

การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด

Factor Analysis of Work Environmental to Relieve Stress

อภิญา แคล้วเครือ (Apinya Klawkruea)^{*}

ธีระวัฒน์ จันทิก (Thirawat Chantuk)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในบริษัท เครื่องมือแพทย์และศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียดกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์จำนวน 233 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์และแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด เป็นคำถามลักษณะ (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการวัดความเหมาะสมของข้อมูลและสมมติฐาน ประกอบด้วย KMO and Bartlett's test

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีช่วงอายุ 21-30 ปี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 สถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ส่วนใหญ่พนักงานอยู่ในตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 มีลักษณะการปฏิบัติงานคือ ปฏิบัติงานภายในบริษัท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 เดินทางรถส่วนตัว จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลค่า KMO ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลในการใช้เทคนิค Factor Analysis โดยในที่นี้มีค่าเท่ากับ 0.386 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลที่ใช้ในครั้งนี้มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสถิติทดสอบพบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 21269.772 และค่า Sig. เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่า .05 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สมควรใช้เทคนิค Factor Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ 0.148 - 0.935 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร

^{*} นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Students of Requirements for the Degree Master of Arts Program in Public and Private Management,
Silpakorn University)

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ดร) สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร .

Asst. Prof. Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University)

สังเกตได้เป็นตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจัดเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะเห็นว่า องค์ประกอบปัจจัยลักษณะงานที่มีตัวแปรสังเกตได้คือ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ในปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด ขณะที่ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรมในองค์กรที่มีตัวแปรสังเกตได้ด้านเน้นแบบเป็นผู้นำมีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ/ สภาพแวดล้อม/ บรรเทาความเครียด

Abstract

This research aims to study the General information about the demographic of an employee in the medical equipment company and study of factor analysis for the elements in the work environment and to relieve stress. An example is an employee in a group company that sells medical instruments number of 233 samples. The tools used in this research was survey data about the demographic groups of employees in a company that sells medical equipment and query about the elements of the environment factors at work to relieve stress divided into 6 sections: the characteristics of work, the relationship between people, management , compensation, cultural organizations and relieve stress. Rating Scale 5 level the statistics based on the data analysis include: Frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics used to measure the suitability of the information and assumptions include: KMO and Bartlett's test.

The research results showed that over half of the sample were female of 181 were accounted for 75.40 percent. Age range 21-30 years of 125 people, representing 52.1 percent. Bachelor's degree level of education of 138 people, representing 57.50 percent. Status single of 179 people, representing 74.60 percent. Most samples have a work experience of 7 years and up number of 86 people think 35.80 percent. The majority of employees in a company that sells medical equipment in the operating position of employees / staff of 165 people, representing 68.80 percent. Operational characteristics are operating within the company (Support Function) number of 145 people 60.40 percent. A salary 30001-40000 baht of 56 people, representing 23.30 percent. Getting your use of the private car number 163, representing 67.90 percent. For testing the suitability of the information value of KMO by the factor Analysis techniques used by this is equal to any value greater than 0.05 and 0.386 which is closer to 1. Conclusion, Factor Analysis is appropriate to use of data and the Bartlett's Test of Sphericity. Used test the statistics showed that the Chi - Square equaled 21,269.772 and the Sig is equal to 0.000. Sig is less than 0.05. It can be concluded that the variables are related, Factor Analysis technique used to confiscate data analysis. For the results of an analysis of the

elements of the environment factors at work to relieve stress. Found that the weight of the variable observed values from 0.148 to 0.935, the statistical significance level 0.05 The arrangement will see that the weight of the composition. The most important characteristics of work and cultural organizations in the least.

Keywords: Factor Analysis, Work Environment, Relieve Stress

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการทำงานต้องอยู่ในสภาวะการแข่งขันกับตนเองและสังคมแวดล้อม เพื่อที่จะอยู่รอดได้ในสังคมอย่างเป็นสุข ภาวะความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ในการเผชิญความเครียดของแต่ละคนจะมีวิธีการลดระดับความเครียดแตกต่างกัน การทำงานของพนักงานในบริษัทต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เสมอเพราะเป็นงานเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์หรือช่วยเหลือผู้ป่วยให้ดำรงชีวิตอยู่รอด ซึ่งที่ผ่านมาความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในแต่ละอาชีพสามารถทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์, (2536: 85 – 87) ที่กล่าวว่าอาชีพบางอาชีพสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าบางอาชีพ ตัวอย่างเช่น คนที่ต้องทำงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสำคัญมาก หรืองานที่ทำและตัดสินใจหลังก่อให้เกิดผลที่สำคัญตามมามีความเครียดมาก

การจัดการด้านการสรรหาทรัพยากร องค์กรควรให้ความสำคัญต่อ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร องค์กรต้องใช้กลยุทธ์ในการสรรหา “คนเก่ง” และมีความพร้อมที่จะตอบรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพภายนอก การบริหารคนเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมาก แม้แต่องค์กรที่มีสภาพการทำงานที่มั่นคงก็มีปัญหาในเรื่องนี้ และยิ่งมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เพื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยใดก็ตาม องค์กรต้องพร้อมรับมือต่อเหตุการณ์ที่นอกเหนือจากการวางแผน เช่นเดียวกับองค์กรที่เราไม่สามารถไปควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี กฎหมาย ภัยธรรมชาติ ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง บางปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆที่ก่อให้เกิดพนักงานเกิดความเครียดจากการทำงาน องค์กรต้องทำการติดตาม ประเมิน(Monitoring) สิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นได้ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง และปรับกลยุทธ์ทางด้าน การวางแผน การจัดการองค์กร การขึ้นนำ และการควบคุม ให้มีความสอดคล้องต่อกัน สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนั้นได้ (พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ, 2554) ซึ่งการจัดการกับความเครียดหรือกิจกรรมการลดความเครียดนั้นสามารถแบ่งเป็น 3 แบบ คือ การจัดการกับความเครียดแบบแก้ที่ปัญหา แบบแก้ด้วยอารมณ์ แบบการบรรเทา (อำภร ประคองจิต, 2536:1) ถ้าบุคคลใช้วิธีจัดการกับความเครียดได้สำเร็จ จะส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานหน้าที่ของสังคมได้อย่างเหมาะสมและการฝึกจัดการตัวเองโดยเฉพาะเรื่องความเครียดและความกังวลเป็นการเติมศักยภาพในให้นำออกมาใช้ได้ดีขึ้น การให้ความสำคัญนั้นซึ่งถือเป็นทั้งต้นทุนที่สูงที่สุด และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับองค์กร ก็คือ พนักงาน

การศึกษาความสำคัญข้างต้นนั้น นับเป็นเรื่องที่สำคัญต่อองค์กรและพนักงานทุกคนองค์กรควรตระหนักถึงกิจกรรมการบรรเทาความเครียดของพนักงานเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความตึงเครียดจากการทำงาน และยังคงเป็นการยกระดับผลการดำเนินการขององค์กร แบบยั่งยืน(Sustainable organization) เป็นสิ่งที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง (ปรารธนา ปุณณกิติเกษม, 2553) การวิจัยทำให้องค์กรเห็นแนวทางการกำหนดแผนธุรกิจ และกำหนดกลยุทธ์นโยบายการบริหารบุคลากร เพื่อจรรีกรักษาพนักงานดาวเด่น (อิชวิญ ชัยทวีศักดิ์, วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2558) รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของพนักงานในบริษัทเครื่องมือแพทย์
2. เพื่อศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ตามแนวความคิดของHackman and Oldham (1980)จำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานและผลที่ตามมาของคุณลักษณะโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) 5 มิติด้วยกันความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ระดับของความหลากหลายของงานต่างๆที่บุคคลนั้นกระทำที่ต้องการทักษะความรู้ความสามารถและสติปัญญากระทำย้งงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่างๆได้มากเท่าใดงานนั้นก็ย่อมจะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้นความชัดเจนของงาน (Task Identity) คือ การทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบงานตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนงานเสร็จสิ้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองกระทำขึ้นมาความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ เป็นการสร้างความรู้สึกว่าการที่ตนเองกระทำนั้นมีความหมายและมีความสำคัญความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ ตัดสินใจงานได้ด้วยตนเอง การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ ผลของการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงานโดยการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามแนวคิดของ Schultz (1966: 59) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ความร่วมมือการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ตามแนวความคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2548:43) กล่าวว่า การจัดการมีความสำคัญในองค์กร เพราะการจัดการถือว่าเป็นสมองขององค์กรที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งยังเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจเต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จและเป็นการหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สาคร สุขศรีวงศ์ (2553) กล่าวว่ากิจกรรมหลักในการจัดการมี4 ประการคือการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการชี้นำ การควบคุม สอดคล้องกับ วานาดา แสงวงกิจ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2558) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ศึกษาหาข้อมูลอยู่ตลอดเวลา

รับฟังข่าวสาร จะทำให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ความซื่อสัตย์ต้องจริงใจกับลูกค้าที่เข้าซื้อสินค้าและบริการ

4. ปัจจัยค่าตอบแทน คือ การบริหารค่าตอบแทนเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบที่ดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มใจทำงาน ซึ่งระบบค่าตอบแทนต้องมีการปรับให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพเพื่อความเติบโตขององค์กรในอนาคตโดยผู้แบ่งการจ่ายค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อมดวงรัตน์ ธรรมสโรชม (2556)

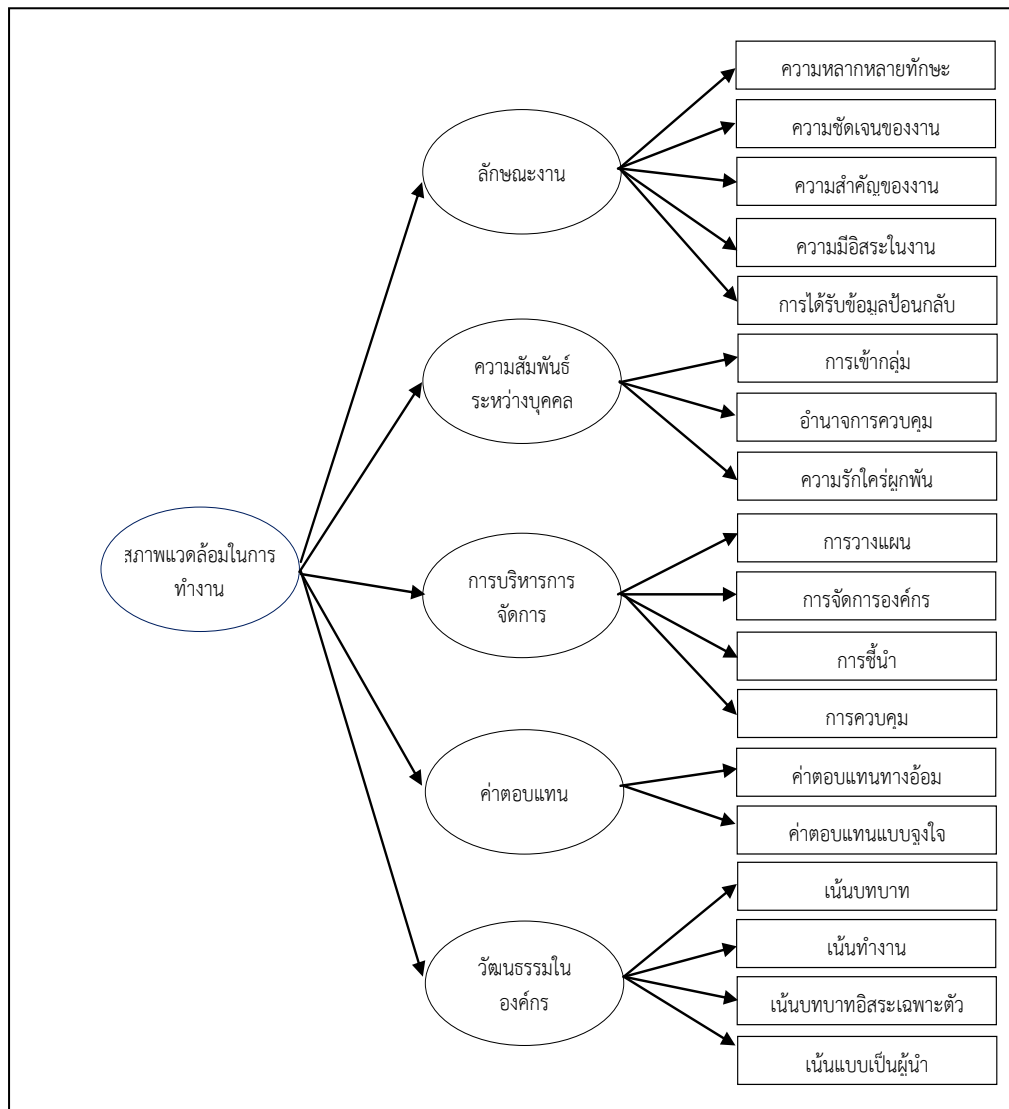
5. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ตามแนวความคิดของโรบินส์ (Robbins,2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์การและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์การสอดคล้องกับ (อนุรักษ์ วัฒนธรรมาวรงค์, 2552) วัฒนธรรมองค์การถูกสร้างจากปัจจัยหลายสิ่ง เช่น วัฒนธรรมสังคม (societal culture) ที่อยู่ข้างในองค์การ เทคโนโลยี ตลาด และการแข่งขัน รวมทั้งบุคลิกของผู้ก่อตั้งหรือผู้นำที่โดดเด่นในอดีต

6. จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช (2545) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นอารมณ์หรือความรู้สึก ถือว่าเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันถ้ามีความเครียดเกิดขึ้นบ่อยและมากเกินไปย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงเป็นหน้าที่ของเราที่จะต้องหาทางจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับ Brief (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 412 ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนมีนาคม 2559

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 412 คน

1. กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ดังนี้ โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ในการคำนวณโดยกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความมั่นใจ 95% ($\alpha=.05$) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร 203 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ตัวอย่าง รวมเป็น 233 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) 1 ฉบับ ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรได้แก่ ลักษณะงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและวัฒนธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรเทาความเครียด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ประมวลผลหาค่าสถิติที่ต้องการ ดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนทั้งหมดและคะแนนเฉพาะรายข้อนั้นๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ Item Total Correlation และเลือกปัจจัยที่มีค่า Corrected Item Correlation ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (นลินี สุขเกษม, 2551)

2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟายู่ในช่วง 0.9484 – 0.9511 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.7 ดังนั้นแบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปทดสอบถามได้

2. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ Confirmatory Factor Analysis : CFA การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นวิธีวิเคราะห์การวัดของหลายตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่ามีน้ำหนักหรือความสัมพันธ์กันมากหรือน้อย ซึ่งหากหาค่าความสัมพันธ์มากควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือหากว่าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรอยู่ต่างองค์ประกอบกัน KMO and Bartlett's test เป็นสถิติที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยค่า KMO ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลถ้าค่า KMO เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ไม่มีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ แต่ถ้าค่า KMO เข้าใกล้หนึ่งแสดงว่าเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งโดยทั่วไปถ้าค่า KMO มีค่าน้อยกว่า 0.5 จะถือว่าข้อมูลที่ไม่มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) สำหรับ Bartlett's test เป็นค่าที่ใช้

ตรวจสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยดูจากค่า Sig. ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กัน จึงเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด พบว่ากลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์จำนวน 233 ตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีช่วงอายุ 21-30 ปี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 มีลักษณะการปฏิบัติงานคือ ปฏิบัติงานภายในบริษัท (Support Function) จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีรูปแบบการเดินทางที่ทานใช้ประจำรถส่วนตัวจำนวน 163คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
ความหลากหลายของทักษะการทำงาน		
งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษในหลายๆด้านประกอบกันในการทำงาน	0.433	0.658
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากและไม่น่าเบื่อหน่าย	0.646	0.804
งานในความรับผิดชอบนั้นยังคงเป็นที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	0.590	0.768
ความชัดเจนของงาน		
งานที่ปฏิบัติอยู่นี้เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้าย	0.222	0.471
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	0.720	0.849
สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี	0.714	0.845
ความสำคัญของงาน		
งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญที่จะทำให้	0.854	0.526

องค์กรบรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้		
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ มีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ	0.799	0.007
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานอื่นๆ	0.943	0.855
ความมีอิสระในงาน		
งานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.709	0.842
ความมีอิสระในงาน (ต่อ)		
งานที่ท่านทำอยู่นั้นท่านมีอิสระในการจัดลำดับงานก่อนหรือหลังตามความสะดวกในการทำงานของตนเอง	0.790	0.889
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะดูแลและควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	0.499	0.707
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ		
ท่านมีโอกาสได้ทราบว่าตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	0.482	0.694
ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอๆ	0.820	0.935
ผลงานของท่านที่ผ่านมาในอดีตนั้นส่งผลให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	0.708	0.841
การเข้ากลุ่ม		
ท่านรู้สึกไม่ประหม่าเมื่อต้องเข้าสังคมกับคนจำนวนมาก	0.574	0.757
ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดี	0.586	0.765
เมื่อท่านวิตกกังวลมักจะปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	0.494	0.703
อำนาจการควบคุม		
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือข้าพเจ้าในเรื่องงาน	0.874	0.905

ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี	0.855	0.925
เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	0.848	0.921
ความรักใคร่ผูกพัน		
เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือกันแก้ไขเป็นอย่างดี	0.687	0.829
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	0.677	0.823
เพื่อนร่วมงานสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	0.831	0.911
การวางแผน		
การจัดวางโครงสร้างองค์กรและการกระจายอำนาจมีความเหมาะสม	0.705	0.840
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร	0.714	0.845
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์และการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	0.677	0.823
การจัดการองค์กร		
ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา	0.570	0.755
ท่านได้รับความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	0.435	0.660
ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	0.689	0.830
การขึ้น		
ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา	0.338	0.581
ท่านได้รับความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	0.669	0.818
ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	0.656	0.810
การควบคุม		
การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน	0.707	0.841

งานที่ท่านทำมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	0.610	0.781
ท่านทำงานโดยตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ	0.444	0.666
การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ		
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	0.745	0.863
ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	0.805	0.897
ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	0.655	0.809
การจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม		
ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	0.736	0.858
เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	0.873	0.934
หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	0.745	0.863
เนื้องาน		
องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน	0.631	0.794
เนื้องาน (ต่อ)		
ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของท่าน	0.677	0.823
องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับของบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	0.681	0.825
เนื้องาน		
องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	0.716	0.846
องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ	0.805	0.897

องค์กรของท่านมีความสามัคคีในการทำงานระหว่างแผนก	0.599	0.774
เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล		
องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย	0.720	0.848
องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร	0.794	0.891
องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงาน	0.839	0.916
เน้นแบบเป็นผู้นำ		
องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น	0.800	0.894
องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานมานาน	0.812	0.901
องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว	0.148	0.384
การออกกำลังกาย		
ออกกำลังกายโดยเล่นกีฬากลางแจ้ง เช่น เทกอล์ฟ วัยน้ำ หรือวิ่ง เป็นต้น	0.720	0.848
ออกกำลังกายให้จิตใจสงบและผ่อนคลาย ความเครียด เช่น โยคะ	0.818	0.904
ออกกำลังกายโดยเข้าฟิตเนสหรือยิม	0.849	0.921
กิจกรรมบำบัด		
ท่านนั่งสมาธิให้จิตใจสงบ	0.645	0.803
ท่านนวดผ่อนคลาย เพื่อคลายความเครียด เช่น สปา เป็นต้น	0.529	0.727
ท่านวาดรูปหรือทำงานศิลปะเพื่อบรรเทาความเครียด	0.644	0.803
การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข		
ท่านไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านหนังสือ ปลุกต้นไม้ เพื่อให้ตนเองเพลิดเพลิน	0.325	0.570
ท่านมองหาความบันเทิง เช่น การดูโทรทัศน์	0.826	0.909

คุณภาพดนตรีหรือฟังเพลง		
ท่านเปลี่ยนบรรยากาศชั่วคราวด้วยการเดินเล่น ซ้อมปิ้งหรือท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ	0.669	0.818

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียดมี 6 องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ 0.148 ถึง 0.935 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด เมื่อจัดเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะเห็นว่า องค์ประกอบปัจจัยลักษณะงานที่มีตัวแปรสังเกตได้คือ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด ขณะที่ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรมในองค์กรที่มีตัวแปรสังเกตได้ค่าน้ำหนักน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด

ปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	Std. Error of Mean	การแปลความหมาย
ลักษณะงาน	3.86	0.50	ระดับมากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.59	0.77	ระดับมาก
การบริหารจัดการ	3.82	0.60	ระดับมาก
ค่าตอบแทน	3.50	0.71	ระดับมาก
วัฒนธรรมในองค์กร	3.82	0.61	ระดับมาก
ภาพรวม	3.72	0.64	ระดับมาก

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (SEM) และระดับความคิดเห็นของระดับความคิดเห็นของปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (mean = 3.72, SEM = 0.64) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (mean = 3.86, SEM = 0.50) รองลงมาคือปัจจัยการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = 3.82, SEM = 0.60), ปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = 3.82, SEM = 0.61), ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = 3.59, SEM = 0.77) และปัจจัยค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = 3.50, SEM = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การบรรเทาความเครียด

การบรรเทาความเครียด	Mean	Std. Error of Mean	การแปลความหมาย
การออกกำลังกาย	3.80	0.63	ระดับมาก
กิจกรรมบำบัด	3.55	0.74	ระดับมาก
การทำกิจกรรมที่ให้ความสุข	3.83	0.47	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม	3.73	0.61	ระดับมาก

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (SEM) และการบรรเทาความเครียดภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = **3.73**, SEM = **0.61**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำกิจกรรมที่ให้ความสุขมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (mean = 3.83, SEM = 0.47) รองลงมาคือ ด้านการออกกำลังกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = 3.80, SEM = 0.63) และด้านกิจกรรมบำบัดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (mean = 3.55, SEM = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผลของความเหมาะสมด้านข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน (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

จากตารางที่ 4 แสดงผลของความเหมาะสมด้านข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลในการใช้เทคนิค Factor Analysis โดยในที่นี้มีค่าเท่ากับ 0.386 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 และเข้าใกล้ 1 จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลที่ใช้ในครั้งนี้นี้มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค 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

สรุปการวิจัย

ผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียดจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าผลของปัจจัยลักษณะงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาปัจจัยการบริหารจัดการและปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร ตามลำดับส่งผลไปยังปัจจัยการบรรเทาความเครียดทางด้านการทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุด การออกกำลังกายและกิจกรรมบำบัด

สำหรับผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด มีความสัมพันธ์กันโดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสถิติทดสอบพบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 21269.772 และค่า Sig. เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่า .05 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน จึงสมควรใช้เทคนิค Factor Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ 0.148 ถึง 0.935 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นในการสร้างปัจจัยทางด้านลักษณะงานต้องตระหนักถึงพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงานโดยมีองค์ประกอบในหลายๆด้าน เช่น ความหลากหลายของทักษะงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ช่วยในการบรรเทาความเครียดจากการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับ (โพธิมงคล ทองน้อย, 2557) คุณลักษณะของงานที่ดีนั้นเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในในด้านการทำงานส่วนบุคคลที่ทำให้ตัวพนักงานมีความรู้สึกรักอยากที่จะทำงานและผลลัพธ์ของงานที่ดีนั้นเปรียบเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลภายในองค์กรและมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงานพนักงานจึงอยากได้รับข้อมูลการทำงานจากที่ตนเองนั้นได้ปฏิบัติตามขอบเขตของสายงานว่ามีผลตอบรับเป็นอย่างไร และผลงานที่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือไม่นั้นถือเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนางานให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ และยังคงมีความสอดคล้องกับชินานนท์ ชูสกุล (2549) ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตชัยภูมิ พบว่าพนักงานธนาคารออมสิน มีความเครียดในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบทบาทในองค์กร โดยที่พนักงานธนาคารออมสินนั้นมีวิธีการคลายเครียด คือ การทำกิจกรรมเพื่อความสนุกเบิกบานใจ เช่น ฟังวิทยุ ดูภาพยนตร์ ซื่อของ ไปเที่ยวเป็นต้น วิธีการบรรเทาความเครียดจากการทำงานทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากความตึงเครียดและยังชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบรรเทาความเครียด พบว่า ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วยความหลากหลายทักษะความชัดเจนของงานความสำคัญของงานความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยที่ปัจจัยลักษณะงาน ทางด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นมีผลต่อการบรรเทาความเครียดในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทางด้านการทักษะงานนั้น หากต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษควรมีการฝึกทักษะเพื่อให้เข้าใจในผลงานนั้นเมื่อผลสำเร็จ งานที่ปฏิบัตินั้นต้องมีความท้าทายความสามารถหรือเป็นที่น่าสนใจไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย
2. ความชัดเจนของงาน ผู้บังคับบัญชาชี้แจงหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้พนักงานรับทราบถึงการรับผิดชอบตั้งแต่กระบวนการทำงานในขั้นตอนแรกตลอดจนถึงกระบวนการทำงานในขั้นตอนสุดท้ายสามารถมองเห็นความสำเร็จของผลได้ตนเองได้
3. ความสำคัญของงาน ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญที่ทำให้องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามนโยบายขององค์กร
4. ความมีอิสระในการทำงานนั้นทางองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระต่อการตัดสินใจบ้าง เช่น การเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ตนได้รับผิดชอบมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาดูแลและให้คำแนะนำกับพนักงาน
5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ พนักงานควรมีโอกาสได้ทราบว่าตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดบันทึใจในการพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีศักยภาพดียิ่งขึ้นจากเดิมเมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ในอนาคตบริษัทที่จำหน่ายเครื่องมือแพทย์ทั้ง 4 บริษัทควรศึกษาถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานรวมถึงสร้างแนวทางของนโยบายในอนาคตให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช.)2556(. การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนเชียงใหม่ .: หจกพรพิพัฒน์.พ..

จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ .(2545) .

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชินานนท์ ชูสกุล) .2549). ความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธวัชชัย ชัยทวีศักดิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. “ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการ

ความสามารถพิเศษส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน บริษัท ผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์”วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 8, ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์

สังคมศาสตร์ และศิลปะ (กันยายน - ธันวาคม 2558) : 1.

ปรารธนา ปุณณกิติเกษม และพงศ์พัฒน์ ดังคะประเสริฐ. 2553,“การบริหารคุณภาพในโรงพยาบาล.”

จุฬาลงกรณ์วารสารปีที่ 22 ฉบับที่ 87เมษายน-มิถุนายน 2533,หน้า 38-50.

