




โครงการการประชุมวิชาการทางบริหารธุรกิจ  
และศิลปศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 2

เรื่อง “การเสนอผลงานประชุมวิชาการ”

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559  
ณ ศูนย์ประชุมแสดงสินค้านานาชาติ จังหวัดเชียงใหม่

Business Administration and Liberal Arts  
OF RMUTL

 THE 2<sup>ND</sup> CONFERENCE  
Business Administration and Liberal Arts  
OF RMUTL  
2016



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๑๗๖๖/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายใน งานประชุมวิชาการ  
คณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ ๒

เพื่อให้การดำเนินงานงานประชุมวิชาการคณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๒ (Proceeding) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายในเพื่อตรวจพิจารณาผลงาน ดังนี้

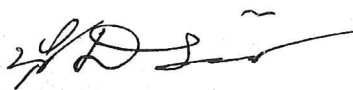
- |                                   |                 |                                    |
|-----------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์มนัส                | สุวรรณ          | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่               |
| ๒. รองศาสตราจารย์สมเดช            | มุงเมือง        | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย          |
| ๓. รองศาสตราจารย์ป้าจรรย์         | ผลประเสริฐ      | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร         |
| ๔. รองศาสตราจารย์ธเนศ             | ศรีวิชัยลำพันธ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่               |
| ๕. รองศาสตราจารย์ธีรภัทร          | วรรณฤมล         | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่               |
| ๖. รองศาสตราจารย์จำเนียร          | บุญมาก          | มหาวิทยาลัยแม่โจ้                  |
| ๗. รองศาสตราจารย์อารีย์           | เชื้อเมืองพาน   | มหาวิทยาลัยแม่โจ้                  |
| ๘. รองศาสตราจารย์อภิรักษ์         | จินตะณี         | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๙. รองศาสตราจารย์อรัญญา           | ดุษย์คัมภีร์    | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย              |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์พรหทัย          | ตัมภ์จิตานนท์   | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรรัตน์    | ท้าวรุ่งโรจน์   | มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ               |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญทวารณ    | วิงวอน          | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง             |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีรศักดิ์   | สมยานะ          | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่         |
| ๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิ่งดาว     | จินดาเทวิน      | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์         |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงลักษณ์    | เรืองวิทยากรณ์  | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์         |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทริกา     | มณีพันธ์        | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        |
| ๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์     | อินตะขัน        | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง             |
| ๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันดา      | รัชเวทย์        | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่         |
| ๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันตกุล    | อินทรผดุง       | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร            |
| ๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัดพงศ์     | อวิโรธนานนท์    | มหาวิทยาลัยแม่โจ้                  |
| ๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยศ       | สัมฤทธิ์สกุล    | มหาวิทยาลัยแม่โจ้                  |
| ๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อายุส       | หมู่เย็น        | มหาวิทยาลัยแม่โจ้                  |
| ๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชาภพ      | พันธุ์แพ        | มหาวิทยาลัยพายัพ                   |
| ๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูษณิศา     | เดชเถกิง        | มหาวิทยาลัยแม่โจ้                  |
| ๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิวีวรรณ | บุญอนนท์        | มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร               |
| ๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี        | ปานขาง          | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่         |
| ๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานฉัตร     | อาการักษ์       | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย          |
| ๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา       | ยีนยง           | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย          |
| ๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชร        | บุคสีทา         | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร         |

๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูทธ...

๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูทธ	วรรณอุดม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุรภัทร	วงศ์สิริสถาพร	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรวีร์	ชัยอมรไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลทิพย์	คำใจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลณัฐ	พลวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยากร	ตีระพุดติกุลชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นวพร	ประสมทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิศิรา	เหล่าบำรุง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิราวัฒน์	ชมระกา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา	สุระ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลลภ	บัวชุม	มหาวิทยาลัยรังสิต
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสนีย์	พวงยามณี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
๔๒. นายวรวิทย์	เลาหะเมธานี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๓. นายรัฐนนท์	พงศวิริทธิ์ธร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๔. นางสาวลัดดา	ปิ่นตา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๕. นายตะวัน	วาทกิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๖. นางสาวเทียน	เลรามัญ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๔๗. นางสาวรุติกุล	ไชยวรรณ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๔๘. นางสาวปิยวรรณ	สิริประเสริฐศิลป์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๔๙. นางสาวกัญญาพัสรีย์	กล่อมธงเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๕๐. นางสุภาวดี	ขุนทองจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๕๑. นางสาวจวีร์	วิชิตรนบดี	มหาวิทยาลัยพายัพ
๕๒. นายนพดล	พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยศรีปทุมขอนแก่น
๕๓. นายอุเทน	เลาน้ำทา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
๕๔. นายวรรณโณ	ฟองสุวรรณ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
๕๕. นางสาวกาญจนา	สุระ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๕๖. นางสาวพรณิภา	เกสัชพิพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๗. นายนิติศักดิ์	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๘. นางวีรวรรณ	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๙. นางณภัทร	ทิพย์ศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๖๐. นางสาวอัจฉราพร	แปลงมาลัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อ  
กิจกรรมการลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่าย  
เครื่องมือแพทย์

The Causal Relationship Between Some Factors Affecting Stress Decreasing  
Activity in Personal Working of Medical Device Employees

อภิญญา แคล้วเครือ\* และ ชีระวัฒน์ จันทิก  
Apinya Klawkruea\* and Trirawat Chantuk

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
Public and Private Management Faculty of Management Science Silpakorn University

\*Corresponding author E-mail: Prukpow@gmail.com.

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลโครงสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์จำนวน 240 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน 5 ดัชนีประกอบด้วยค่าไค-สแควร์ค่า GFI ค่า RMSEA ค่า NNFI และค่า CFI

ผลการวิจัย พบว่า จากภาพผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์พบว่า ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของลักษณะงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยมีค่าที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมการลดความเครียดเท่ากับ 0.67 สำหรับผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดล โครงสร้างองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 281.99 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 154 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) เท่ากับ 0.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) เท่ากับ 0.114 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ต่อองศาอิสระ (Chi-Square df) มีค่าเท่ากับ 1.831

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, กิจกรรมลดความเครียด

## Abstract

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 5 Indicators of harmony index: Include Chi-square, 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 Core Job Dimensions, Skill Variety, Task Identity, Task Significance, Autonomy and Feedback = 0.67. 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 = 281.99, Degree of Freedom = 154, P-Value = 0.00, RMSEA = 0.114, and Chi-Square df = 1.831

**Key words:** Causal Factors, Corporate Environment, Decreasing Activity.

## บทนำ

ในภาวะที่ยุคนี้มีความเจริญก้าวหน้าจากการพัฒนาในแต่ละด้าน โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆที่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน การคมนาคมขนส่งที่มีความรวดเร็วและหลากหลายช่องทาง เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเจริญก้าวหน้าของสภาพเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรม ที่เรียกสภาวะในโลกปัจจุบันว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” ปัจจุบันตลาดสินค้าเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ (Medical Equipment) ทั่วโลกมีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอไม่ผันแปรตามสภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการใช้จ่ายด้านการรักษาสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีไม่ว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศจะเป็นเช่นไร รัฐบาลของประเทศต่างๆไม่อาจตัดงบประมาณการใช้จ่ายในด้านการรักษาสุขภาพของประชาชนลงได้ ซึ่งราคาของสินค้าประเภทนี้จะมีราคาสูงมาก บางชนิดมีมูลค่าหลายสิบล้านบาทนวัตกรรมการออกแบบเชิงการแพทย์ (Medical Design) อาจหมายถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ รวมถึงซอฟต์แวร์ต่างๆที่

นำมาใช้กับร่างกายมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวินิจฉัย การป้องกัน การติดตาม การรักษา หรือการบรรเทาโรค บรรเทาอาการบาดเจ็บ หรือความบกพร่องทางกาย การประกอบอาชีพในยุคปัจจุบันต้องอยู่ในสภาวะการแข่งขันกับตนเองและสังคมแวดล้อม เพื่อที่จะอยู่รอดได้ในสังคมอย่างมีความสุข ภาวะความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนและเป็นปัญหาหาระดับบุคคลในเรื่อง การเผชิญความเครียดซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการลดระดับความเครียดแตกต่างกัน พสุ เดชะรินทร์ (2536: 85 - 87)

การดูแลรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ผู้บริหารในทุกระดับต้องให้ความสำคัญแม้ว่าจะมีปัจจัยหลายประการที่เป็นตัวกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต อุบลพรรณ เอี่ยมโกลดาก (2543) และปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2532) ถ้าจัดการความกังวลได้ดีเราก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น เราจะมีความสุข ประสิทธิภาพสูงขึ้น แล้วเราจะสามารถจัดการ

ตัวเอง สร้างสัมพันธภาพได้ดีในการทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากงานปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือหลายฝ่าย ไม่มีงานไหนที่จะสำเร็จโดยใช้สาขาวิชาซึ่งเดียวในปัจจุบัน การฝึกจัดการตัวเอง โดยเฉพาะเรื่องความเครียดและความกังวลเป็นการเติมศักยภาพในให้นำออกมาใช้ได้ดีขึ้น (ศิริชัยทรัพย์ศิริ, 2555)

การศึกษาความสำคัญข้างต้นนั้น นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบางประการของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมการลดความเครียดในการทำงาน ส่วนบุคคลของพนักงาน ในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ เนื่องจากพนักงานทุกคนเป็น “กุญแจสำคัญ” ในการขับเคลื่อนของการสร้างยอดขาย การรักษาสถานลูกค้า ซึ่งแต่ละแผนกหรือประเภทของผลิตภัณฑ์จะมีพนักงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านที่ต่างกัน มีวิธีการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้นิยามความหมายของคำว่าคุณลักษณะของงานว่า หมายถึงคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ (Activities) ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันก็ได้ ซึ่งส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในด้านของประสบการณ์ (Experience) และการรับรู้ผลการกระทำ (Feedback) โดยมีองค์ประกอบ (Components) คือ ความหลากหลาย ทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจของงาน และผลสะท้อนกลับที่ได้รับจากงานที่กระทำ

2. ปัจจัยการจัดการ หมายถึง ด้านการวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขอบเขตของธุรกิจ

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากร แบ่งแผนกงาน และจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ด้านการชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 2 เรื่อง คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) เกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหาร และการจูงใจ (Motivation) เกี่ยวกับการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถ ด้านการควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมองค์การให้ดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรเป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2553: 26-27)

3. ปัจจัยค่าตอบแทน หมายถึง การวางโครงสร้างค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นตัวช่วยให้มีแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนขององค์การให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในตำแหน่งงาน และได้ทราบถึงความสามารถในการจ่ายขององค์การว่าสามารถที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานได้ระดับใด (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556: 58)

4. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามแนวคิดของ (Schultz, 1966: 59) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก ซึ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายการแสดงออกของบุคคล เมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในกลุ่มได้โดยความต้องการระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรม

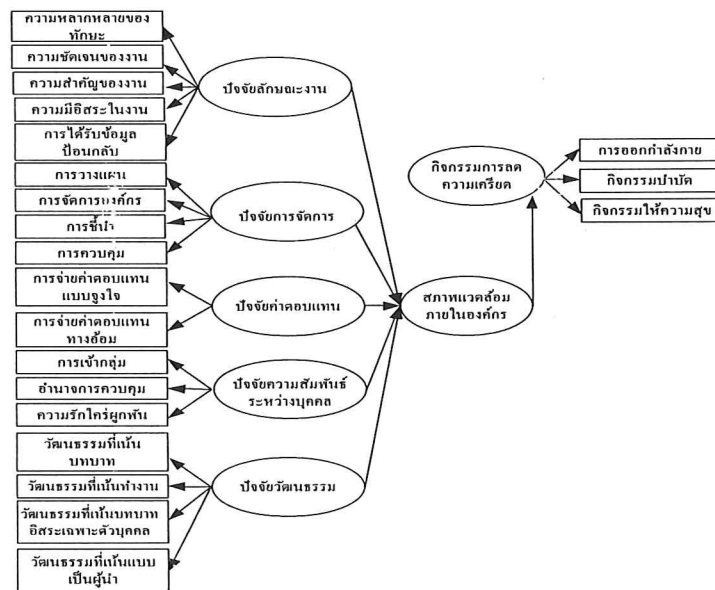
5. ปัจจัยวัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรม หรือ ค่านิยมองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องใช้วิธีการปลูกฝัง (ไม่ใช่อบรม) ผ่านการพูดคุยกันบ่อยๆ ใน

หลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ คนที่เป็นเจ้าภาพ ในการผลักดัน ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ต้องไม่ใช่ หน่วยงาน HR แต่ต้องเป็นผู้บริหารระดับสูง (Top Management) ผู้บริหารของสายงานต่างๆ (Line Managers) ที่มงานผลักดัน

วัฒนธรรมองค์กร (Change Agents) โดยมี HR เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และสนับสนุน (Support)

(อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา,2557)

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**ระเบียบวิธีการวิจัย**

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 240 คน

**1.กลุ่มตัวอย่าง**

สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงคือการวิเคราะห์ห้คงประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์

เส้นทาง (Path Analysis) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเป็นเบื้องต้น คือ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์ สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ ตัวแปรที่ใช้มีจำนวน 21 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่างแต่เพื่อเพิ่มความ

เชื่อมั่นของข้อมูลให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ตัวอย่าง รวมเป็น 240 ตัวอย่าง

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมลดความเครียด ซึ่งมีปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยวัฒนธรรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

## 3. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ประมวลผลหาค่าสถิติที่ต้องการ มี 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้วิจัยจะวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนทั้งหมดกับคะแนนเฉพาะในรายข้อนั้นๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ Item Total Correlation ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์และดำเนินการเลือกปัจจัยที่มีค่า Corrected Item Total Correlation ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และ 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3. การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993 and Diamantopoulos & Siguaw, 2000) การตรวจสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์ สามารถตรวจสอบได้สองทางคือ 1) ดูจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพราะแสดงถึงการที่ข้อมูลโมเดลอิสระแตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ 2) ดูจากจำนวนเท่าของค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระหากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าน้อยกว่า 3 เท่าของค่าองศาอิสระ (Hair, Black Babin & Anderson, 2010) ถือได้ว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งบรรวาร์และคูเดค (Browne; & Cudeck, 1993: 144) ได้อธิบายว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความกลมกลืนสนิท (close fit)

## ผลการวิเคราะห์

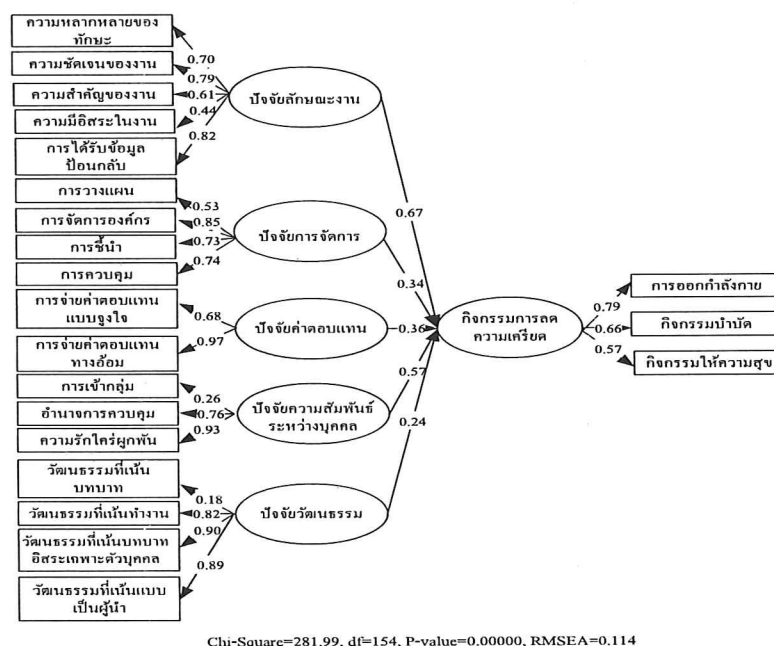
ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน



ในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของลักษณะงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยมีค่าที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมลดความเครียดเท่ากับ 0.67

สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์มีความ

สอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 281.99 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 154 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) เท่ากับ 0.114 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ต่อองศาอิสระ (Chi-Square df) มีค่าเท่ากับ 1 โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการศึกษา

**สรุปและอภิปรายผลการวิจัย**

ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อกิจกรรมลดความเครียดในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย

ความหลากหลายของลักษณะงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยมีค่าที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อกิจกรรมลดความเครียดเท่ากับ 0.67



การตัดสินใจกำหนดแบบแผนในรูปแบบงานในส่วนที่ได้รับผิดชอบอยู่ เพื่อฝึกให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีอิสระในการทำงานของงานที่รับผิดชอบนั้น พนักงานสามารถรับรู้ผลว่าตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงครั้งต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ในอนาคตบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ควรศึกษาในประเด็นด้านลักษณะงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้พนักงานและบริษัทจำหน่ายเครื่องมือแพทย์เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- ดร.รังสรรค์ ธรรมสโรช. 2556. การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน. เชียงใหม่. หจก.พ.พรพิพัฒน์.
- พสุ เดชะรินทร์. 2536. การบริหารความเครียดสาเหตุผลกระทบ และการควบคุม. จุฬาลงกรณ์วารสาร. 5(20). 85-87
- สมยศ นาวิการ. 2544. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. ดวงกมล.
- อุบลพรรณ เอี่ยมโกศลาก. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิงจำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ. สหมิตรออฟเซท.
- ศิริชัย ทรัพย์ศิริ. 2555. เคสศึกษจัดเครียด พืชติภาวะจิตซึมเศร้า. แหล่งที่มา [http://www.apdi2002.com/index.php?lay=boardshow&ac=webboard\\_show&WBntype=1&No=1405893](http://www.apdi2002.com/index.php?lay=boardshow&ac=webboard_show&WBntype=1&No=1405893). วันที่สืบค้น 7 ตุลาคม 2558.
- ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์. 2553. การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์จี.พี.ไอเชอร์ปริ้นท์ จำกัด.

นฤตม์ พรประสิทธิ์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับกรวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิวุฒิ พิมพ์แสงสุริยา. 2557. หัวใจของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000013771>. 2 กันยายน 2558.

มาลีจุฑา. 2542. จิตวิทยาการเรียนการสอน.

กรุงเทพฯ. อักษรภาพิพัฒน์. ราชบัณฑิตยสถาน.

Browne, M. W., & Cudeck, R. 1993. *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen & J. S. Long. Eds. *Testing structural equation models*. pp. 136-162. Beverly Hills. CA.Sage.

Hackman, J. R., & Oldham, G.R. 1980. *Work Redesign*. Massachusetts. Addison Wesley Comp.

Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate data analysis*. Upper saddleRiver. New Jersey. Pearson Education International.

Diamantopoulos A. and Siguaw J.A. 2000. *Introducing LISREL*. London Sage Publications.

Joreskog, Karl G. and Sorbom.1993. *LISREL 8 Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago. Scientific Software International.

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