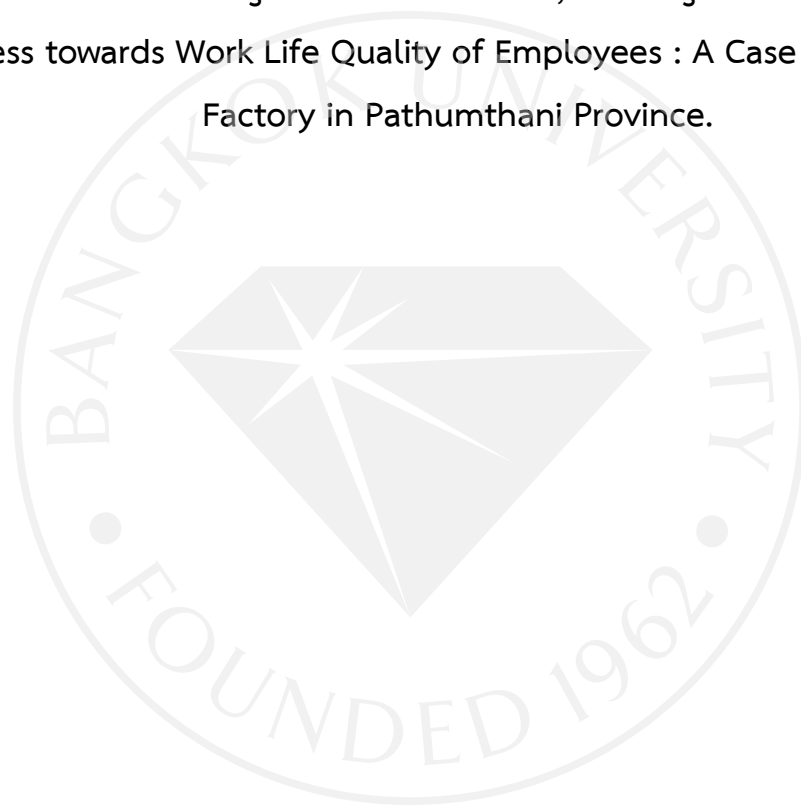


อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

The Influence of Organizational Culture, Working Environment and  
Stress towards Work Life Quality of Employees : A Case Study of A  
Factory in Pathumthani Province.



อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Stress towards  
Work Life Quality of Employees : A Case Study of A Factory in Pathumthani Province.



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2562



© 2564

ภากร แสงเนียม

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง อธิพิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย ภากร แสงเนียม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2564

ภากร แสงเนียม. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2564, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี (63 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขอพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติ เชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงอนุมาน ด้วยวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบการถดถอยเชิงพหุ ผลการ ศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 42.5 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านการเคารพซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพล ร้อยละ 27.5 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ปัจจัยความเครียด มีอิทธิพลร้อยละ 35.3 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านการระบอบและสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความเครียด, คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

Sangniam, P. M.B.A., January 2021, Graduate School, Bangkok University.

The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Stress towards Work Life Quality of Employees : A Case Study of A Factory in Pathumthani Province.  
(63 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### ABSTRACT

The objectives of this study was the Influence of organizational culture, working environment and stress towards work life quality of employees: A case study of a factory in Pathumthani province. The tool of this study was the questionnaire to collect the data from 400 operational employees in a factory in Pathumthani province. The statistics used was the descriptive statistics: percentage, mean, and standard deviation as well as the inferential statistics, which was the multiple regression analysis. The result found that 1. organizational culture factor had the influence of 42.5 per cent towards work life quality of employees: A case study of a factory in Pathumthani province, which was composed of the reliability aspect, caring aspect, and respect aspect to each other with the significance level of 0.05., 2. working environment factor had the influence of 27.5 per cent towards work life quality of employees: A case study of a factory in Pathumthani province, which was composed the employees work acceptance aspect, organizational structure aspect, and work atmosphere aspect with the significance level of 0.05, and 3. stress factor had the influence of 35.3 per cent towards work life quality of employees: A case study of a factory in Pathumthani province, which was composed of the work pressure aspect, employees life standards aspect, and economic issues aspect with the significance level of 0.05.

*Keywords: Organizational Culture, Working Environment, Stress, Work Life Quality of Employees, Factory in Pathumthani Province.*

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะ อธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่างๆให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัย และช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ภากร แสงเนียม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	7
1.4 กรอบแนวคิด	8
1.5 สมมติฐานงานวิจัยและวิธีการทางสถิติ	9
1.6 นิยามศัพท์	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม	13
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร	14
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	20
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด	24
2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	28
บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	33
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.4 สมมติฐานการวิจัย	37
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	39
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	43



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 อภิปรายผล	46
5.2 ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	53
ประวัติผู้เขียน	63
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการจออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	36
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโ รงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง	40
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	40
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	41
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านความเครียดที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	42
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	42
ตารางที่ 4.6: แสดงค่าอิทธิพลของผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัด ปทุมธานี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	43
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของผลกระทบจากสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอย เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	44
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของผลกระทบจากความเครียดที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	44

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด

หน้า

8



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้นยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นธรรมเนียมประเพณี วิถีในการประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อและ ค่านิยม รวมทั้งภาษาหรือของต่าง ๆ ซึ่งวัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระบบ ผลของวัฒนธรรมจะก่อออกมาในรูปแบบของจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรจึงถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความน่าเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นที่จะต้องนำส่วนของจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การให้ถูกวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี ก็จะนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร องค์กรทั้งหลายที่ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น หากเรามองที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น ต้องอาศัยศูนย์รวมของจิตใจเป็นตัวนำ ที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมาอยู่ร่วมกันในองค์กรที่มีจิตใจมาแยกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ร่วมกันได้และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่นั้นสอดคล้องกันได้ สิ่งนั้นนั่นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร ซึ่งการการศึกษาวัฒนธรรมภายในในองค์กรนั้น ได้รับความสนใจมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน เมื่อใดการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลแก่องค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำให้งานแต่ละงานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง และสามารถกระจายอำนาจการบริการออกไปอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้จะค้นพบเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มของนิติกร กลุ่มของบัญชี กลุ่มการบริหารงานส่วนบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็นแผนก ฝ่าย หรือกองก็ได้ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยงใยนั้นก็คือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีเป้าหมายไปสู่ทิศทางเดียวกันได้ (วรรณกร รอบคอบ, 2558)

ในขณะที่ความรักในงานที่ทำงานเป็นปัจจัยหรือแรงผลักดันสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ยังมีปัจจัยอีกหลายแบบที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หนึ่งในนั้นคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นั้นจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น หากพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ก็จะสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้า และเพื่อนที่ร่วมงาน

ได้เป็นอย่างดี พนักงานจะได้รับทั้งประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานในเชิงบวกมากขึ้น ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้เกิดผลิตผลต่องานในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน มีเหตุผลหลายประการที่ธุรกิจจะต้องสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อสุขภาพ และนำทำงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้รักษาพนักงานอยู่กับองค์กร และเป็นปัจจัยในการที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้สนใจเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดอัตราการขาดหรือหยุดงานงานของ พนักงานได้ รวมทั้งยังช่วยเพิ่มกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สนุกสนานปราศจากความเครียดอีกด้วย หากพูดถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพนั้น ไม่ได้หมายถึงด้าน สุขภาพจิตเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ในด้านสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีภัยคุกคามจากโรคระบาดต่างๆ เกิดขึ้น นายจ้างจะต้องพิจารณาหาทางที่จะทำให้พนักงานนั้น มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่ป่วยไข้ ดังนั้นแล้ว ผู้นำ องค์กรจะต้องทำอย่างไรถึงจะบรรลุวัตถุประสงค์นี้ได้ แล้วอะไรกันแน่ที่เป็นปัจจัยที่แท้จริงที่จะช่วย เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อ สุขภาพนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทางองค์กรจะมีกลยุทธ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้อย่างดี และได้มีการควบคุม บังคับบัญชาไปยังส่วนต่างๆ ตามสายบังคับบัญชา ความสำเร็จของพนักงานแต่ละคน คือการมุ่งเน้นเรื่อง ของการทำงานกันเป็นทีม พนักงานจะต้องมีอุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมใช้งานและหากพนักงานได้รับงาน ที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้พวกเขาสร้างผลงานที่ดีที่สุดได้ (Shaw, 2015)

ความเครียดจากที่ทำงานนั้น นำมาซึ่งผลเสียทั้งทางด้านสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจจาก งาน โดยเฉพาะในส่วนของงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน มีคำหนึ่งที่พูดกันมากในหมู่ คนทำงาน นั่นคือความท้าทาย (Challenge) คือ ภาวะทางร่างกาย และจิตใจ กระตุ้นให้เกิดความ ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ กับงาน เพื่อสร้างผลสำเร็จให้กับงาน เมื่อสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความพึง พอใจ ความท้าทาย เป็นสิ่งดีทำให้สุขภาพจิตดีและสร้างงาน ความเครียดเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีสำหรับ ชีวิต กลับกันหากความท้าทายนั้นกลายเป็นงานที่ต้องทำหรือหน้าที่ประจำ และไม่สามารถทำให้ สำเร็จได้ มันก็จะกลายเป็นความเครียดจากที่ทำงาน

การทำงานให้ผลในเชิงบวกเพราะงานเป็นส่วนหนึ่ง ของโครงสร้างของชีวิต ทำให้เกิดความ พอใจ การที่มีความกดดันในที่ทำงานบ้างเป็นสิ่งที่ดี เพราะมันจะช่วยให้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นขึ้น และเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่แปลกใหม่ หรือการกระทำต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม หาก ความกดดันและความต้องการมีมากเกินไป นั่นอาจจะทำให้เกิดความเครียดที่สัมพันธ์กับการทำงาน

สาเหตุของความเครียดจากที่ทำงานมาจากสาเหตุใหญ่สองประการคือ 1.จากตัวของ พนักงานเอง หากลองสังเกตผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี ออกกำลังกายเป็นประจำ บริโภคอาหารที่ถูกต้อง มี ครอบครัวยุติและเอาใจใส่ สามารถที่จะแก้ปัญหาเรื่องความเครียดและความสามารถในการปรับตัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่เครียดหรือเครียดน้อย 2.จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งได้เป็น ปริมาณงานที่น้อย และปริมาณงานที่มาก หากไม่ได้รับการพักผ่อนจากการที่ทำงานเป็นระยะเวลา

เช่น การทำงานเป็นกะ งานที่ต้องใช้ความสามารถในการทำงาน วิธีการบริหารคน การบริหารงาน โดยไม่ได้มีส่วนร่วมของพนักงาน ขาดการพูดคุยและการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร บรรยากาศการทำงาน ระหว่างเจ้านายและลูกน้องไม่เป็นแบบเพื่อนหรือครอบครัว สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุก่อให้เกิด ความเครียด ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเจ้านาย ความสัมพันธ์ในองค์กรเช่นกัน หากไม่ดีขึ้น ก่อให้เกิดความเครียดภายในองค์กร รวมทั้งระเบียบในการทำงาน หากมีความระเบียบมากจนเกินไป ความรับผิดชอบมากจนเกินไป หรือหน้าที่มากจนเกินไป ความคาดหวังต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานมากเกินไป ทั้งหมดนี้จะทำให้เกิดความเครียด ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน แต่หากไม่มีความ มั่นคงหรือความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งการให้ความดีความชอบ การเปลี่ยนตำแหน่งอย่างไม่คาดหวัง สิ่ง เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียด สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่นเสียง อุณหภูมิ กลิ่น มลภาวะ ความแออัด เหล่านี้จะเกิดความเครียด (พรทิพย์ สายเชื้อ, 2559, หน้า 5)

จากปัญหาดังกล่าวสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เรื่องของอิทธิพลวัฒนธรรมขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเครียด ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้ โรงงาน อุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีเป็นกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมี การปรับปรุงแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการในประเด็นการศึกษานี้

1. ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่าความนิยมร่วมกัน ความเชื่อ และกฎเกณฑ์ ที่ใช้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวมีทฤษฎีและแนวคิดของ Robbins (1994, p. 467) ได้ให้นิยามของ วัฒนธรรมองค์กรว่า คือความหมายร่วมกันที่เกิดขึ้นจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความ แตกต่างขององค์กร องค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นได้ Hofstede (1997, p. 180) ได้ให้นิยาม ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่ามันคือ แบบแผน ความคิด หรือความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการ กำหนดร่วมกัน ในหน่วยงานหรือในองค์กร จะส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กร อื่น วิรัช สงวนวงศ์ (2547, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรนั้น คือค่านิยมและ ความเชื่อที่ศรัทธาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นภายในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนด พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนภายในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรเป็น เสมือน “รูปลักษณ์” หรือ “บุคลิก ภาพ” ขององค์กร

จากปัญหาดังกล่าวมีงานวิจัยของ ตติยา ผาสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรม องค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ยังมีการวิจัยของ เขาวลิต ลิ้มไพบุรย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

สภาพแวดล้อมบรรยากาศ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.เค.เจ. พลาสติก จำกัด เขต สมุทรสาคร และ นิธิทัศน์ แจ่มไพบูรย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สอดคล้องกับ วิรุฬหจิต กลิ่นละออ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

2. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม และความรู้สึกรู้สึกคนที่มีต่องาน

จากปัญหาดังกล่าวมีทฤษฎีของ Pitaloka & Sofia (2014, p. 15) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยที่สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ความชัดเจนของกระบวนการการทำงานที่จะกระตุ้นให้สามารถทำงานเสร็จตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน Dawal & Taha (2006, pp. 277-278) พบว่า ความชื้น อุณหภูมิ แสง และเสียงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ismail (2010, p. 560) พบว่า เหนือจากอากาศร้อน และระดับความดังของเสียงนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

จากปัญหาดังกล่าวมีงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน และงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัด มุกดาหาร รวมถึงงานวิจัยของ ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แ ฉีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ปัญหาด้านความเครียด ประกอบด้วย การตอบสนองที่เกิดขึ้นเมื่อรู้สึกวิตกกังวล อาจเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรืองาน ทำให้จิตใจขาดความสมดุล ไม่ปกติ

จากปัญหาดังกล่าวมีทฤษฎีของ Selye (1976, p. 74) กล่าวถึงความเครียดว่า เป็นกลุ่มที่มีร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไม่เฉพาะเจาะจงต่อข้อเรียกร้อง (Demand) หรือสิ่งที่มีมาคุกคาม (Stressor) ที่มากกระทำต่อบุคคล โดยข้อเรียกร้องดังกล่าวมีทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ Robert (1978) กล่าวว่าความเครียด หมายถึง พฤติกรรมหรือการตอบสนองที่เกิดขึ้น ในช่วงที่มีความวิตกกังวล มีความคับข้องใจ มีความโกรธ ไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ หรืออาจมี

ความลำบากความล้าในการพิจารณาหรือตัดสินใจ Luckman & Sorenson (1980, p. 10) กล่าวว่าความเครียด เป็นสิ่งที่เข้ามาคุกคาม หรือพยายามทำลายบุคคล เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ ที่โดนคุกคาม เกิดความไม่พอใจในสิ่งที่ต้องการ เสมือนเป็นสิ่งที่ขัดขวางการพัฒนาทางด้านร่างกาย และจิตใจของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่คุกคามทำให้สภาวะของร่างกาย และจิตใจขาดความสมดุล

จากปัญหาดังกล่าวมีงานวิจัยของ ธัญญธรณ์ ทองแก้ว และ ศิริลักษณ์ ศุภพิติพร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เช่นกันกับ หงษ์ศิริ ภัยโยติลภชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่องความเครียด และการแก้ปัญหาความเครียดของนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ยังมีวิจัยของ อนรรตน์ อนันนทาธร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจภูธรสังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 และ ณรงค์กร ชัยวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียด สาเหตุความเครียด ของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

4. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในด้านความปลอดภัย ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน

จากปัญหาดังกล่าวมีทฤษฎีของ Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพในความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม (Environment) โดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่มักถูกละเลยไปจากปัจจัยทางเทคนิค รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน Arthur (1981) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต คือ “ความรู้สึกในทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) รวมถึงความสุขโดยรวม (Whole Happiness) นั่นเป็นความพึงพอใจที่ส่งผลต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในเชิงบวก Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับของพนักงานภายในองค์กรที่มีความพึงพอใจที่จะได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

จากปัญหาดังกล่าวมีงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และยังมีงานวิจัยของ ณศาภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี และ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ สอดคล้องกับ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด



## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวัดธรรมองค์กร สภาแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัดธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านอิทธิพลวัดธรรมองค์กร ข้อมูลด้านสภาแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลด้านความเครียด ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

วันที่ 1 สิงหาคม ถึง 30 สิงหาคม 2563 จำนวน 400 คน

### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนด ตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

#### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านการเคารพซึ่งกันและกัน

1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศในการทำงาน

1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านความเครียด ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านโรคระบาด และสาธารณสุข

1.3.3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

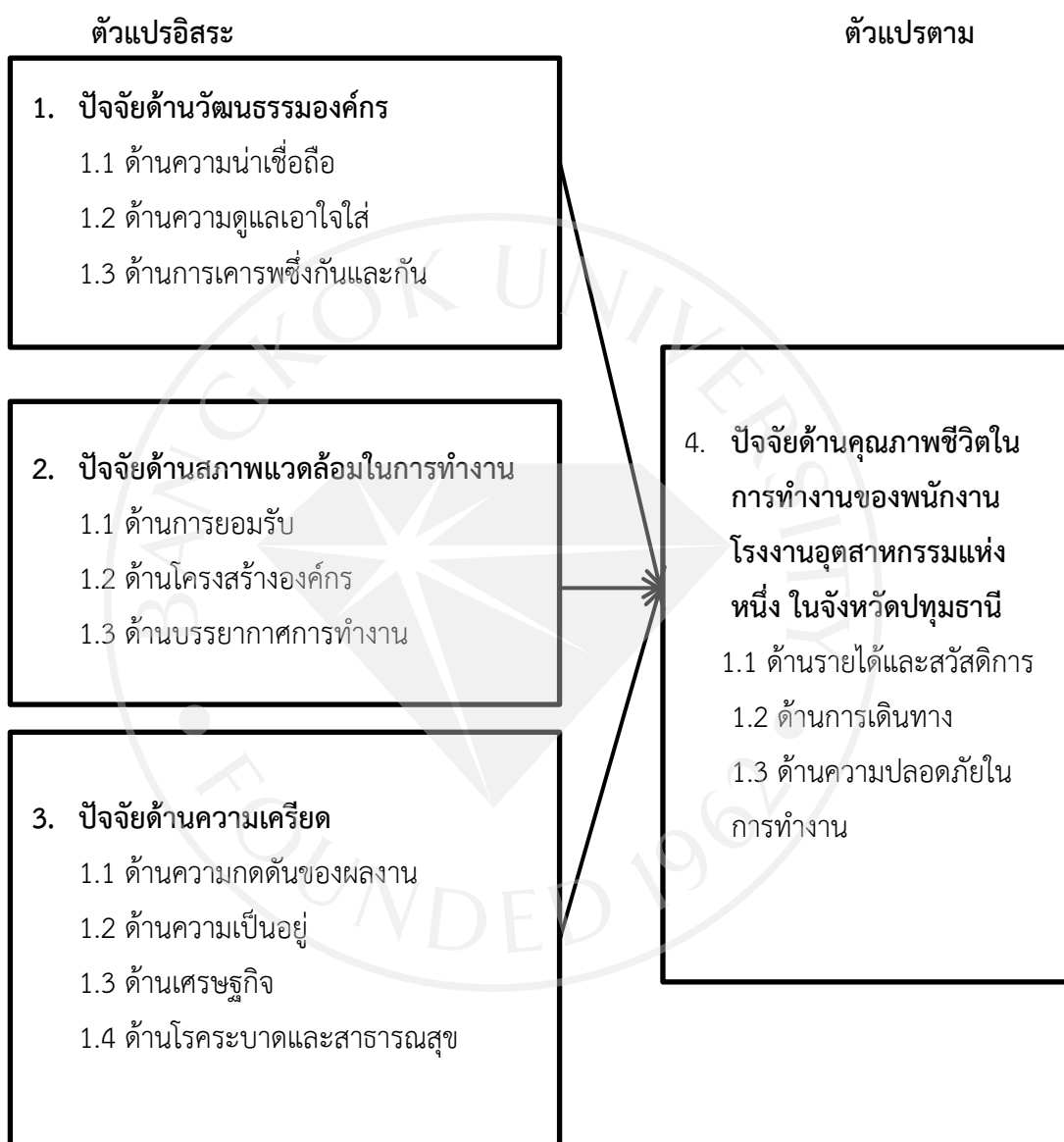
1.3.3.2.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการเดินทางมาทำงาน และด้านความปลอดภัย

#### 1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลด้านความเครียด และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปร อิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดย สามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

## 1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด



## 1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีการตั้งสมมติฐานดังนี้

1.5.1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

1.5.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

1.5.3 อิทธิพลของความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

### การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## 1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือเป้าหมายเปิดรับ พิจารณา ไตร่ตรอง และผลท้ายที่สุดจะต้องมีการปฏิเสธ (Reject) ยอมรับหรือปฏิบัติ (Practice/adopt) ตามนวัตกรรมใดนวัตกรรมหนึ่ง โดยมีกระบวนการที่เรียกว่าเป็น การตัดสินใจในนวัตกรรม (Innovation-Decision Process) ซึ่งจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1.6.1.1 **ขั้นความรู้ (Knowledge Stage)** ผู้รับนวัตกรรม จะได้รับความรู้ หรือ เสาะหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่สนใจ

1.6.1.2 **ขั้นโน้มน้าว (Persuasion Stage)** ผู้รับนวัตกรรม จะต้องให้ความสนใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรมมากขึ้น จนก่อให้เกิดเกิดความเอนเอียงที่จะได้เห็นดีเห็นงามต่อนวัตกรรมนั้นๆ มากยิ่งขึ้น

1.6.1.3 **ขั้นการตัดสินใจ (Decision-making Stage)** ผู้รับนวัตกรรม จะต้องพิจารณาถึงข้อดีข้อและเสียก่อนจะตัดสินใจว่า ตกลงจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนวัตกรรมนั้น

1.6.1.4 **ขั้นลงมือปฏิบัติ (Implementation Stage)** ผู้รับนวัตกรรมจะต้องลงมือปฏิบัติตามนวัตกรรม ตามที่ได้ผ่านการพิจารณาตามขั้นตอนมาแล้ว

1.6.1.5 **ขั้นยืนยันการปฏิบัติ (Confirmation Stage)** ผู้รับนวัตกรรมจะต้องดำเนินการปฏิบัติซ้ำตามนวัตกรรมนั้น หลังจากได้เริ่มปฏิบัติครั้งแรกไปแล้ว

1.6.2 **การดูแลเอาใจใส่** หมายถึง การดูแลทางกายภาพของพนักงานตั้งแต่ สภาพแวดล้อมการทำงานถึงสุขภาพกายและจิตใจของตัวพนักงาน การเอาใจใส่ความรู้สึกนึกคิด รวมถึงจิตวิญญาณของพนักงาน สามารถช่วยในการพัฒนาขีดความสามารถที่องค์กรต้องการได้ และการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับพัฒนาการขององค์กร เป็นปัจจัยที่ควรจะต้องพิจารณาอย่างทั่วด้าน

1.6.3 **องค์กร** หมายถึง ศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วย ถ้าเป็นงานสาธารณะ เรียกว่าองค์กรบริหารส่วนราชการ ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า องค์กรบริหารธุรกิจ

1.6.3.1 **องค์กรทางสังคม** เป็นส่วนขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง กับสมาชิกภายในสังคม เช่น ครอบครัว มหาวิทยาลัย โรงเรียน และกลุ่มกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ในสาธารณะ

1.6.3.2 **องค์กรส่วนราชการ** เป็นหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณะหรือ รวมทั้งบริการประชาชน และเป็นองค์กรที่มีระบบภายในซับซ้อนมาก เช่น กระทรวง ทศบาล สุขาภิบาล และองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบราชการ

1.6.3.3 **องค์กรเอกชน** เป็นองค์กรที่ดำเนินงาน เพื่อผลประโยชน์ทางการค้าและบริการโดยผลประโยชน์หรือกำไรจะตกแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เป็นเจ้าของ ได้แก่ สถาบันการเงิน โรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างหุ้นส่วน เป็นต้น

1.6.4 **โครงสร้างองค์กร** หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและ กลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย

1.6.4.1 **วัตถุประสงค์ (Objective)**

1.6.4.2 **ภาระหน้าที่ (Objective)**

1.6.4.3 การแบ่งงานกันทำ (Division of Work)

1.6.4.4 การบังคับบัญชา (Hierarchy)

1.6.4.5 ช่วงของการควบคุม (Span of Control)

1.6.4.6 เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity Order Command)

1.6.5 ความกดดัน หมายถึง สภาวะที่ผลักดัน บังคับให้บุคคลให้ต้องกระทำให้สิ่งหนึ่ง โดยส่งผลให้มีการปรับตัวและการแสดงท่าทีพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสาเหตุของความกดดันก็มาจากตัวบุคคลเอง หรือสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เช่น ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา อุดมคติของบุคคล สภาพแวดล้อมในครอบครัว และสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ

1.6.6 คำว่าโรคระบาด ภาษาอังกฤษคำว่า Pandemic มาจากภาษากรีกโบราณว่า Pan แปลว่า all (ทั้งหมด) และ demos (ประชาชน) ซึ่งหมายถึงโรคที่มีการติดต่อพร้อมกันในหลายประเทศและหลายทวีปในช่วงเวลาเดียวกัน และตามคำนิยามขององค์การอนามัยโลก โรคระบาด หมายถึง การระบาดของเชื้อก่อโรค (Pathogen) ที่แพร่กระจายได้อย่างง่ายดายจากคนสู่คนทั่วโลก แต่ไม่ใช่แค่การติดต่อที่เกิดจากคนต่างชาติเข้ามาในแพร่เชื้อโรคในพื้นที่หนึ่ง แต่รวมไปถึงการแพร่เชื้อในชุมชน (Community Spread) หรือเกิดการติดต่อจากคนในพื้นที่ด้วยตนเองเช่นกัน

1.6.7 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทน ที่องค์กรต้องเต็มใจจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.6.8 ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง สถานะที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ ที่เกิดจากการเดินทาง การทำงาน หรือการทำกิจกรรมอื่น ๆ อันจะเกิดผลกระทบแก่ร่างกาย ชีวิตหรือทรัพย์สิน ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ สภาพการทำงานที่ถูกต้องโดยไม่เกิด “อุบัติเหตุ” ในขณะที่ทำงาน

1.6.9 พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างของบริษัท ตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่

1.6.9.1 พนักงานรายเดือน หมายถึง พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงิน หรือไม่ใช่เป็นรายเดือน

1.6.9.2 พนักงานรายวัน หมายถึง พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงิน หรือไม่ใช่เป็นรายวัน

1.6.9.3 พนักงานตามสัญญาจ้าง หมายถึง พนักงานที่บริษัทว่าจ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ในงานโครงการที่ไม่ใช่งานปกติของบริษัท หรือในงานที่เป็นตามฤดูกาล

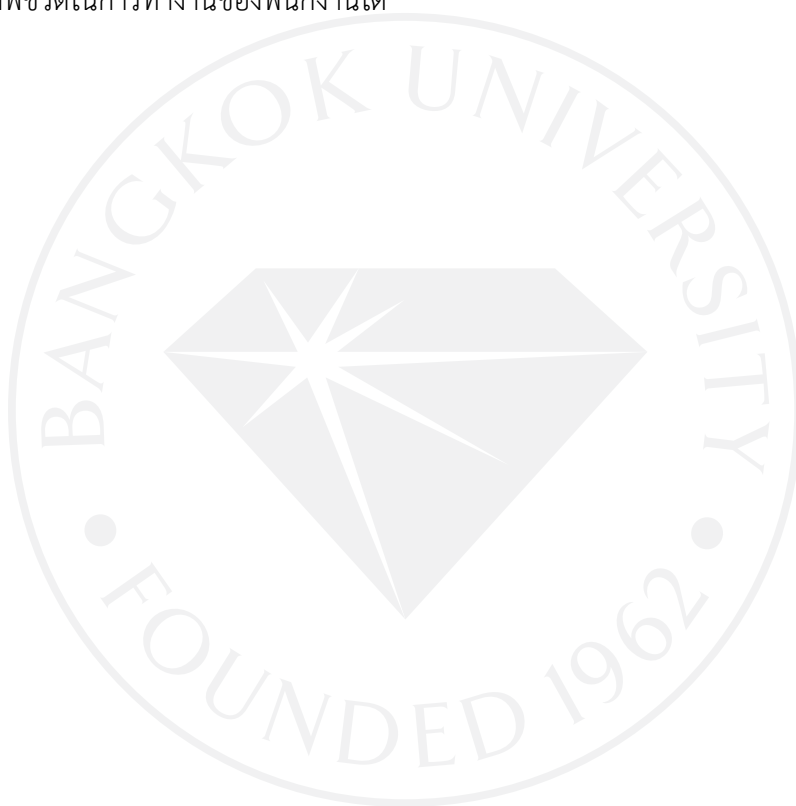
### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาในด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มความเอาใจใส่ต่อพนักงาน และความเชื่อมั่นในองค์กร

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน มากยิ่งขึ้น

1.7.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถเป็นแนวทางในการในการแก้ปัญหาค่าความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน วิทยาลัยการงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมา
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเครียด ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยการงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายการศึกษาในรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม

ประเทศไทยเริ่มมีการทำธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมมาแต่สมัยโบราณ แต่การอุตสาหกรรมใน ขณะนั้นเป็นประเภทสินค้าหัตถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การทอและถักผ้า การตี เหล็ก การสานผ้า การแกะสลักไม้ การทำทองรูปพรรณ และการประกอบกิจการอุตสาหกรรมที่ใช้ แรงงาน เช่น โรงงานสุรา โรงงานน้ำตาลทรายแดง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่เกิดขึ้นโดยมีชาว ต่างประเทศเข้ามาสร้างโรงงาน เช่น โรงกษาปณ์ โรงสีข้าว โรงเลื่อย และหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้ มีการพัฒนาด้านงานฝีมือ หรือการอุตสาหกรรม โดยเอกชนได้เริ่มลงทุนก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม ขึ้นอีกหลายประเภท เช่น โรงงานบุหรี โรงงานทากระดาศ โรงงานทาน้ำอัดลม โรงงาน ทาสบู แต่ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำลงทั่วโลกในปี พ.ศ. 2470 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทยด้วย ทา ให้ไม่มีการขยายตัวทางอุตสาหกรรมในประเทศในช่วงเวลาดังกล่าว

พ.ศ. 2475 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลได้ยึดแนวการบริหารประเทศ โดย คำนึงถึงความสมบูรณ์ของราษฎรทางด้านเศรษฐกิจจึงได้จัดทำแผนการดำเนินการทางเศรษฐกิจใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรม กิจการบางอย่างที่เป็นสาธารณูปโภค รัฐบาลก็เข้ามา ควบคุมดูแลตลอดจนกระทั่งการร่วมงานกับบริษัทเอกชนดำเนินการในรูปของบริษัทสาธารณะ สำหรับส่วนใดที่ไม่เป็นสาธารณูปโภคก็จะให้ประชาชนดำเนินการธุรกิจอุตสาหกรรมได้ พ.ศ. 2485 เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาอุตสาหกรรม รัฐบาลในสมัยนั้นจึงมีนโยบาย ที่จะจัดสร้างและดา



เนนการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมภายในประเทศให้เป็นปึกแผ่น โดยแก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยยุบกระทรวงการเศรษฐกิจและจัดตั้งกระทรวงใหม่ขึ้น 2 กระทรวง คือ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม

5 พฤษภาคม 2485 กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับการสถาปนาเป็นหน่วยงานในสังกัด กระทรวงการอุตสาหกรรม โดยมีหน้าที่ดูแลโรงงานต่างๆที่เป็นของรัฐ ควบคุมดูแลการดำเนินงานของโรงงานเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงมาตรฐาน คุณภาพและปริมาณ ตลอดจนรักษาระดับราคาของผลิตภัณฑ์ที่โรงงานต่างๆผลิตจำหน่ายแก่ประชาชน พร้อมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เห็นว่ามีความจำเป็นแก่ประเทศชาติในยามสงคราม (กรมแรงงาน อุตสาหกรรม)

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (1994) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า ระบบของ ความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออก จากองค์กรอื่น ๆ ได้ด้วย องค์กรประกอบ 15 ประการ คือ

1. ความคิดสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความค้นคว้าหรือเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ตลอด จนเกิดความกล้าเสี่ยงในการทำงาน หรือกล้าที่จะตัดสินใจลงมือทำ

2. การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือการที่พนักงานนั้นจะให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและใส่ใจรายละเอียดของการทำงานเพียงไร กล่าวคือ องค์กรมีความคาดหวังอยากให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างให้ความสำคัญและความถูกต้องในการทำงาน

3. การมุ่งหวังผลงานหรือผลสำเร็จ (Outcome Orientation) คือระดับการที่ผู้บริหาร องค์กรให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่ากระบวนการที่ทำให้บรรลุผลงาน เป็นการพิจารณาว่า องค์กร เน้นผลงานหรือกระบวนการในการทำงาน

4. การให้ความสำคัญกับบุคคล (People Orientation) คือการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลพิจารณาว่ามีผลกระทบมากน้อยเพียงไร

5. การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือการที่องค์กรออกแบบงานมาให้ทำกันเป็น กลุ่มพิจารณางานในองค์กรที่ทำร่วมกันหรือแบ่งทำเป็นรายบุคคล

6. การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) คือการให้ความสำคัญกับการทำงานในเชิงการ แข่งขันมากกว่าให้งานภายในองค์กรดำเนินไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีสิ่งใดก ะตุ้น

7. การมีความเสถียรภาพ (Stability) คือระดับการให้ความสำคัญกับการรักษาคุณภาพหรือ สภาพเดิมขององค์กรว่าจะรักษาไว้ได้อย่างไร

8. ทิศทางขององค์กร (Direction) คือองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
9. การบูรณาการ (Integration) คือระดับของการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยในองค์กร สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างแผนก
10. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) คือระดับของการให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
11. การควบคุม (Control) คือการที่องค์กรมีกฎหรือระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
12. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือระดับของสมาชิกที่มีความเชื่อหรือมั่นใจในองค์กร เสียสละ และยอมทำงานเพื่อภาพรวมขององค์กรมากกว่าการทำงานส่วนตัว
13. การให้รางวัล (Reward System) คือการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่มากกว่าการให้จากความสนิทหรือความเห็นชอบส่วนตัว
14. การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือระดับขององค์กรที่มีการสนับสนุนให้เปิดรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และมีการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเปิดเผย
15. การสื่อสาร (Communication) คือ ระดับของการเป็นทางการในการที่จะติดต่อสื่อสารตามสายงานของแต่ละหน่วยงาน

Hofstede (1997) กล่าวว่าในสังคมแต่ละแห่งก็ล้วนต่างมีบริบททางวัฒนธรรมเป็นของตนเอง เนื่องจากลักษณะภูมิศาสตร์ ถิ่นฐานที่ตั้ง องค์กรทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ ศาสนา ความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ก็สะท้อนออกมาในรูปแบบวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรม เชื้อชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น และแม้กระทั่งวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นตัวกำหนดหรือชี้วัดรูปแบบพฤติกรรมผู้คนในสังคม ความแตกต่างทางวัฒนธรรมจึงมีหลายระดับ การศึกษาวิจัยเพื่ออธิบายความแตกต่างทางวัฒนธรรมจึงมีขอบข่ายที่กว้างและมีประเด็นที่น่าสนใจหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาวัฒนธรรมชาติ (National Culture) เป็นวัฒนธรรมประจำกลุ่มคนแต่ละชาติ หรือมักเรียกกันทั่วๆ ไปเป็นกลุ่มวัฒนธรรมที่แสดงถึงเอกลักษณ์ประจำชาติ ทั้งนี้ การศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมแนวทางหนึ่งที่สามารถสะท้อนมุมมองในทางวัฒนธรรมได้หลากหลายมิติ คือ การศึกษามิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสตีด (Hofstede & Hofstede, 2005)

แนวคิดดังกล่าว จะเริ่มต้นจากการศึกษาส่วนของลักษณะวัฒนธรรมในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยจะใช้แบบสำรวจค่านิยมทางวัฒนธรรม (Values Survey Module: VSM) เพื่อที่จะจัดกลุ่มของลักษณะวัฒนธรรมออกเป็นหมวดหมู่ตามนิยามของคำว่าวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึงรูปแบบความคิด ความรู้สึก รวมถึงการตอบสนองของบุคคล ผลการศึกษาในช่วงเวลานั้น ยังสามารถจำแนกมิติทางวัฒนธรรมได้ 4 ด้าน คือ 1. ระยะห่างเชิงอำนาจ (Power Distance: PD) 2. ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยมหมู่ (Individualism /Collectivism: IDV) 3. การให้ความสำคัญต่อชายและหญิง

(Masculinity /Femininity: MAS) และ 4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance: UAI) มิติทางวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกใช้เป็นองค์ประกอบสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท IBM จาก 66 ประเทศทั่วโลก จำนวนกว่า 116,000 คน สารระสำคัญแต่ละมิติ อธิบายได้ดังนี้ (Hofstede, 1984)

มิติที่ 1 “ระยะห่างเชิงอำนาจ” หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาความแตกต่างของสถานภาพทางสังคมถึงความเท่าเทียมกัน บางวัฒนธรรมมีการแบ่งแยกสูง ระหว่างผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน เช่น เจ้านายกับลูกน้อง ในสังคมที่มีความแตกต่างทางอำนาจสูง บุคคลจะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลค่อนข้างมาก เช่น ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจเหนือกว่าพนักงานอย่างมาก และสังคมที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจต่ำ ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ในสถานภาพทางสังคมสูงกว่า จะไม่รู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากพนักงานมากนัก

มิติที่ 2 “ความเป็นปัจเจกนิยม/คตินิยม” สามารถบ่งบอกได้ว่า สังคมที่มีความเป็นปัจเจกนิยม จะเป็นสังคมที่ความผูกพันระหว่างบุคคลในสังคมที่เป็นไปอย่าง “ไม่แน่นแฟ้น” ผู้คนต่างให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นลำดับแรก รวมทั้งมีความเป็นตัวของตัวเองทางความคิดและการกระทำ ส่วนสังคมแบบคตินิยม ผู้คนในสังคมจะมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มิติที่ 3 “ความสำคัญของบุรุษ/สตรี” หมายถึง การที่สังคมให้ความสำคัญทางเพศ สังคมส่วนใหญ่เน้นลักษณะความเป็นบุรุษเพศสูงจะแบ่งแยกบทบาททางเพศอย่างชัดเจน ดังนั้นบทบาทหน้าที่บางอย่างก็จะได้รับการสงวนไว้สำหรับบุรุษโดยเฉพาะ เช่น หน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ ความกล้าหาญ การคิดวิเคราะห์ และวางแผนระดับสูง ส่วนสังคมที่มีความเสมอภาคสูง (feminine) หมายถึง สตรีและบุรุษจะมีความเกรงใจและประนีประนอมที่มีต่อกัน ดังนั้นจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่างๆ สตรีมีความเสมอภาคเท่ากับบุรุษและสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้

มิติที่ 4 “การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน” มิติที่ 4 นี้เป็นตัวชี้วัดวัฒนธรรมอีกด้านหนึ่ง เป็นการบ่งชี้ถึงความรู้สึกนึกคิดในแต่ะบุคคลว่ารู้สึกอย่างไรกับสถานการณ์ที่เกิด ณ เวลานั้น ความไม่แน่นอน ซึ่งไม่อาจคาดการณ์ได้ ฉะนั้นผู้คนในบางสังคมอาจรู้สึกว่ามีเป็นเรื่องปกติ หรือบางสังคมอาจรู้สึกถึงความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่สร้างความยุ่งยากใจ ซึ่งอาจทำให้เกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบการตัดสินใจ

มิติที่ 5 “การกำหนดแผนระยะสั้น-ระยะยาวในอนาคต” ความสำคัญของมิตินี้คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้คนในวันธรรมดาวันตก และผู้คนในวันธรรมดาวันออก ส่งผลต่อการกำหนดแผนในอนาคต ผลการศึกษาพบว่าผู้คนที่มาจากสังคมที่ให้คุณค่าต่อการกำหนดแผนระยะยาวในอนาคต ส่วนใหญ่อยู่ในเอเชีย (จีน ฮองกง อินเดีย เกาหลีใต้ ไต้หวัน เวียดนาม) จะมองอดีต

วางแผน และพุ่งเป้าไปสู่อนาคตของตนอย่างแรงกล้า เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายด้วยความอดทน บากบั่น อดสาหัส ขยันทำงานอย่างหนัก ความหมั่นเพียร และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด ขณะที่ผู้คนที่มา จากสังคมที่กำหนดแผนระยะสั้นในอนาคต (ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส แคนาดา สวีเดน สเปน) จะมุ่ง ประเด็นหรือให้ความสำคัญกับชีวิตในปัจจุบันมากกว่า

วิรัช สงวนวงศ์ (2540) กล่าวว่า ความหมายของวัฒนธรรมองค์การคือ สิ่งต่างๆ อัน ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อส่วนบุคคล ค่านิยมส่วนรวม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์กรจะมี องค์ประกอบที่สำคัญ ของวัฒนธรรมองค์การที่ใช้เป็นสากลดังต่อไปนี้

1. คุณค่าในองค์กร (Core Value) คือหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรเลยทีเดียว ได้ คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นเพียงแค่แก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดย องค์กรให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อันดับแรกเริ่มจากถามก่อนว่าองค์กรของเราให้น้ำหนัก ความสำคัญเรื่องอะไรเป็นอันดับแรก เช่น องค์กรเอาใจใส่เรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าเป็น อันดับแรก เอาใจใส่เรื่องความก้าวหน้าของเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ แก่องค์กรให้ ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และปรับใช้ในทุกๆ เรื่องทั้งในที่ทำงานและการใช้ชีวิต

2. การสร้างความผูกพันระหว่างบุคคลในแต่ละหน่วยงาน การสร้างความผูกพันระหว่าง พนักงาน สามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อสานความสัมพันธ์ เช่น การประกวด ความคิดสร้างสรรค์ การจัดแข่งกีฬาภายใน รวมไปถึงการออกจัดกิจกรรมนอกสถานที่ขององค์กร เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานได้มีการผ่อนคลาย และดำเนินไปอย่างราบรื่น รวมทั้งจะ ก่อให้เกิด ความสามัคคีในหมู่คณะ นี่จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันกับ พนักงานอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมดังกล่าวอาจไม่ใช่ แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมได้อีกด้วย

3. ชื่นชมคนที่กระทำดี สิ่งที่เราเรียกว่ากำลังใจถือเป็นแรงผลักดันที่ดีมากให้สำหรับคนที่ตั้งใจ ทำงานได้เดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ ผู้นำองค์กรควรหมั่นสังเกตบ่อย ๆ ว่ามีใครในองค์กรที่ทำงานได้ ดีและซื่อสัตย์ ซึ่งแม้เป็นเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็ก ๆ น้อยๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้ พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อไป โดยอาจจะมีการประกวดพนักงานดีเด่น ประจำเดือน ก็เป็นอีกวิธีที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

4. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน ภูเขาสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จก็คือ การเข้าหาแหล่งชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้างไม่มากก็น้อย เช่น การจัดกิจกรรม ทางการกุศล การบริจาคข้าวอาหาร มอบสิ่งของสำหรับการเรียนการสอน หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัย ธรรมชาติต่างๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความ

ประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังส่งผลให้พนักงานภายในองค์กรของเรายังภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนอีกด้วย

5. เอาใจใส่พนักงาน ปัจจัยหนึ่งของความภาคภูมิใจของพนักงานขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน การทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ของพนักงานแต่ละคนไว้ในระบบ อย่างเช่น วันเกิด วันแต่งงาน วันรับปริญญา หรือวันสำคัญอื่น ๆ ในชีวิต เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็กๆ น้อยๆ ให้กับพนักงาน เหล่านั้น ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่น ๆ ในทุกๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

6. การส่งเสริมการเรียนรู้ เกี่ยวเนื่องกับพนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่พนักงานจะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกและเปิดทางในการพัฒนาตัวเองให้กับพนักงานโดยไม่ปิดกั้น เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น

7. สร้างความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่ได้เกิดประโยชน์ใดๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่างๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา

8. การรับรู้ประวัติความเป็นมา ถ้าหากว่าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบไหน ในช่วงเวลาที่ผ่านมาองค์กรต้องผ่านอะไรมา และสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พนักงานอาจมีความรู้สึกภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร และแนวทางการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศเพื่อให้พวกเขาารู้เลยว่ากำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

ตติยา ผาสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และ

แบบสอบถามความตั้งใจ คงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ และสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของ โซเบล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะมิตติการมุ่งเน้นผลระยะยาว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ 3.89 พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.73 ความพึงพอใจในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.57 พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.72

เชาว์ลิต ลิ้มไพบูลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมบรรยากาศ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.เค.เจ. พลาสติก จากัด เขต สมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานในบริษัท เอส.เค.เจ. พลาสติก เขตสมุทรสาคร จำนวน 100 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำไปดำเนินการทดสอบกับผู้ให้บริการนอกกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.843 ซึ่งจัดว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ในระดับสูง ผลวิจัยสรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศ มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิธิศ แจ่มไพบูลย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.56 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.65 มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 62.96 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.68 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.47 ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 60.49 และมีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.27 จากการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมการเป็นผู้นำค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.2 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.4 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสาม

ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัด ฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 83.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.323

วิรุฬหจิต กลิ่นละออ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Reilly, Chatman & Caldwell) ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน ของเบนเลย์และเรมเพล (Bentley and Rempel) ผู้ให้ข้อมูลใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา 1 คน และพนักงานครูในสถานศึกษาละ 2 คน รวบรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 228 คน สถิติที่ใช้ใน การวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากการ วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก 0.26 ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลใน กลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 0.26 ความสัมพันธ์ของความสัมพันธระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1974) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยที่ มูส์ ได้แบ่ง มิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

**1.มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions)** หมายถึงการรับรู้ในส่วนของการมีส่วนร่วม และความผูกพันของพนักงานที่มีให้แก่งาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่า ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับเช่น การมีส่วนร่วม ในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาส เสี่ยงสละเพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้จากหัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้และกระตุ้นแก่พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

**2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension)** หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับที่ทราบ ว่าองค์กรได้ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้เพื่อพัฒนาฝีมือการทำงานให้ดีขึ้นได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การตระหนักรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงาน โดยจะยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ได้ องค์กรควรให้แรงกระตุ้นและผลักดัน เพื่อให้ได้งานที่สำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ สุดท้ายจะพบว่างานนั้นมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความกดดันภายในงาน (Work Pressure) หมายถึง การตระหนักรู้บรรยากาศการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องกระตุ้นตัวเองเพื่อทำงานแข่งกับเวลา รวมไปถึง กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจส่งผลให้ผลของงานของแต่ละบุคคลให้ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

**3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions)** หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมาย องค์กร นโยบาย อีกทั้ง การสื่อสารเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบภายในองค์กรต่าง ๆ องค์กรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและรวมถึงแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์ แนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การตระหนักรู้ว่าในหน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน ให้งานดีขึ้น



3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ในสถานที่ที่ทำงานควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานให้รู้สึกผ่อนคลายและพึงพอใจ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเทสะดวก กลิ่น อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Gilmer (1967) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้

1. **ความมั่นคงปลอดภัย (Security)** ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ที่พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความยุติธรรมในงาน
2. **โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement)** คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง โดยส่งไปฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
3. **องค์กรและการจัดการ (Company and Management)** ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร
4. **ค่าจ้าง (Wages)** ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน
5. **ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน (Intrinsic Aspects of the Job)** คือ การที่พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ งานมีความท้าทายได้รับการยอมรับ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง
6. **การนิเทศงาน (Supervision)** ได้แก่ การได้รับความชี้แนะเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน
7. **ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job)** คือ การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน
8. **การติดต่อสื่อสาร (Communication)** ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน
9. **สภาพการทำงาน (Working Condition)** คือ สถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน
10. **สวัสดิการ (Benefit)** คือ สิ่งทีนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส

Moos & Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. สัมพันธภาพ หมายถึง การตระหนักรู้ในความเกี่ยวข้องของในการมีส่วนร่วมความสัมพันธ์ และยังมีความรักของคนทำงานโรงงานที่มีต่องาน ความเป็นมิตรและสนับสนุนกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่ในหน่วยงานให้การสนับสนุนแก่บุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. มิติของความก้าวหน้าการทำงาน หมายถึง การตระหนักรู้ในเรื่องของการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ดังนี้ การสนับสนุนเสรีในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และผลของการกดดันในระหว่างการทำงาน

3. มิติของการคงไว้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน หมายถึงการตระหนักรู้ว่าโครงสร้างต่าง ๆ ของหน่วยงาน ชัดเจน ประกอบไปด้วย 4 อย่างได้แก่ เรื่องของความชัดเจนของงาน เรื่องของการควบคุมการทำงาน เรื่องของการนำนวัตกรรมทันสมัยมาใช้ในงาน และเรื่องของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ

ศุภลักษณ์ พรหมสร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในสายการผลิตของโรงงานผลิตรองเท้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 189 คน เมื่อตรวจสอบพบว่าข้อมูลของแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ในงานวิจัยได้มีจำนวนทั้งหมด 143 คน โดยสามารถแจกลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลตามกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ อายุ การทำงาน แผนก วุฒิการศึกษา จากการวิจัยสรุปว่า จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จากผลการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานในโรงงานผลิตรองเท้าในสายการผลิต มีลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จากการศึกษา พบว่าพนักงานของโรงงานผลิตรองเท้าที่ใช้ในการศึกษามีระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยจะทำการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างของ โรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหารทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 1,000 คน (นำข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท สหเรือง จำกัด) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัย

จะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสองกลุ่ม คือพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานพบว่า ปัจจัยความปลอดภัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 11 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายโยธา ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายสถิติ รวมทั้งสิ้น 250 คน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร, 2559) จากการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวมและความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวมมี นัยสำคัญที่ 0.05 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณธิป จันทร์สง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์” โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 113 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

Selye (1976) กล่าวถึงความเครียดว่า เป็นกลุ่มที่มีร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไม่เฉพาะเจาะจงต่อข้อเรียกร้อง (Demand) หรือสิ่งที่มาคุกคาม (Stressor) ที่มากระทำต่อบุคคล โดย

ข้อเรียกร่องดังกล่าวมีทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เมื่อบุคคลใด ๆ เกิดความเครียดจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพและจิตใจเกิดขึ้น เรียกว่า General Adaptation Syndrome (GAS) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

**1. ระยะแสดงอาการตื่นตกใจ** เป็นอาการตอบสนองต่อความเครียดในระยะแรกหลังจากที่ร่างกายโดนสิ่งกระตุ้นที่เป็นอันตราย จะมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้น อย่างเช่น ความดันในเส้นเลือดสูงขึ้น ต่อมาไรท์ทอหลังฮอร์โมนออกมาสู่กระแสโลหิตมากขึ้น ระยะที่แสดงอาการตื่นตกใจนี้จะใช้เวลาไม่นาน แต่หากเกิดว่าสิ่งที่มากระตุ้นนั้นเป็นอันตรายและไม่หายไปจนครบวงจรต่อการดำรงชีวิตของบุคคลนั้นๆ ก็อาจเป็นเหตุทำให้เสียชีวิตได้ในระยะนี้

**2. ระยะต่อต้าน** เป็นเรื่องของระยะที่บุคคลมีการปรับตัวกับสิ่งที่เข้ามาคุกคามเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายที่เกิดขึ้นในระยะแรกเช่น ภาวะที่เลือดเข้มข้น มีการปล่อยฮอร์โมนของต่อมต่าง ๆ เข้าสู่ช่องทางที่เป็นกระแสเลือดจะมีอัตราการลดลง แต่ก็ยังคงสูงกว่าภาวะตามปกติของร่างกาย บุคคลเหล่านี้จะแสดงอาการของความเครียดออกมาเล็กน้อย แต่ร่างกายก็จะอ่อนแอลงไปด้วยเช่นกัน ส่งผลให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ง่ายตามมา ซึ่ง Selye ได้เรียกอาการนี้ว่า Diseases of Adaptation และโรคที่พบเสมอ ได้แก่ แผลในเกิดในกระเพาะอาหาร ความดันเลือดสูง หอบหืด และมีอาการเป็นไข้ ซึ่งเป็นผลมาจากภูมิคุ้มกันบกพร่องไป

**3. ระยะหมดกำลัง** ถ้าสิ่งที่มากระตุ้นเป็นอันตราย มีความรุนแรงและคงอยู่เป็นเวลานาน ระบบภูมิคุ้มกันภายในร่างกายก็จะอ่อนแอลง ส่งผลให้พลังงานที่สะสมไว้ก็จะค่อย ๆ หมดไป ความสามารถการปรับตัวของบุคคลจะสูญเสียไป บุคคลจะเข้าสู่ระยะที่สาม คือระยะหมดกำลัง ร่างกายหมดแรง ส่งผลถึงกลไกการปรับตัวภายในร่างกายก็ล้มเหลวและอาจทำให้เสียชีวิตในที่สุด

Janis (1952) กล่าวถึงความเครียดว่า บุคคลแต่ละบุคคลมีความเครียดไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับฐานของจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ความรุนแรงและผลกระทบจนทำให้ร่างกายมีการปรับตัว มีอยู่ 3 ระดับได้แก่

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย พบได้ในชีวิตประจำวันเป็นความเครียดที่มีสาเหตุมาจากเหตุการณ์เพียงเล็กน้อย เช่น ตกรถ ผิดนัด กะเวลาทำงานคลาดเคลื่อน ความเครียดชนิดนี้จะสั้นสุดในเวลาอันสั้น

2. ความเครียดระดับกลาง (Morderate Stress) เป็นภาวะความเครียดที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดชนิดนี้อาจใช้เวลาหลายนาที หลายชั่วโมง เช่น ความเครียดจากที่ทำงาน ทะเลาะกับแฟน หรือ อาการเจ็บไข้ได้ป่วย ระดับความเครียดปานกลางนี้จะตอบสนองโดยร่างกายโดยการต่อสู้กับความเครียดที่มีความเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรม อารมณ์ และความคิด เพื่อกำจัดสาเหตุที่ทำให้เครียด

3. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดในระดับที่รุนแรง ความเครียดนี้มักแสดงออกให้เห็นเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของปัญหา เช่น สูญเสียคนในครอบครัว สูญเสียคนที่รัก ตกงาน ไม่สมหวังกับสิ่งที่ตั้งใจ สูญเสียอวัยวะในร่างกาย เป็นผลให้ร่างกายป่วยแพ้อภัยกับความเครียด ส่งผลโดยตรงต่อสภาวะทางร่างกาย และจิตใจอย่างเห็นได้ชัด และส่งผลต่อการดำเนินชีวิต

Lazarus (1976) กล่าวถึงความเครียดว่า การดำรงชีวิตมนุษย์จะต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมเหล่านี้อาจมีผลกระทบหรือคุกคามต่อการทำงานของร่างกายและจิตใจ สิ่งนี้คุกคามชีวิตเหล่านี้จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนอง อันส่งผลให้เกิดเป็นความเครียด

หงษ์ศิริ ภิโยติลภชัย (2558) ได้ศึกษา ความเครียดและการแก้ปัญหาความเครียดของ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ บพิตรพิมุขจักรวรรดิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป สาเหตุของการเกิดความเครียด และการจัดการความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากการวิจัยสรุปได้ว่า สาเหตุที่ส่งผลทำให้นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกิดความเครียดมากที่สุด คือ ด้านการเรียนเป็นส่วนใหญ่ และมีความสามารถจัดการด้านความเครียดอยู่ในระดับกลาง เมื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างพบว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีแตกต่างกันมีสาเหตุของความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณรงค์กร ชัยวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียด สาเหตุความเครียด ของนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด และสาเหตุความเครียด ของนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 156 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสาเหตุความเครียดของนิสิต และแบบประเมินความเครียด (SPST-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีประสิทธิ์อัฒพา ของครอนบาค เท่ากับ .80 และ .82 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปว่า ระดับความเครียดของนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ

55.12) อองลงมา คือ ความเครียดระดับต่ำ (ร้อยละ 37.82) และความเครียดระดับสูง (ร้อยละ 7.05) สาเหตุด้านความมุ่งมั่นทางการศึกษา เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูงเพียงด้านเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 17.17 (S.D. = 2.61) ส่วนสาเหตุด้านการเรียนการสอนภาคทฤษฎี การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ สัมพันธภาพกับอาจารย์ การเงิน และห้องพัก เป็นสาเหตุของความเครียดในระดับปานกลาง ส่วนภาวะสุขภาพ เป็นสาเหตุของความเครียดในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 9.40 (S.D. = 2.95)

อนุรัตน์ อนันทนาธร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียด และพฤติกรรมการจัดการ ความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและตัวแปรเชิงอนุมาน ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม กับตัวแปรตาม ใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway - ANOVA) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีที่พบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ.05 หรือระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยใช้สูตร LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) จากการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุระดับการศึกษา สายงาน และ สถานการณ์อยู่อาศัยปัจจุบัน ต่างกัน มีระดับภาวะความเครียดในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญธรรม ทองแก้ว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำของแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ในปีพ.ศ. 2559 จำนวน 77 ราย โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามสุขภาพทั่วไป (General Health Questionnaire: GHQ 30) 3. แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์ กับความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ Chi- square และ Fisher's Exact Test เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด และใช้ Multivariate Analysis เพื่อหาปัจจัยทำนายระดับความเครียดจากการทำงาน จากการวิจัยสรุปได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ ความเพียงพอของรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด ของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2.5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

Walton (1973) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า ใช้เกณฑ์ชี้วัด 8 มิติ ในการที่จะพิจารณาถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังต่อไปนี้ คือ

1. ธรรมเนียมการรับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องจากการที่ทำงานมาอย่างเพียงพอที่จะใช้ชีวิตตามอัตภาพของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตน กับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งด้านทางกายภาพ และทางด้านจิตใจของสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป มีการคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และในขณะเดียวกันก็มีสภาพที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานทำได้อย่างสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการสร้างเสริมในส่วนของความรู้ ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมอบหรือวิธีการให้บุคคลได้มีอิสระต่อการกระทำปฏิบัติหน้าที่ สามารถใช้ความรู้ในการควบคุมงานด้วยตัวเองได้ สามารถใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะที่มีอยู่ รู้จักการค้นคว้าหรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และจนสามารถคาดการณ์ผลของการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4. ประเภทของงานจะช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงในงานให้แก่พนักงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานมากขึ้น และได้รับโอกาสการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการพัฒนาสำหรับหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามความมุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทางครอบครัว และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ยังมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับอีกด้วย

5. การช่วยเหลือเพื่อบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กร โดยที่บุคคลที่ทำงานนั้นมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานในองค์กรนั้นจะต้องเคารพใน

สิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย หรือมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลของช่วงชีวิตโดยส่วนรวม (The Total Life Space) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ไปใช้ชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวที่เมื่อออกสู่นอกองค์กรอย่างแยกแยะและสมดุล หรือแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมประจำวันของตน คือ งาน ครอบครัว และสังคม

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยเฉพาะการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติหน้างานมีความรู้สึกและยอมรับว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต หรือการกำจัดของเสียต่าง ๆ จากการดำเนินงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคมหรือหน่วยงานอื่นใดในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

Cummings & Worley (1997) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่ที่ใช้ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งหมด 9 อย่างได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม
2. ด้านเซฟตี้หรือความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานจะต้องไม่มีความเสี่ยง การเกิดอันตรายและรวมถึงต้องไม่ส่งผลต่อสุขภาพพนักงาน
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง หากพนักงานได้มีส่วนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่กระทำอยู่ สามารถได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และยังสามารถใช้ความคิดหรือไอเดียที่สร้างสรรค์ ก็สามารถกำหนดเป็นเป้าหมาย และเป็นวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ของตนเองได้
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีโอกาสได้สามารถพัฒนาส่วนของความรู้ และความสามารถจากองค์กรกอย่างไม่ปิดกั้น
5. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความมั่นใจของพนักงาน ว่ายังคงที่จะสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ โดยไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล



6. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่คนงานมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนต่างแผนก เป็นที่ยอมรับของเพื่อนในที่ทำงาน ให้ให้ที่ทำงานมีความรู้สึกของความ เป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและสามัคคีกันไม่มีการแบ่งแยก

7. ด้านประเพณีของการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเสมอภาคไม่เอินเอียงในการบริหารงาน ต้องมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม พนักงานจะได้รับความเคารพในสิทธิของตัวเอง และความเป็นปัจเจกบุคคล ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รับฟังด้วยความเท่าเทียม และเป็นธรรม

8. ด้านสภาวะที่มีความจากงาน (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่พนักงานนั้นมีความบาลานซ์ระหว่างในเวลาปฏิบัติงานกับช่วงที่เป็นเวลาพัก ให้พนักงานได้มีโอกาสคลายเครียดจากหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจ ที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีระบบที่ดีพร้อมทั้งมีชื่อเสียงและ ตระหนักรับรู้ ว่าองค์กรของพนักงานนั้น อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีการวางระบบป้องกันพร้อมทั้งบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์การตลาดที่โจมตีคู่แข่งได้อย่างรุนแรง รวมถึงการบริจาคช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ ปี เป็นต้น

Puathui (2010) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหมายทั้งทางกว้าง และทางแคบ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้างนั้น หมายถึงอะไรก็ตามที่เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพ-แวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้ว สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับคนทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ในส่วนของความหมายอย่างแคบ นั้นคือผลที่ส่งผลต่อคนที่ทำงาน ซึ่งนั่นหมายถึงการปรับปรุงภายในองค์กรและประเพณีของงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละคน รวมถึงความต้องการของพนักงาน อย่างเช่น เรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และในการมีส่วนร่วมตัดสินใจต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานของตนเองด้วย จึงสรุปได้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคล และด้านกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี

วารุณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ระเบียบวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยปริมาณเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 7 วิทยาเขต ซึ่ง

ประกอบด้วย วิทยาเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตล้านนา วิทยาเขตศรีธรรมโศกราชวิทยาเขตร้อยเอ็ด และวิทยาเขตศรีล้านช้าง มีการประมวลผลวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) จากการวิจัยสรุปได้ว่า ลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 52.9 เป็นเพศชาย ในขณะที่ ร้อยละ 47.1 เป็นเพศหญิง โดยลูกจ้างที่มีอายุน้อยที่สุด มีอายุ 24 ปี ส่วนลูกจ้างที่มีอายุมากที่สุด มีอายุ 54 ปี ลูกจ้างร้อยละ 56.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 23-34 ปี รองลงมาร้อยละ 30.0 คือ ช่วงอายุระหว่าง 35-45 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 13.2 คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีอายุเฉลี่ยที่ 35 ปี ส่วนใหญ่ลูกจ้างที่เป็นคนภูมิลำเนา การเข้าหอพักเป็นที่อาศัย ส่วนบรรพชิตพักอาศัยอยู่ที่วัดและอารามสงฆ์ ซึ่งลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 14,296 บาท ในขณะที่รายจ่าย มีตั้งแต่ 5,000-15,000 ต่อเดือน และยังพบอีกว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีเงินฝากฯ ไม่เกิน 500 บาท ต่อเดือน

ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้จะครอบคลุมถึงเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี โดยใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตปีปฏิบัติงานในปี 2557 ในสถานภาพการทำงานในตำแหน่งคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตรหัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.6 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน คุณภาพชีวิตต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับของ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยมีการทดสอบระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีระเบียบวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closedended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลด้านความเครียด ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
4. สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ประสพการณ์ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
6. รายได้เฉลี่ย ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

##### 3.1.1.2 ข้อมูลอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

ข้อมูลอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการดูแลเอา ใจใส่ ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1

2. เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3. เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4. เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5. เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

**3.1.1.3 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ประกอบด้วย ด้านการยอมรับด้านโครงสร้างองค์กรด้าน บรรยากาศในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2. เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3. เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4. เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5. เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

**3.1.1.4 ข้อมูลด้านความเครียด** ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านโรคระบาดและสาธารณสุข โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

### สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

### สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

#### 3.1.1.5 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการเดินทาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

### สำหรับการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีระดับการวัดดังนี้

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

### สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### 3.1.2.1 ทดสอบความเที่ยงตรงและเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้ จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกลับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยวิเคราะห์ ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.925

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ทำแบบสอบถาม	6	0.925
2. ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร	9	0.925
3. ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9	0.925
4. ข้อมูลผลกระทบด้านความเครียด	16	0.925
5. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	10	0.925
รวม	50	0.925

### 3.2 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

วันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 จำนวน 400 คน

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัย ได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงานปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง มีความเข้าใจในคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีการสมมติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

3.4.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

3.4.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

**การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

### 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้



3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ  
(Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ  
(Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ  
(Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยเชิงพรรณนา (Description Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพสมรส อายุ การศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	236	55.4
2. สถานภาพสมรส	253	68.7
3. อายุระหว่าง 31-40 ปี	172	49.6
4. การศึกษาปริญญาตรี	166	38.5
5. อายุงาน 1-5 ปี	240	48.2
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000บาท	120	29.9

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.4 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 68.7 อายุระหว่างอายุ31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.5 อายุการทำงาน 1-5ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน25,001 – 35,000 คิดเป็นร้อยละ 29.9

#### 4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	4.15	0.82	มาก
2. ด้านการดูแลเอาใจใส่	4.27	0.70	มาก
3. ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน	4.13	0.76	มาก
รวม	4.18	0.76	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$  S.D = 0.76)

#### 4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการยอมรับ	3.87	0.81	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.90	0.72	มาก
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.66	0.87	มาก
รวม	3.81	0.80	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.81$  S.D = 0.80)

#### 4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลกระทบด้านความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลกระทบด้านความเครียดของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านความเครียด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านความกดดันของผลงาน	3.95	0.71	มาก
2. ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน	3.83	0.80	มาก
3. ด้านเศรษฐกิจ	4.00	0.73	มาก
4. ด้านโรคระบาดและสาธารณสุข	4.13	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$  S.D = 0.75)

#### 4.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.27	0.70	มาก
2. ด้านการเดินทาง	4.13	0.76	มาก
3. ด้านความปลอดภัย	4.07	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$  S.D = 0.75)

## 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.6

ตารางที่ 4.6: แสดงค่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	0.395	8.29	0.000*
2. ด้านการดูแลเอาใจใส่	0.223	4.3	0.000*
3. ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน	0.705	1.33	0.000*

$R^2 = 0.425$ ,  $F\text{-Value} = 71.93$ ,  $n = 400$ ,  $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตาราง 4.6 พบว่าปัจจัยด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 42.5 โดยด้านความน่าเชื่อถือนิทธิพลร้อยละ 39.5 ด้านการดูแลเอาใจใส่นิทธิพลร้อยละ 22.3 ในขณะที่ด้านการเคารพซึ่งกันและกันมีอิทธิพลร้อยละ 70.5 ต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านการยอมรับ	0.295	4.87	0.000*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.134	2.49	0.013*
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.225	4.6	0.000*

$R^2 = 0.275$ , F-Value = 41.62, n = 400, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตาราง 4.7 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลร้อยละ 27.5 ด้านการยอมรับมีอิทธิพลร้อยละ 29.5 ด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลร้อยละ 13.4 ด้านบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 22.5 มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัด ปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลกระทบจากความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังตาราง 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของผลกระทบจากความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านความเครียด	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านความกดดันของผลงาน	0.275	5.60	0.000*
2. ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน	0.133	2.11	0.038*
3. ด้านเศรษฐกิจ	0.155	2.49	0.014*
4. ด้านโรคระบาดและสาธารณสุข	0.295	4.8	0.000*

$R^2 = 0.353$ , F-Value = 37.28, n = 400, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตาราง 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านความเครียด มีอิทธิพลร้อยละ 35.3 โดย ด้านความกดดันของผลงานมีอิทธิพลร้อยละ 27.5 ด้านความเป็นอยู่ของพนักงานมีอิทธิพลร้อยละ 13.3 ด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลร้อยละ 15.5 ด้านโรคระบาดและสาธารณสุขมีอิทธิพลร้อยละ 29.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





## บทที่ 5

### บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความเครียดส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัด ปทุมธานี มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนที่สามารถอธิบายได้ตามการอภิปรายรายละเอียดและ ข้อเสนอแนะดังนี้

#### 5.1 การอภิปรายผล

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 การอภิปรายผล

การรายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การ อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม หนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ การศึกษา อายุงาน และ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 สถานภาพสมรส จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 อายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5. อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการดูแลเอาใจ ใส่ ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านการเคารพซึ่ง กันและกัน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดที่ 1 คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาตามลำดับคือ ด้านความน่าเชื่อถือ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และด้านการเคารพซึ่งกันและกัน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ ผลรวมปัจจัยด้านอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรมีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 418 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากลำดับที่ 1 คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาตามลำดับ คือด้านการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และผลรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน และด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากลำดับที่ 1 คือ ด้านโรคระบาดและสาธารณสุข ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาตามลำดับ คือด้านเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความกดดันของผลงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และผลรวมปัจจัยด้านความเครียด มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการเดินทาง ด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากลำดับที่ 1 คือด้านรายได้และสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเดินทาง มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติวิจัยดังนี้

1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปัจจัยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 42 โดยด้านความน่าเชื่อถือ มีอิทธิพลร้อยละ 39 ด้านการดูแลเอาใจใส่ มีอิทธิพลร้อยละ 22 และด้านการเคารพซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lunenbeig & Omstein (2000, p. 60) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงองค์การที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทาง พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การที่รวมไปถึงปรัชญา มโนคติ ข้อ สันนิษฐาน การคาดหวัง ทัศนคติบรรทัดฐาน และค่านิยมซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรก็มีการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารตี ปรีชาว่อง (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัว แปรกลับพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และมีความเป็นปัจเจกนิยม มี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจอยู่ในงาน วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมีการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน ส่วนวัฒนธรรม องค์กรมีผลต่อลักษณะความเป็นชายไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ และการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการ ปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมใน การทำงาน มีอิทธิพลร้อยละ 27 โดยการยอมรับ มีอิทธิพลร้อยละ 29 ด้านโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพล ร้อยละ 13 และด้านบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลร้อยละ 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ James & Jones (1974, pp. 1096-1112) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละอองสิ่ง เหล่านี้ไปมีผลต่อตัวพนักงาน ในบางองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจหมายถึง แนว ทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพทัศนคติ หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ไปมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pitaloka & Sofia (2014) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า งาน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ไม่เพียงแต่ด้านวัสดุอุปกรณ์เท่านั้น ยังรวมถึง บรรยากาศในการสื่อสารที่ดีในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jain & Kaur (2014) ที่ พบว่า สภาพแวดล้อมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ ความถ่ายเทของ อากาศ เสียงรบกวน อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ความกล้าและความเป็อหน่ย ความเครียด

ทัศนคติของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่สภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในงาน มีความสนุกสนานในการทำงาน ไม่ทำให้รู้สึกทำงานน่าเบื่อ มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน งานหนักมากเกินไป เกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้เพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน จะลดอัตราการร้องเรียนและอัตราการขาดงานของพนักงาน ทำให้พวกเขาพึงพอใจในงาน

1.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของผลกระทบจากความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยด้านปัจจัยด้านความเครียด มีอิทธิพลร้อยละ 35 โดยด้านความกดดันของผลงาน มีอิทธิพลร้อยละ 27 ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน มีอิทธิพลร้อยละ 13 ด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลร้อยละ 15 และด้านโรคระบาดและสาธารณสุขมีอิทธิพลร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรัตน์ อนันทนาธร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียด และพฤติกรรมจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 โดยสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระดับการศึกษา สายงานและสถานการที่อยู่อาศัยปัจจุบันต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสาเหตุเนื่องมาจากผู้วิจัยมองว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีลักษณะแบบราชการ มีกฎระเบียบที่ตายตัว ลักษณะการทำงานที่เป็นลักษณะประจำไม่ยืดหยุ่นจึงทำให้ง่ายต่อการทำงาน การตัดสินใจต่าง ๆ โดยเป็นที่ทราบดีว่าการรับราชการนั้นเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในชีวิตสูง กับการแก้ปัญหาความเครียดภายในองค์กรทำโดยผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิต การดูแลสุขภาพจิตให้ดีขึ้น และให้แต่ละหน่วยงานดูแลกันและกัน คอยช่วยเหลือให้กำลังใจกัน เพื่อลดความเครียด เพราะตำรวจที่เครียดส่วนใหญ่ไม่กล้าไปพบจิตแพทย์เพราะกลัวเสียประวัติถึงผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าอาจเป็นเพราะความไม่ใส่ใจของผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ลดปัญหาเกี่ยวกับภาวะความเครียดได้ค่อนข้างมาก แต่เมื่อศึกษาในรายละเอียดต่างๆแล้วจะพบว่า มีหลายๆ ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจนั้นมีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่การรู้สึกทำงานที่หนักแต่ได้รับการประเมินผลต่ำรู้สึกปวดกล้ามเนื้อเกร็งบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ในขณะที่ทำงานวิตกกังวลหากต้องปฏิบัติหน้าที่แทนคนอื่นในงานที่ท่านไม่ถนัดท้อใจที่ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมและท้อแท้ที่ต้องแบกรับภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเห็นว่าในประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดทั้ง 5 อันดับแรก ส่วนใหญ่เกิดจากด้านลักษณะงาน ที่มีภาระการทำงานที่มากเกินไป รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยเห็นว่าตำรวจภูธร ภาค 2

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้วิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1.1 องค์กรควรจัดให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆในเรื่องของปัญหาที่พนักงานพบในแต่ละครั้ง

5.2.1.2 องค์กรควรมีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ไม่มอบหมายงานที่หนักมากเกินไป

5.2.1.3 องค์กร ควรจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานทั้งด้านอากาศและทัศนียภาพ เพื่อเพิ่มความสุขของพนักงาน

5.2.1.4 องค์กรควรจัดแบบสำรวจการดำเนินการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงาน เพื่อแสดงถึงการเอาใจใส่พนักงานภายในองค์กร

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.2.2.1 จากการศรัทธาพบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นองค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างซื่อสัตย์ สุจริต

5.2.2.2 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ปัญหาเรื่องความเครียด มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดทำแบบสำรวจความเครียดของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาของพนักงาน พร้อมทั้ง มีข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติรับมือกับความเครียดให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานลดภาวะความเครียดในที่ทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรยังสามารถนำข้อมูลที่ทำกรสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการวางแผนการปรับปรุงแนวทางวิธีการในการทำงานต่างๆ เพื่อหาทางในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

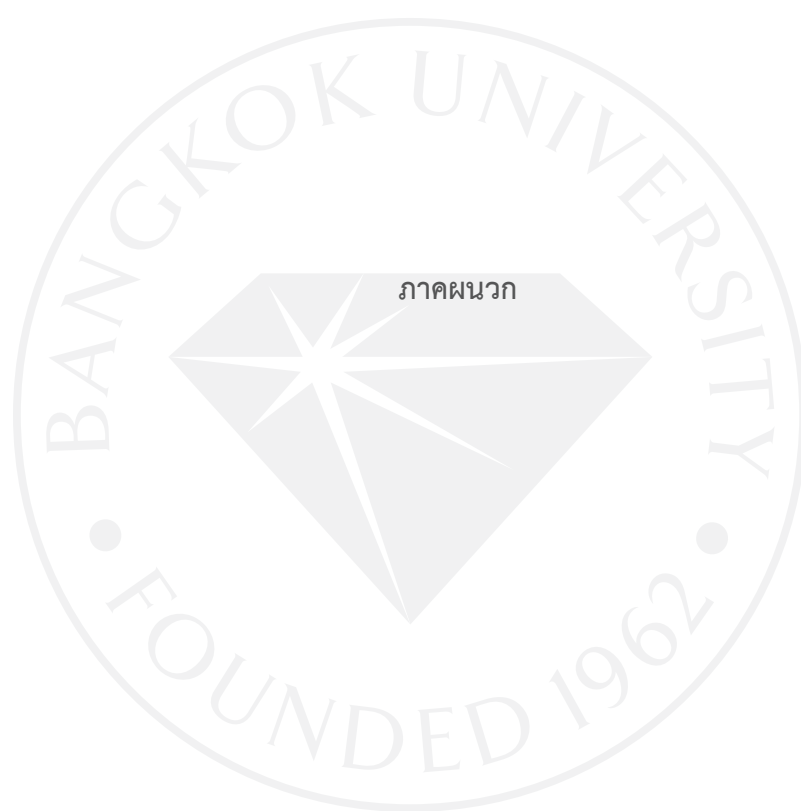
5.2.3.1 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่นการสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5.2.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม เช่น ความผูกพันดีต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

### บรรณานุกรม

- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชาวลิต ลิ้มไพบูลย์. (2559). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมบรรยากาศ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.เค.เจ.พลาสติก พลาสติก จำกัดเขต สมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัชพงศ์ พิธิษณุพงษ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์กร ชัยวงศ์. (2559). *การศึกษาความเครียด สาเหตุความเครียด ของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์บุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ตติยา ผาสุข. (2560). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธัญธรณ์ ทองแก้ว. (2561). *ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- นิตาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิธิศ แจ่มไพบูลย์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มนัสนันท์ ลิ้มปัทยากุล และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร. (2558). *การรับรู้เรื่องโรคติดต่อไวรัสอีโบล่าของประชาชนไทย พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ:สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนขอโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรุฬหจิต กลิ่นละออ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หงส์ศิริ ภัยโยติลภชัย. (2558). *ความเครียด และการแก้ปัญหาของนักศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.
- อนูรัตน์ อนันทนาธร. (2559). *ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.





### แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลกระทบต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.) เพศ

- ชาย  หญิง

2.) สถานภาพสมรส

- โสด  สมรส  หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3.) อายุ

- 20-30 ปี  31 - 40 ปี  
 41-50 ปี  มากกว่า 50 ปี

4.) การศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

5.) อายุงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี  1-5 ปี  
 6-10 ปี  มากกว่า 10 ปี

6.) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  15,001- 25,000 บาท  
 25,001 - 35,000 บาท  มากกว่า 35,000 บาท

## ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง,

2= เห็นด้วยน้อย

1= เห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความน่าเชื่อถือ</b>					
1.) องค์กรมีคู่มือการทำงานให้แก่พนักงาน อย่างเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจน เช่น SOP , WI					
2.) องค์กรมีกฎข้อบังคับ ที่พนักงานต้องปฏิบัติตาม อย่างชัดเจน เช่น การแต่งกาย					
3.) หัวหน้างานปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี ให้แก่พนักงาน เช่น ไม่ทำผิดระเบียบข้อบังคับ					
<b>ด้านการดูแลเอาใจใส่</b>					
4.) องค์กรมีสวัสดิการองค์กร ตรงต่อความ ต้องการของพนักงาน					
5.) องค์กรมีหัวหน้าที่มีความรวดเร็วในการ แก้ปัญหา					
6.) องค์กรมีพนักงาน ที่มีความเอาใจใส่ต่องานที่ ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน</b>					
7.) หัวหน้างานไม่ใช้คำหยาบในการพูดคุยหรือ สั่งการ					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.) หัวหน้างานได้รับความร่วมมือจากพนักงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
9.) หัวหน้างานไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวพนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					

### ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง,

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการยอมรับ</b>					
10.) พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มี การแบ่งแยกชนชั้น เช่น รวย หรือ จน					
11.) พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้ กับเพื่อนชาวต่างชาติที่เป็นสัญชาติ เมียนมา					
12.) พนักงานมีความเต็มใจที่จะสอนวิธีการทำงาน หรือแนะนำคนที่เพิ่งเข้ามาทำงาน					

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>					
13.) องค์กรมีนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
14.) องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน					
15.) องค์กรมีการแบ่งสายผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
<b>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</b>					
16.) หัวหน้างานรับฟังปัญหาของพนักงานอย่างเต็มที่					
17.) หัวหน้างานมีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาแก่พนักงาน					
18.) หัวหน้างานและพนักงานมีทัศนคติการทำงานที่ดีระหว่างกัน					

#### ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามปัจจัยด้านความเครียด

คำชี้แจง : โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง,

2= เห็นด้วยน้อย

1= เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลกระทบด้านความเครียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความกดดันของผลงาน</b>					
19.) พนักงานมีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงแก้ไขผลงานของตนให้พัฒนาขึ้น					
20.) พนักงานทราบดี ถึงจุดบกพร่องที่ส่งผลกระทบต่อชิ้นงาน					
21.) พนักงานทราบถึงการประเมินผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ KPI ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ในอนาคต					
22.) พนักงานทราบถึงสถานการณ์เศรษฐกิจของสถานประกอบการเป็นอย่างดีจากหัวหน้างาน และทุ่มเทความตั้งใจ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน					
<b>ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน</b>					
23.) องค์กรมีบริการขายอาหาร และเครื่องดื่ม เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน					
24.) พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่มีต่องานกับหัวหน้างานได้อย่างอิสระ					

ผลกระทบด้านความเครียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
25.) องค์กรจัดทำพื้นที่สำหรับพนักงานเพื่อผ่อนคลายในเวลาพักกลางวันและหลังเลิกงาน					
26.) องค์กรคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานในทุกด้าน โดยจัดการตรวจสอบสุขภาพให้พนักงานปีละครั้ง					
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
27.) เมื่อเกิดภาวะทางเศรษฐกิจ องค์กรแสดงจุดยืนซึ่งเป็นผลบวกต่อพนักงาน เช่น ไม่มีการปลดพนักงานออก					
28.) เมื่อเกิดวิกฤตโรคระบาดหนัก ในช่วงหยุดการผลิต องค์กรมีการจัดสรรค่างานให้ทำอย่างเหมาะสม					
29.) สหกรณ์ขององค์กร มีการละเว้นการชำระหนี้ชั่วคราวเป็นระยะเวลา 3 เดือนให้แก่ผู้ประสบภัยโรคระบาด					
30.) องค์กรอนุญาตให้ผู้ที่มิอากการ หรือสู่มเสี่ยงติดโรคระบาด สามารถนำใบเสร็จมาเบิกค่าตรวจโรคได้					
<b>ด้านโรคระบาดและสาธารณสุข</b>					
31.) องค์กรมีการตรวจวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง ที่พนักงานเดินผ่านจุดตรวจ					
32.) องค์กรมีผ้าปิดจมูก ให้แก่พนักงานทุกครั้งขณะทำงาน					

ผลกระทบด้านความเครียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
33.) องค์กรมีการติดตั้ง จุดให้บริการเจลแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือภายในองค์กร					
34.) องค์กรมีการทำความสะอาดโรงอาหาร และห้องน้ำ ภาชนะใส่อาหาร อย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง					

#### ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 5 = มีระดับคุณภาพชีวิตดีที่สุด  
 4 = มีระดับคุณภาพชีวิตดี  
 3 = มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง  
 2 = มีระดับคุณภาพชีวิตที่น้อย  
 1 = มีระดับคุณภาพชีวิตที่น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดีที่สุด 5	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดี 4	ระดับ คุณภาพ ชีวิตปาน กลาง 3	ระดับ คุณภาพ ชีวิตที่น้อย 2	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดีที่ น้อยที่สุด 1
<b>ด้านรายได้และสวัสดิการ</b>					
35.) สวัสดิการขององค์กร ดูแลครอบคลุมทั้งตัวพนักงาน และครอบครัว					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดีที่สุดใน 5	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดี 4	ระดับ คุณภาพ ชีวิตปาน กลาง 3	ระดับ คุณภาพ ชีวิตที่น้อย 2	ระดับ คุณภาพ ชีวิตที่ น้อยที่สุด 1
36.) องค์กรมีเงินพิเศษให้แก่พนักงานในทุก ๆ เดือน เช่น เงินค่าครองชีพ 1,620 บาท					
37.) องค์กรมีการันตีโบนัส 1 เดือนให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะผลประกอบการจะได้ตามเป้าหรือไม่ก็ตาม					
<b>ด้านการเดินทาง</b>					
38.) องค์กรมีรถรับส่งประจำทาง สำหรับพนักงานที่ไม่สะดวกเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง					
39.) รถรับส่งประจำทางขององค์กรมารับส่งตรงเวลา ไม่ทำให้พนักงานมาสาย เป็นเหตุให้ถูกตัดเงิน					
40.) องค์กร อนุญาตให้พนักงานใช้รถส่วนตัวเดินทางมาทำงานได้ พร้อมมีที่จอดรถให้แก่พนักงาน					
<b>ด้านความปลอดภัย</b>					
41.) องค์กร มีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้แก่พนักงานในทุก ๆ ปี					



คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดีที่สุดใน 5	ระดับ คุณภาพ ชีวิตดี 4	ระดับ คุณภาพ ชีวิตปาน กลาง 3	ระดับ คุณภาพ ชีวิตที่น้อย 2	ระดับ คุณภาพ ชีวิตที่ น้อยที่สุด 1
42.) องค์กร มีห้องพยาบาล รองรับในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ระหว่างทำงานพร้อมมีหมอ คอยให้คำปรึกษา					
43.) องค์กร มีการแจกชุดยูนิ ฟอร์มสำหรับทำงานให้แก่ พนักงาน					
44.) องค์กร มีการแจกอุปกรณ์ ป้องกัน(PPE) ให้แก่พนักงาน ในการทำงาน					

ขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล	ภากร แสงเนียม
อีเมล	phakorn.sang@bumail.net
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์- สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เซรามิกส์
ประสบการณ์การทำงาน	2558 – ปัจจุบัน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท Lixil ประเทศไทยจำกัดมหาชน



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์

วันที่ 10 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... นายภากร แสงเนียม ..... อยู่บ้านเลขที่..... 18/181  
ซอย..... พหลโยธิน 89 ..... ถนน..... - ..... ตำบล/แขวง..... ประชาธิปัตย์  
อำเภอ/เขต..... รัชบุรี ..... จังหวัด..... ปทุมธานี ..... รหัสไปรษณีย์..... 12130  
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว..... 7620200365

ระดับปริญญา..... ตรี  โท..... เอก.....  
หลักสูตร..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต..... สาขาวิชา..... ..... คณะ..... บริหารธุรกิจ  
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 9/1 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัด  
ปทุมธานี 12120 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และมีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์หัวข้อ.....  
..... อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต  
..... การทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี  
.....  
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต..... ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีการ  
กำหนดระยะเวลา ในการนำสารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน  
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์ในสารนิพนธ์ แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข  
อย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน  
ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้  
อนุญาตให้ใช้สิทธิ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์ ของผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
ตลอดไป โดยข้าพเจ้าในฐานะผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทำการจัดเก็บ  
รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวของข้าพเจ้าได้

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือ  
ระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้  
ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับ

ผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
ทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอดแล้ว  
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยานเป็นสำคัญ และเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ ..... ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( นายภากร แสงเนียม )

ลงชื่อ ..... ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(ดร.อภิญญา จุลพิสิฐ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ ..... พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวีพรรณ สุภาวรรณ)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ลงชื่อ ..... พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย