

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่ม  
ซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

FACTORS AFFECTING STRESS OF ENGINEER IN AUTOMOTIVE  
PARTS FACTORY IN SUMMIT CORPORATION



เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน 129926  
วัน,เดือน,ปี..... 4 ส.ค. 2557

b. 12599245  
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2556

KMITL-2013-AMC-M-017-031

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING STRESS OF ENGINEER IN AUTOMOTIVE  
PARTS FACTORY IN SUMMIT CORPORATION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2013**

**KMITL-2013-AMC-M-017-031**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัพพลายเออร์ปอเรชั่น
นักศึกษา	นายวีระพันธุ์ ทะนันรัมย์
รหัสประจำตัว	54671450
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2556
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัพพลายเออร์ปอเรชั่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัพพลายเออร์ปอเรชั่น โดยใช้เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 165 คนและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โดยภาพรวมวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัพพลายเออร์ปอเรชั่นมีความเครียดในระดับต่ำ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ อายุ นโยบายและการบริหารงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัพพลายเออร์ปอเรชั่น

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Stress of Engineer in Automotive Parts Factory in Summit Corporation
<b>Student</b>	Mr.Veerapan Tananram
<b>Student ID</b>	54671450
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2013
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Pakkapong Pongsuk
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the stress levels of engineer in automotive parts factory in Summit Corporation; 2) to study the factors affecting stress of engineer in automotive parts factory in Summit Corporation. The research instruments were questionnaires. The data were collected from 165 people. The result from questionnaires would be analyzed by statistical program. The statistics were percentage, arithmetic mean and standard deviation. Multiple linear regression was used to test the hypotheses. The research results were as follows:

1. In overall, the stress of engineers in the automotive parts factory in Summit Corporation was low.
2. Environmental factors in the workplace, roles and responsibilities, age, policy and management, compensation and welfare affected to the stress of engineer in automotive parts factory.

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน.....	28
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	31
2.4 ประวัติบริษัทในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น.....	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา IV ละต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	48
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	54
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4.2 ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มชมรมทศอรรค์ปอเรชั่น.....	57
4.3 ระดับความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มชมรมทศอรรค์ปอเรชั่น.....	70
4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มชมรมทศอรรค์ปอเรชั่น.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.2 อภิปรายผล.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	100
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	101
ประวัติผู้เขียน.....	110

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การปรับตัวใหม่ทางสังคมขึ้น (Holmes & Rahe, 1967, p. 214) ค่าการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิต.....	17
3.1 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	44
3.2 ผล Cronbach's Alpha.....	45
3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	46
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน .....	56
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	58
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	59
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	60
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	61
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน .....	62
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน.....	64
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานทางกายภาพ.....	64

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานทางชีวภาพ.....	66
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร.....	67
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน.....	68
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียดด้านร่างกาย.....	69
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียดด้านจิตใจ.....	71
4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียด ด้านพฤติกรรม.....	73
4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น.....	74
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกาย ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น.....	76
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจ ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น.....	77
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรม ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น.....	79
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดโดยรวม ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น.....	81

# สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 ความเครียดแบบตอบสนอง.....	11
2.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด.....	16
2.3 บทบาทความขัดแย้ง (Role Conflict).....	19
2.4 บทบาทความไม่ชัดเจน (Role Ambiguity).....	19
2.5 General Adaptation Syndrome (GAS) ตามแนวของ Selye .....	26



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VIII ละต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมไทยยุคปัจจุบันนี้ปัญหาความเครียดได้กลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญของคนทุกเพศทุกวัย อาจเป็นเพราะสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งภาวะวิกฤตของปัญหาสังคมในหลายๆ ด้าน อาทิ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาความยากจน ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาเศรษฐกิจที่วิกฤตเหลือเกิน สิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น และเมื่อเกิดความเครียดขึ้นเมื่อใดก็จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพกาย อันมีสาเหตุมาจากจิตใจด้วย จากกระแสยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ ของประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

ภาพรวมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2555 มีปริมาณการผลิตรถยนต์รวม จำนวน 1,267,555 คัน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 เพิ่มขึ้นร้อยละ 32 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศรวมจำนวน 738,194 คัน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 มีปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 46 โดยรถยนต์ประเภทรถกระบะและอนุพันธ์ที่มีสัดส่วนตลาดมากที่สุด มีปริมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52 ส่วนภาวะตลาดส่งออก มีปริมาณการส่งออกรถยนต์รวมจำนวน 551,707 คัน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 เพิ่มขึ้นร้อยละ 16 และเมื่อเทียบเป็นสัดส่วนจากการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก คิดเป็นสัดส่วน 57: 43 สำหรับตลาดรถจักรยานยนต์มีการผลิตรถจักรยานยนต์สำเร็จรูป (CBU) จำนวน 1,584,685 คัน เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 การจำหน่ายรถจักรยานยนต์ในประเทศรวม 1,293,798คัน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ยอดส่งออกรถจักรยานยนต์รวมทั้ง CBU และ CKD มีจำนวนทั้งสิ้น 491,203 คัน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปี 2554 ร้อยละ 25 โดยแบ่งเป็น CBU จำนวน 198,266 คัน และ CKD จำนวน 292,937 ชุด

การส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ที่ส่งออกโดยผู้ประกอบการรถยนต์ในเดือนมกราคม-กรกฎาคม ปี 2555 ประกอบด้วยชิ้นส่วนประกอบและอุปกรณ์ มูลค่า 133,897 ล้านบาท เครื่องยนต์มูลค่า 17,391 ล้านบาท ชิ้นส่วนอะไหล่มูลค่า 11,613 ล้านบาท แม่พิมพ์และอุปกรณ์จับยึดชิ้นงาน มูลค่า 847 ล้านบาท เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บาท และชิ้นส่วนยานยนต์อื่นๆ มูลค่า 1,904 ล้านบาท รวมมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ที่ส่งออกโดยผู้ประกอบการรถยนต์ทั้งสิ้น 127,108 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2554 ร้อยละ 20 เมื่อพิจารณาการส่งออกชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์พบว่า มีการส่งออกชิ้นส่วนประกอบและอุปกรณ์ มูลค่า 6,359 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 16 และการส่งออกชิ้นส่วนอะไหล่รถจักรยานยนต์ มูลค่า 431 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา

สถานการณ์มูลค่าการค้าสินค้ายานยนต์ระหว่างประเทศเดือนมกราคม-กรกฎาคม ปี 2555 (ข้อมูลจากกรมศุลกากร) พบว่า มีมูลค่าการส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์รวมทั้งสิ้น 547,929 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 จำแนกเป็นส่งออกรถยนต์มูลค่า 260,295 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 19 ส่งออกรถจักรยานยนต์มูลค่า 6,439 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 และส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ มูลค่า 281,196 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 22 โดยการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์นั้นจำแนกเป็นการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์มูลค่า 270,657 ล้านบาท และการส่งออกชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ มูลค่า 10,539 ล้านบาท การนำเข้ายานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในเดือนมกราคม-กรกฎาคม ปี 2555 มีการนำเข้ายานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์คิดเป็นมูลค่า 300,538 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 40 โดยเป็นการนำเข้ารถยนต์มูลค่า 42,718 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 55 นำเข้ารถจักรยานยนต์มูลค่า 1,933 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 170 (ทั้งนี้ได้รวมมูลค่าสินค้าตีกลับของไทยจำนวน 261 ล้านบาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการส่งออกเกินโควตา) และการนำเข้าชิ้นส่วนยานยนต์มูลค่า 255,887 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 37 โดยจำแนกเป็นนำเข้าชิ้นส่วนรถยนต์มูลค่า 246,269 ล้านบาท และนำเข้าชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์มูลค่า 9,618 ล้านบาท

จากอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องรวมถึงการแข่งขันภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เต็มไปด้วยการแข่งขันชิงโอกาสความได้เปรียบทางธุรกิจอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์จึงจำเป็นต้องมีที่ซึ่งจะต้องมีการปรับตัว พัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการลดต้นทุนให้ต่ำ สามารถส่งมอบตรงเวลาทั้งระบบการผลิตต้องมีประสิทธิภาพ โดยการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมทั้งระบบอย่างรวดเร็ว บุคลากรในทุกชั้นตอนต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต จะเห็นได้ว่าการปรับตัวภายใต้ภาวะที่ต้องแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจส่งผลกระทบต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับล่าง จนกระทั่งถึงพนักงานระดับปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความวิตกกังวล หงุดหงิด ปวดศีรษะ เบื่อหน่าย เป็นต้น เป็นภาวะที่ไม่ปกติมากระทบทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต และมีการพัฒนาการของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นวิศวกรผู้ซึ่งถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานเนื่องจากต้องทำหน้าที่เป็นคนรับนโยบาย นำนโยบายไปปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูง นอกจากนี้วิศวกรยังเป็นผู้ใกล้ชิดและรับทราบปัญหาการดำเนินการขององค์กรในเชิงลึกมากที่สุด จึงเป็นผู้ที่มีโอกาสเกิดภาวะความเครียดได้สูง ซึ่งการที่พนักงานมีความเครียดนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและผลผลิตทำให้คุณภาพต่ำหรือปริมาณที่ลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยผลของความเครียดเป็นสาเหตุให้บุคคลไม่พอใจในงาน คับข้องใจ วิตกกังวล หงุดหงิดง่าย หุดหรือลางาน ลาป่วย ลาออก งานไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง และยังมีผลกระทบต่อสรีระวิทยาของบุคคล ทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกายและจิตใจคนที่มีอารมณ์เครียดสูงจะทำให้การใช้วิจารณญาณอื่นๆ มีประสิทธิภาพลดลง ถ้าความเครียดสะสมไว้นานๆ อาจทำให้เกิดความผิดปกติในการทำงานของสมองส่วนกลางขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ที่มีความเครียดนั้น ด้วย กล่าวคือ ทำให้นอนไม่หลับ กล้ามเนื้อมีความตึงมากขึ้น เกิดอาการสั่น (Tremor) ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ ความอยากอาหารลดลง เป็นต้น ปัญหาความเครียดเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องรีบแก้ไข เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 1.3** อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 2** บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 2.1** ลักษณะการทำงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 2.2** ลักษณะการทำงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 2.3** ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 3.1** ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 3.2** ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 3.3** ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

## 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น จากการรวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมาซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของอมรากุล อินโอชานนท์ (2532) ชินโอรส หัสบำเรอ (2525) ซึ่งสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิต คอรัปอเรชั่น จำนวน 4 บริษัท รวมจำนวนวิศวกรทั้งสิ้น 258 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือน สิงหาคม 2555)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ

##### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) อายุ
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน

##### 1.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่

- 1) ลักษณะงาน
- 2) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4) นโยบายและการบริหารงาน
- 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 6) สัมพันธภาพในการทำงาน

##### 1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่

- 1) ทางกายภาพ
- 2) ทางชีวภาพ
- 3) ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดของวิศวกรในด้านต่างๆ ได้แก่

- 1) ด้านร่างกาย
- 2) ด้านจิตใจ
- 3) ด้านพฤติกรรม

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 ถึงเดือน ธันวาคม 2555 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจเป็นภาวะที่ขาดสมดุลของร่างกาย และจิตใจอันเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอก ร่างกาย เป็นปฏิกิริยาที่ตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งที่มาคุกคามร่างกาย และจิตใจ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของร่างกาย เมื่อบุคคลมีความเครียดจะปรากฏอาการทางร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ มือสั่น นอนไม่หลับ และอาการทางจิตใจ ได้แก่ ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด ต่างกันออกไป

2. วิศวกร หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ในช่วงเวลาในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีพนักงาน 5,000 คนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ 1) บริษัท ซัมมิท โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด 2) บริษัท ซัมมิท แพลมบลิง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด 3) บริษัท ซัมมิท แพลมบลิง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขา ระยอง) และ 4) บริษัท ซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด (สาขา 2)

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด หมายถึง ภาวะใด ๆ ที่มารบกวน กดดันหรือขัดขวาง อาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นกับวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ซึ่งมีองค์ประกอบในการศึกษา คือ

1) ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของวิศวกร

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของวิศวกรในบริษัทแห่งนี้

2) ปัจจัยสภาพการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของวิศวกร ได้แก่ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน

2.1 ลักษณะการทำงาน หมายถึง ความรับผิดชอบของวิศวกรที่รับผิดชอบต่องานในแต่ละวัน ยากหรือง่าย น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ความสำคัญของงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลักษณะเสี่ยงอันตราย

2.2 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของวิศวกรต่องานที่ได้รับมอบหมายว่า มีอิสระ มีอำนาจการตัดสินใจ และมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่วิศวกรมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ลักษณะและความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงาน ได้แก่ วิธีปกครองและการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ การมอบหมายงานและการกระจายที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้อำนาจการตัดสินใจในการบริหารงาน

2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนจากการทำงานอื่นๆ ที่อยู่ในรูปของการให้ความสะดวก การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น รถรับส่ง อาหาร บริการด้านสุขภาพ ที่วิศวกรได้รับจากบริษัท

2.6 สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงาน ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพ และระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

3.1 ปัจจัยทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมภายนอกร่างกาย ได้แก่ ความร้อน แสง สี เสียง กลิ่น และความสะอาด เป็นต้น

3.2 ปัจจัยทางชีวภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน ได้แก่ สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วยจากการทำงาน เชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย เป็นต้น

3.3 ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร หมายถึง ระบบความปลอดภัยของเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักร ซึ่งพนักงานควบคุมดูแลรับผิดชอบในกระบวนการผลิต

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4 ประวัติบริษัทในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด

#### 2.1.1 ความหมายของความเครียด

คำว่า Stress หมายถึง ความเครียด มีรากศัพท์มาจากคำว่า Stringer ในภาษาลาติน หมายถึง ความกดดัน ความตึงเครียด หรือความพยายามอย่างแรงกล้า ในครั้งแรกใช้ความเครียดในทางวิศวกรรม แต่ภายหลังใช้ความเครียดในความหมายของพลังที่มีต่อบุคคล ซึ่งหมายถึงแรงดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำให้คนเกิดความเครียด ที่เรียกว่า Stressor (Cooper and Davidson, 1991)

สุรพงษ์ อัมพันวงษ์ (2539) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นด้วยเหตุต่างๆ ให้มีการตื่นตัวขึ้นมากกว่าภาวะปกติ เพื่อเตรียมพร้อม และเข้าเผชิญกับสถานการณ์ที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสำคัญต่อชีวิต ความเป็นอยู่ ความปลอดภัย หรือความสำเร็จของตนเอง ปฏิกิริยาการเตรียมพร้อมนี้คือ ความเครียดที่เกิดขึ้น โดยอัตโนมัติ เพื่อรับมือกับสถานการณ์นั้น

รัตยา วิจิตรวงษ์ (2546) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกายจนทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล โดยแสดงออกทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อดิษฐ์ สิริปต์ (2546) กล่าวว่า ความเครียดเป็นอาการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่อสิ่งกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยแสดงออกในลักษณะความรู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ ขัดแย้งในใจ อึดอัดใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า นอนไม่หลับตัวสั่น ใจสั่น ปวดศีรษะ หรืออาการของโรคต่างๆ เช่น ความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ

Selye (1976) ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดอธิบายโดยอาศัยพื้นฐานทางสรีระวิทยาและเคมีวิทยาว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบชีวิตที่เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกาย ที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกร่างกายเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น และอธิบายเพิ่มเติมว่าความเครียดเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกอ่อนไหว ความเครียดในระดับหนึ่งจะทำให้คนเกิดการปรับตัวซึ่งมีความหมายมากกว่าการตอบสนองทางด้านร่างกายการปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดที่มีมากและเกิดผลยาวนานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ สติปัญญา ทักษะ และอารมณ์

Famer, Monaham, and Hakeker (1984) กล่าวถึงความเครียดว่าเป็นระดับความวิตกกังวลที่บุคคลรับรู้ขึ้นเนื่องมาจากภาวะการณ์ต่างๆ ซึ่งในภาวะการณ์เดียวกันนี้จะทำให้บุคคลมีความเครียดแตกต่างกันความหมายของความเครียด มีบุคคลได้ให้ความหมายไว้ต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

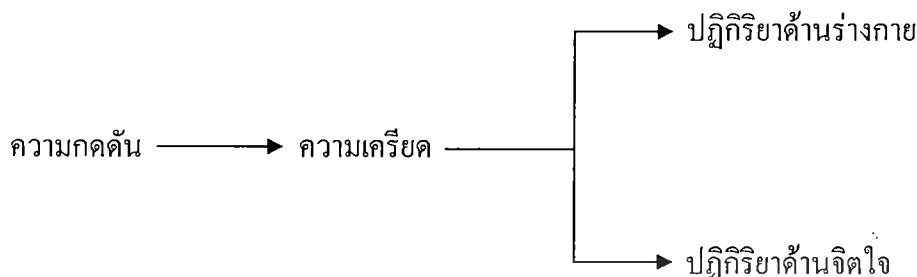
1. แบบสิ่งเร้า เป็นปัจจัยภายนอก หรือเป็นสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคล ตามทัศนะนี้ ความเครียดเป็นแรงกดดัน บีบ หรือสิ่งเร้าที่กดดันตัวบุคคล การตอบสนองความเครียด คือ การทำให้เครียด เมื่อถูกแรงกดดันมากเกินไปก็เกิดผลเสียต่อสุขภาพความหมายของความเครียดในแบบสิ่งเร้าเป็นความเครียดเป็นกระบวนการที่สภาวะแวดล้อมหรือพลังภายนอกที่เร้าให้คนตอบสนองต่อสิ่งนั้น (Baum and Baum, 1981 อ้างถึงในธารารัตน์ ชื่นทอง, 2542)

DeCenzo and Robbins (1988) ให้ความหมายของความเครียดในลักษณะที่เป็นสิ่งเร้าโดยมองว่าความเครียดเป็นสิ่งที่ได้รับจากภายนอกร่างกายเป็นเงื่อนไขที่บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องระงับความรู้สึกหรือความต้องการซึ่งมีความสำคัญแต่ไม่มีความแน่นอนความเครียด เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าภายนอก จนก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อจัดการกับสิ่งนั้น (Dore, 1990) ความหมายดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นสิ่งเร้าจากภายนอก ที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวหรือระงับความรู้สึกเพื่อจัดการกับสิ่งนั้น

2. แบบตอบสนอง เป็นปฏิกิริยาหรือการตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก ตามทัศนะนี้ ความเครียด คือ การตอบสนองทางร่างกายหรือทางจิตของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ทำให้เกิดเครียด (Stressor) โดยสิ่งที่จะทำให้เกิดความเครียดนั้นอาจเป็นเหตุการณ์ภายนอก หรือสถานการณ์ที่มีศักยภาพที่จะก่อให้เกิดอันตรายได้ จึงเห็นได้ว่า ตามทัศนะนี้จะมุ่งเน้นที่ปฏิกิริยาของคนที่มีต่อความกดดันของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งแวดล้อม การตอบสนองอาจเป็นด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ ดังแสดงในภาพ (Chararattan, 2542)



ภาพที่ 2.1 ความเครียดแบบตอบสนอง

ที่มา : ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2531)

ความเครียด คือ ผลที่เกิดจากการตอบสนอง ต่อสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ (Hellriegel, Slocum, and Richard, 1989) ความเครียด หมายถึง การตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อมหรือความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล (Kast and Rosenzweig, 1985) ความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองต่อแรงกดดันที่เกิดจากสภาพแวดล้อมและความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละคน

3. แบบปฏิสัมพันธ์ เป็นผลที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน ซึ่งเป็นแรงกดดันการรับรู้ความสามารถของตนที่จะบรรลุความต้องการนั้นๆ ความเครียด หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างร่างกายและจิตใจ ต่อสถานการณ์ที่ทำให้คนได้รับผลกระทบกระเทือนต่อเป้าหมาย ที่เราไม่สามารถกระทำได้ตามความต้องการ (Baron and Greenberg, 1980) ความเครียด เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่ทำให้คนต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ จนทำให้ขาดความสมดุล (Costley and Todd, 1983) ตามความหมายนี้พอสรุปได้ว่า ความเครียดหมายถึง ผลของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คนได้รับผลกระทบกระเทือนต่อความต้องการที่ไม่ได้รับตามเป้าหมาย

Beehr and Newman (1974) กล่าวถึงความเครียด หมายถึง ภาวะที่มีปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจเกิดการเสียสมดุลของร่างกายและจิตใจเกิดการเสียสมดุลของร่างกาย ก่อให้เกิดผลทั้งบวกและลบ ผลทางบวก คือ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งมากขึ้นผลทางลบ คือ ก่อให้เกิดการสูญเสียสมดุลในตัวบุคคล Terry and John (1987, cited in Rice, 1998) สรุปว่าความเครียด คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับลักษณะของงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของหน้าที่ทางจิตใจและหรือทางกาย

อนุสรณ์ วีระพงษ์ (2541) สรุปความหมายของความเครียดว่า หมายถึง กลุ่มอาการที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลโดยร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและอารมณ์การตอบสนองที่เกิดขึ้นอาจปรากฏออกมาทั้งทางพฤติกรรมที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้เพื่อที่จะทำให้เกิดภาวะสมดุลในร่างกายซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบ การแสดงความคิดต่างกันไปก็คิด มีทรัพยากรได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดหมายถึงปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจอันถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวมากเกินไปจนเกินไป เพื่อ พร้อมทั้งจะเผชิญสภาพอันยุ่งยากซับซ้อนของชีวิต เช่น การสอบไล่ การถูกสอบสวน การจากไปของ คนรัก การแต่งงานการเดินทางไปต่างประเทศการแข่งขันการเผชิญกับภาวะการอันยุ่งยาก สถานการณ์เหล่านั้นทำให้คนเราเกิดความเครียดได้ ซึ่งในชีวิตของคนเราย่อมพบอยู่ประจำและเราก็ จะมีความเครียดตลอดเวลาแต่ความเครียดเพียงเล็กน้อยกลับเป็นผลดีต่อเรา คือ ทำให้เราร่องไว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวากความเครียดที่รุนแรงต่อเนื่องยาวนานหรือเรื้อรังเท่านั้นที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพถึงขั้นทำให้เกิดโรคติดต่อหลายโรค เช่น โรคหัวใจ โรคชกและโรคประสาท โดยธรรมชาติ คนเราเมื่อเผชิญความเครียดที่รุนแรงย่อมหาทางผ่อนคลายด้วยวิธีต่างๆ เพื่อปลดปล่อยระดับ ความเครียดให้ลดลงจนถึงระดับที่พอทนได้หรือความเครียดหมดไปและพร้อมจะเผชิญกับ ความเครียดที่จะแวะเวียนกลับมาใหม่ได้เสมอ

### 2.1.2 ชนิดของความเครียด

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ได้แบ่งชนิดของความเครียดออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Eustress หรือ Constructive Stress จะเกิดขึ้นเมื่อคนเรามีความเครียดที่อยู่ในระดับที่ไม่ มากจนเกินไป มีความเครียดเล็กน้อยจะทำให้เกิดผลในเชิงบวก คือ มีพลัง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีความขยันขันแข็ง นักกีฬา นักธุรกิจ รวมทั้งนักเรียนควรมี Eustress จะได้ตั้งใจอ่าน หนังสือ ตั้งใจทบทวนความรู้ เป็นต้น เพื่อช่วยให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2. Distress หรือ Destructive Stress เป็นความเครียดที่มีมากจนเกินไปซึ่งส่งผลลบต่อ บุคคลนั้นๆ เช่น ทำให้ความดันขึ้นสูง ปวดศีรษะมาก มีลม หมดพลัง และมีปัญหาในทางพฤติกรรม ต่างๆ เกิดขึ้น หรืออาจแบ่งความเครียดออกตามเวลาที่เกิด คือ

1. Acute Stress เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะเวลานึงๆ และร่างกายก็ตอบสนองต่อ ความเครียดนั้นทันทีเหมือนกันโดยการหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมา เมื่อความเครียดหายไป ร่างกายก็จะกลับสู่ภาวะปกติ ภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ความกลัว ความเหงาหรือสถานการณ์ เร่งด่วน เป็นต้น

2. Chronic Stress เป็นความเครียดเรื้อรัง เนื่องจากเกิดสะสมมานาน โดยร่างกายไม่ สามารถตอบสนองหรือจัดการต่อความเครียดนั้นได้ ตัวอย่างของความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานไม่สมบูรณ์สักทีตามสายตาของหัวหน้า หรือความเครียดที่เกิดจากปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ยังแก้ไขไม่ได้ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.3 สาเหตุของความเครียด (Source of Stress)

สาเหตุของความเครียดมีอยู่มากมายหลายประการแตกต่างกันออกไป เนื่องจากธรรมชาติของความเครียด คือ สถานการณ์หนึ่งๆ ไม่ทำให้เกิดระดับความเครียดในบุคคลอย่างเท่าเทียมกันจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า สาเหตุที่อาจทำให้เกิดความเครียดจะมีได้หลายอย่างและอาจเกิดพร้อมกันไปได้ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว คาดหมายได้ยาก และส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของเราทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนี้

1.1 สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ตกต่ำ ฝืดเคือง มีผลกระทบต่อการทำงาน กำลังซื้อของผู้คนและต้นทุนของธุรกิจ ธุรกิจต่างก็มีการปิดโรงงาน เลิกจ้างทำให้เกิดการว่างงาน หรือลดกำลังคน หรือลดค่าตอบแทนพนักงาน และสวัสดิการต่างๆ ลงจนทำให้คนเกิดความเครียด มีการฆ่าตัวตาย หรือกระโดดตึก

1.2 เทคโนโลยี หรือวิทยาการความก้าวหน้าของวิทยาการ มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมในด้านต่างๆ เช่น ทำให้ชีวิตสะดวกขึ้น การทำงานง่ายขึ้น แต่ก็จะมีมาทดแทนแรงงานหรือใช้คนทำงานลดลง หรือ ผู้ที่ปรับตัวตามวิทยาการใหม่ๆ ไม่ได้ หรือได้รับผลกระทบในทางลบก็จะเกิดความเครียด

1.3 กฎหมายและการเมืองข้อกำหนดต่างๆ ของกฎหมาย เช่น กฎหมายเลือกตั้ง กฎหมายภาษีอากร กฎหมายผังเมือง กฎหมายจัดระเบียบสังคม กฎหมายจัดระเบียบจราจร ล้วนแต่กระทบต่อกิจกรรม และวิถีชีวิตของคนในสังคมในรูปแบบต่างๆ ทั้งเป็น โอกาสและข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต

#### 1.4 กระแสโลกาภิวัตน์

เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้จะส่งผลกระทบต่อถึงกันหมด เช่น กรณีสงครามอิสราเอลกับปาเลสไตน์ สงครามอินเดียกับปากีสถาน หรือกรณีอิรักกับสหรัฐอเมริกาทำให้โลกเกิดความไม่สงบ เกิดความไร้เสถียรภาพในรูปแบบต่างๆ เช่น เกิดผลกระทบต่อการลงทุนอัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย ราคาน้ำมัน เป็นต้น

1.5 ปัญหาสังคมในเรื่องต่างๆ ขณะนี้สังคมมีความเสื่อมโทรมลง มีปัญหาสังคมเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น ปัญหายาเสพติด ยาบ้า ปัญหาศีลธรรม วัฒนธรรม ประเพณีที่เสื่อมทรามลง ปัญหาการจราจรติดขัด เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จะทำให้คนเกิดความเครียดได้โดยทั่วหน้า

### 2. ปัจจัยในระดับองค์กร จะได้แก่

2.1 ปัจจัยในเรื่องงาน (Job) งานอาจก่อให้เกิดความเครียดได้หลายลักษณะ เช่น

#### 2.1.1 เป้าหมายงานไม่ชัดเจน หรือข้อมูลต่างๆ ไม่เพียงพอ ไม่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ภาระงาน (Workload) เช่นงานมาก และ/หรืองานเร่งด่วน งานซับซ้อน และ  
ยุ่งยากหรืองานน้อย งานไม่ค่อยมีคุณค่า ไม่มี ความหมาย

2.1.3 สภาพหรือเงื่อนไขของทำงาน (Job Conditions) เช่น ลักษณะงานบางอย่างที่  
ทำให้ต้องกังวล เช่น งานรักษาพยาบาล หรือลักษณะงานที่ไม่ท้าทาย จำเจ น่าเบื่อ เช่น งานของ  
พนักงานเก็บค่าผ่านทาง งานของพนักงานกอล์ฟ หรืองานที่ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับคน เช่น  
พนักงานคอมพิวเตอร์ ซึ่งการทำงานประเภทนี้นานๆ จะมีผลต่อสุขภาพจิต

2.1.4 การไม่สามารถควบคุมในงานนั้นๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเครียดได้

2.1.5 การเปลี่ยนแปลงในงาน และหรือเทคโนโลยีของงานก็จะทำให้เกิดความเครียด  
ได้ถ้าผู้ปฏิบัติไม่สามารถปรับตัวได้

2.1.6 โอกาสก้าวหน้าในสายงานมีจำกัด

2.1.7 งาน ไม่มีความมั่นคง เช่น งานก่อสร้าง งานกรรมกร งานลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น

2.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Role)

หลายองค์กรไม่มีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน เป็นทางการ จึงทำให้บทบาทหน้าที่  
และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน คลุมเครือ (Role Ambiguity) หรือกรณีที่คนๆ นั้นมีหน้าที่งานหลาย  
อย่าง จึงมีหลายบทบาทที่ต้องแสดงออกและบางครั้งบทบาทเหล่านั้นมีความขัดแย้งกันด้วย (Role  
Conflict) คนผู้นั้นจึงเกิดความเครียดได้

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ในการทำงานคนก็มักจะไม่ได้ทำงานคนเดียว มักจะต้องมีเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน  
และนอกแผนกด้วย เพราะเป็นธรรมชาติของคนที่เป็นสัตว์สังคม ถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน  
คนๆ นั้นก็จะมีความสุข มีแรงจูงใจ และความพอใจในงาน แต่ถ้ามีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน มี  
ปัญหา มีความไม่เข้าใจกัน มีความขัดแย้งกัน คนเหล่านั้นก็มักจะมี ความเครียด เพราะไม่  
อยากเจอ และไม่อยากทำงานร่วมกัน

2.4 โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่ไม่เหมาะสม

2.4.1 โครงสร้าง เช่น มีการรวมอำนาจมาก หรือมีหน่วยงานมาก ซ้ำซ้อนกันทำให้การ  
ทำงานต้องล่าช้า หรือยุ่งยาก โดยไม่จำเป็น

2.4.2 กฎระเบียบ เช่น ราชการมีกฎระเบียบมาก และเป็นกฎระเบียบที่ล้าสมัยทำให้เกิด  
ขั้นตอนมาก งานล่าช้าโดยไม่จำเป็น และเป็นกรอบจำกัดการทำงานทำให้ขาดอิสระและไม่เกิด  
ความคิดสร้างสรรค์

2.4.3 นโยบาย เช่น นโยบายต่างๆ ไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นธรรม เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อน  
ตำแหน่ง การโยกย้าย การขึ้นค่าตอบแทน

2.5 ปัญหาด้านผู้นำ หลายๆ กรณีความเครียดของพนักงานจะเกิดจากการที่มีการทำตัวไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ คือ เป็นผู้นำที่ไม่เป็นกลาง เล่นพรรคเล่นพวก หรือเป็นผู้นำที่ไม่เก่ง ไม่มีวิสัยทัศน์ หรือไม่ทำตนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ไม่น่าศรัทธา

2.6 สถานการณ์ปัญหาขององค์กร ถ้าองค์กรมีปัญหา เช่น ขาดสภาพคล่อง ยอดขายลดลงอย่างต่อเนื่อง สมาชิกทุกคนขององค์กรก็มักจะเครียดไปด้วย เพราะไม่รู้อนาคตขององค์กรและของตนเองว่าจะเป็นอย่างไร

2.7 ปัญหาอื่นๆ เช่น สภาพทางกายภาพในการทำงานที่ไม่ดี เช่น แออัดไม่เป็นส่วนตัว อากาศร้อน เสียงดัง เป็นต้น

### 3. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่

3.1 ปัญหาด้านบุคลิกภาพ และลักษณะของบุคคลคนบางคนมีบุคลิกภาพแบบ Type A ซึ่งคนพวกนี้จะเครียดได้ง่ายกว่าพวก Type B เพราะ Type A มักจะคิดหรือจะทำอะไรหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ค่อนข้างกังวล เพราะจะห่วงงานอาจจะเรียกว่า บ้างงาน เพราะมีความรับผิดชอบสูง และชอบทำอะไรเร็วๆ เป็นพวก Hurry Sickness แต่พวก Type B ซึ่งมักจะใจเย็น ทำอะไรช้าๆ ไม่เร่งรีบ งานเสร็จก็ดี ไม่เสร็จก็ไม่เป็นไรก็ได้

3.2 ปัญหาทางด้านจิตใจ คนบางคนมีความต้องการต่างๆ เกิดขึ้นในใจ และกลัวว่าจะไม่ได้ดังที่ต้องการ จะทำให้คนคนนั้นเกิดความเครียด เช่น กลัวสอบไม่ผ่าน กลัวทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จ หรือปมด้อยที่เกิดในใจ เช่น ไม่สวยอย่างคนอื่น ไม่รวยเท่าคนอื่น เป็นต้น ความเครียดนี้เป็นผลโดยตรงของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

3.3 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเปลี่ยนแปลงต่างๆ อาจทำให้คนเราเกิดความเครียดได้ เช่น เมื่อต้องเข้าโรงเรียนใหม่ เข้าทำงานใหม่ เมื่อต้องเปลี่ยนงาน ย้ายงาน ย้ายบ้าน เมื่อต้องแต่งงาน ความตายของคนที่รัก เป็นต้น

3.4 ความแตกต่างด้านเพศผู้ชายจะมีฮอร์โมนที่ทำให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจึงมีอายุยืนกว่าผู้ชายโดยเฉลี่ยถึง 10 ปี

3.5 ปัญหาส่วนบุคคล เช่น มีปัญหาสุขภาพ มีโรคประจำตัว เจ็บป่วยเรื้อรัง ปัญหากับแฟน เช่น ทะเลาะเบาะแว้งกัน หรือปัญหาทางการเรียน หรือปัญหาความผิดหวังบางอย่างในชีวิต เป็นต้น

3.6 ปัญหาครอบครัว มีปัญหาเรื่องลูก เรื่องสามีหรือภรรยา เช่น ความไม่เข้าใจกัน การหย่าร้าง การตายจากกัน หรือปัญหาอันเนื่องมาจากคนอื่นๆ ในครอบครัวมีปัญหา เป็นต้น

3.7 ปัญหาทางการเงิน เช่น มีรายได้น้อย หรือมีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายหรือมีภาระหนี้สินมาก เป็นต้น

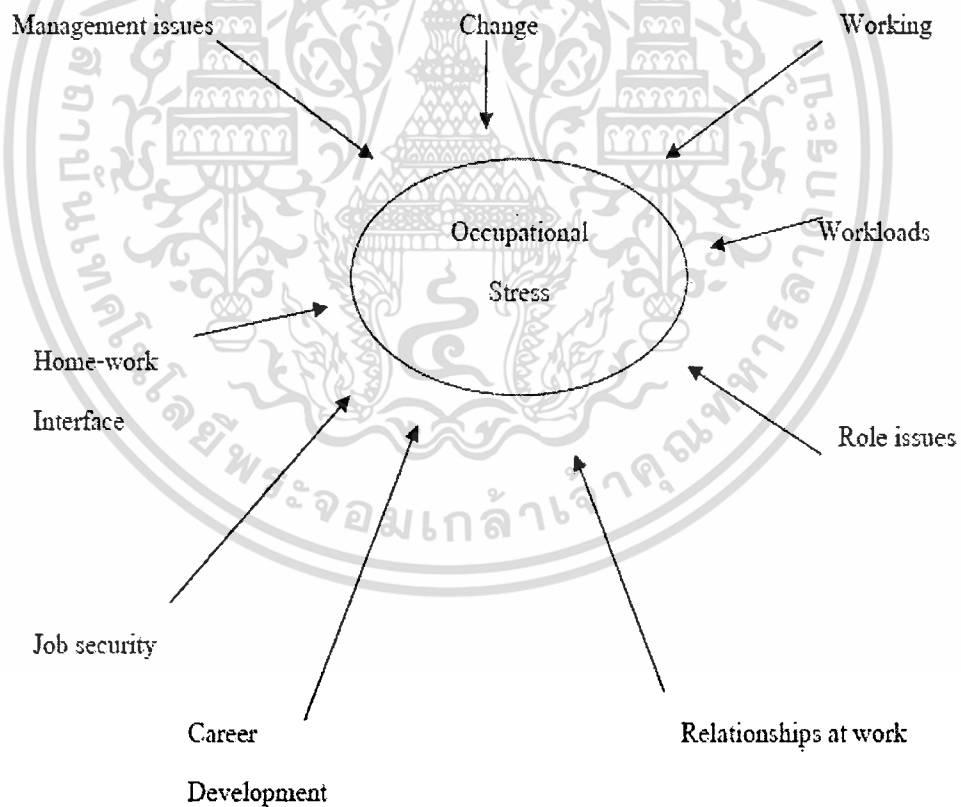
3.8 ปัญหาอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บุคคลก็อาจมีปัญหามากมาย ได้ พิมลพรรณ สุวรรณโณ (2541) กล่าวว่า ความเครียดมักเกิดจากสาเหตุดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ วิธีหรือหลักการในการปฏิบัติงาน การต้อง  
รับผิดชอบภาระมากเกินไป การทำงานที่ไม่ตรงกับนิสัยเดิม การเรียนจะเกี่ยวกับการเรียนที่ไม่ดี  
เรียนไม่รู้เรื่องกังวลต่อการเรียน ต้องการเรียนให้ได้ตามที่ผู้ปกครองตั้งเป้าหมายไว้ การเงิน จะ  
เกี่ยวกับการหาเงินได้ไม่เพียงพอ การไม่รู้จักจัดสรรรายได้ รายจ่าย ครอบครัวย เกี่ยวกับการเลี้ยงดู  
ความเข้าใจ ระหว่างผู้ใหญ่ และเด็ก สังคมแวดล้อม เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ การ  
คมนาคม สิ่งแวดล้อมหรือบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กัน

สุนทรีย์ เวปุลละ (2539) กล่าวว่า เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดอาจจะเป็น  
สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ลักษณะทางกายภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สังคม และสิ่งกระตุ้นที่  
เป็นสิ่งแวดล้อมภายใน เช่น ความคิด ความรู้สึก แอน (Ann. 2000) กล่าวว่าความเครียดสามารถ  
เกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกสาขาอาชีพ บุคคลที่มีความเครียดสูงจะตกอยู่ภาวะระยะไฟหมดเชื้อ หรือสูญเสีย  
สิ้นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความคิด ย่อมเผชิญกับภาวะวิกฤตในสาขาอาชีพ และ  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดความควบคุมตนเอง ทำงานช้า ขาดงานบ่อยๆ เป็นต้น

ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด ออกเป็น 9 ชนิด ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด

ที่มา : Ann (2000)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาเหตุของความเครียดแบ่งออกเป็น 9 ชนิด (Managing Stress)

1. การเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันมีทั้งในแง่บวกและลบ ส่งผลต่อการที่ร่างกายและจิตใจของเราต้องปรับตัวใหม่แทบทั้งสิ้น โดยบางเหตุการณ์ก็ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจน้อยมากจนเจ้าตัวเองอาจไม่รู้สึกรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงเลย แต่บางเหตุการณ์ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจจนอาจทำให้เกิดภาวะวิกฤติขงชีวิต เช่นการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน หรือสภาพการทำงาน การถูกไล่ออกจากงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบในการงานเปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น ตามทฤษฎีของโฮมและเร (Holmes and Rahe. 1967) กำหนดเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยยิ่งจำนวนหน่วยสูงขึ้นไปเท่าไรก็จะเกิดความเครียดเท่านั้น โฮมและเร ได้คิดตารางแสดงการปรับตัวใหม่ทางสังคมขึ้น ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การปรับตัวใหม่ทางสังคมขึ้น

เหตุการณ์ในชีวิต	หน่วยของความเปลี่ยนแปลงชีวิต
คู่สมรส เสียชีวิต	100
หย่าร้าง	73
แยกกันอยู่กับคู่สมรส	65
ถูกคุมขัง	63
สมาชิกในครอบครัวใกล้เสียชีวิต	53
แต่งงาน	50
ถูกไล่ออกจากงาน	47
ไม่สามารถประนีประนอมกันได้ในชีวิตการแต่งงาน	45
เกษียณอายุ	45
สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย	44
ตั้งครรรภ์	40
มีสมาชิกใหม่ในครอบครัว	39
สถานะทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง	38
ขัดแย้งกันมากขึ้นกับคู่สมรส	35
มีหนี้สินจำนวนมาก	32
ภาระหน้าที่รับผิดชอบในการงานเปลี่ยนแปลงไป	29
มีปัญหาเกี่ยวกับลูกเขย สะใภ้ พ่อตา แม่ยาย พ่อ แม่สามี	29
ประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างโดดเด่น	28
คู่สมรสเริ่มงานใหม่	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเป็น 129926 ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เหตุการณ์ในชีวิต	หน่วยของความเปลี่ยนแปลงในชีวิต
สภาพการดำรงชีวิตขาดแคลน	25
ทบทวนแก้ไขพฤติกรรมส่วนตัว	24
มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน	23
เปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานหรือสภาพการทำงาน	20
เปลี่ยนที่อยู่	20
เปลี่ยนโรงเรียน	20
เปลี่ยนวิธีพักผ่อนหย่อนใจ	19
เปลี่ยนกิจกรรมทางศาสนา	19
เปลี่ยนกิจกรรมทางสังคม	19
มีหนี้สินจำนวนน้อย	17
เปลี่ยนพฤติกรรมกรนอน	16
เปลี่ยนพฤติกรรมการกิน	15
พักผ่อน	13
ปีใหม่	12
ฝ่าฝืนกฎหมายที่ไม่รุนแรง	11

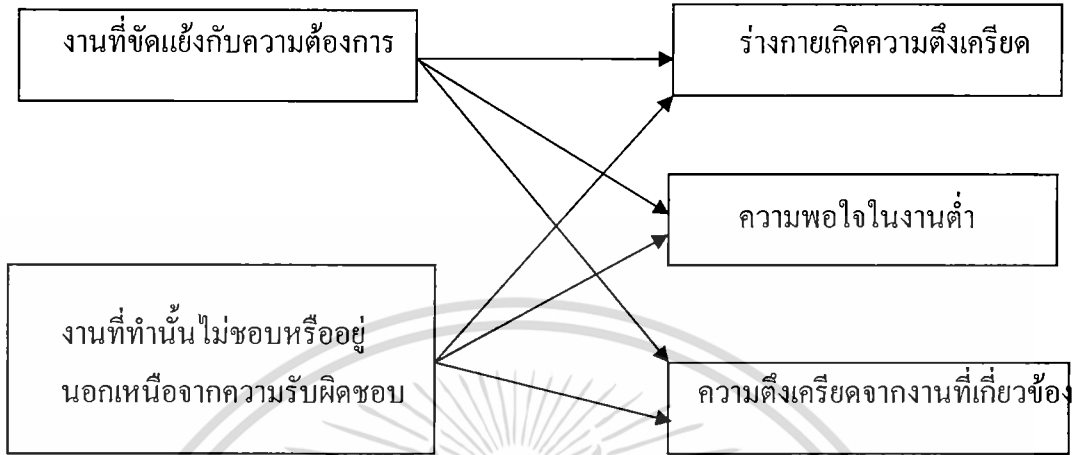
ที่มา : Holmes and Rahe (1967)

2. สภาพะการทำงาน (Working Condition) การทำงานในสภาวะเสี่ยงดัง นำไปสู่การเครียด ปวดหัว โรคภูมิแพ้ หายใจไม่ออก นอกจากนี้แสงไฟที่น้อยเกินไป หรือสว่างเกินไปส่งผลให้ม่านตาขยาย เมื่ออยู่ภายใต้สภาวะเช่นนี้ในเวลานานๆ อาจส่งผลให้ม่านตาขยายเกิดความเครียดได้รวมทั้งแอร์ไม่เย็น เพื่อนร่วมงานสุขุมหรือ จำนวนคนในแผนกมากเกินไป มีความแออัดมาก ความชื้นในอากาศมากเกินไป หรืออากาศแห้งไป เป็นต้น (Jones. 1983)

3. ปริมาณงานและชนิดงานที่ทำ (Workload) เมื่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นตนเองกลับคิดว่าไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ หรือไม่ค่อยได้ใช้ความสามารถนั้นๆ เป็นระยะเวลานาน เมื่อลองมือทำจริงอาจเครียดได้ สำหรับความเครียดที่สอดคล้องกับปริมาณงานนั้น (McKenna. 1987) แบ่งได้เป็น 4 แบบคือ การต้องการคุณภาพของงานมากเกินไป (กลัวทำงานไม่ดี) การต้องการคุณภาพงานน้อยเกินไป (ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพียงพอ) ปริมาณงานมากเกินไป และปริมาณงานน้อยไป (ไม่ค่อยมี)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บทบาทในการทำงาน (Role Issues) การทำงานบางอย่างอาจต้องขัดแย้งกับบุคลิกภาพของตนเอง หรือหน้าที่บางอย่างอาจไม่สะดวกในการมีเวลาให้ครอบครัว ยกตัวอย่าง เช่น หัวหน้าอาจจ่ายงานให้ลูกน้องในปริมาณไม่เท่าเทียมกัน หรือบริหารงานไม่ทั่วถึง ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน หน้าที่ไม่ชัดเจน



ภาพที่ 2.3 บทบาทความขัดแย้ง (Role Conflict)

ที่มา : Ferris, Frink and Galang (1996)



ภาพที่ 2.4 บทบาทความไม่ชัดเจน

ที่มา : Ferris, Frink and Galang (1996)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships at Work) บุคคลที่เราทำงานด้วยมีทั้งประเภทบุคคลที่ทำให้เราเกิดความเครียด และบุคคลที่คอยสนับสนุนเรา ความเครียดระหว่างเพื่อนร่วมงานเกิดขึ้นจากการแข่งขันกันในที่ทำงาน ความขัดแย้งส่วนตัว และนโยบายขององค์กร (Ferris, Frink and Galang, 1996) ให้นิยามของนโยบายขององค์กรเปรียบเสมือนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความรู้สึกที่ไม่ดีในที่ทำงาน โดยการแบ่งพวกต่อต้านกันเองในองค์กรการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กรนั้นจะถูพบมากในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีการแข่งขันกันสูงมากนำไปสู่การสร้างสรรค์และทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด นอกจากนี้ความเครียดระหว่างผู้จัดการ และลูกน้องมักเกิดจากการสั่งงานที่ไม่ชัดเจนการปฏิบัติต่อลูกน้องไม่เท่าเทียมกัน กระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นได้ทำแบบสอบถาม และพบว่า 52 % ของพนักงานหญิงมีประสบการณ์ความเครียด และความกังวลโดยมีสาเหตุหลักมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ที่ทำงานที่พนักงานรู้สึกขาดการสนับสนุนจากสังคม มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแย่ รวมทั้งสภาพสังคมรอบข้าง และการแยกตัวอย่างโดดเดี่ยวในบางกรณีพนักงานอาจจะเกิดความเครียดเนื่องจากความพยายามเอาชีวิตรอดของผู้ร่วมงาน องค์กรด้านการเงิน วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม ได้ให้คำจำกัดความของการถูกรังแก ข่มเหงในที่ทำงาน คือ รุกล้ำ ซิ่นใจ มุ่งร้าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำลายความมั่นใจของพนักงานและนำไปสู่ความเครียดได้ มีสังคมที่ซิงคิงค์เด่น การเลื่อนตำแหน่งการเหยียดผิว ปัญหาเชื้อชาติการศึกษา หรือเพศที่ 3 สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียดทั้งสิ้น

6. การพัฒนาอาชีพ หรือหน้าที่การงาน (Career Development) ทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายในหน้าที่การงาน ซึ่งเมื่อไม่ได้ตามที่มุ่งหวังก็อาจก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น เมื่อตำแหน่งที่ทำไม่มั่นคงอาจถูกปลด การไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระยะเวลานาน การเลื่อนตำแหน่งเร็วผิดปกติเหมือนจะให้ออกเร็วๆ หรือเกิดจากการฝึกฝน (Training) เพื่อเตรียมการเลื่อนขั้น แต่ผลออกมาไม่ผ่านต้องดำรงตำแหน่งเดิม หรือการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ 5 ปี จะได้เป็นผู้จัดการแต่ปรากฏว่า 5 ปี แล้วทำไม่ได้ หรือการถูกจำกัดในหน้าที่การงานที่ทำไม่มีการพัฒนาไปด้านอื่น เป็นต้น สังคมปัจจุบันวัดความสำเร็จจากหน้าที่การงาน คนบางคนอาจคิดว่าตัวเองล้มเหลวถ้าเขาไม่สามารถทำสิ่งที่ตัวเองหวังไว้ การเป็นที่ยอมรับหรือการเป็นที่เคารพของคนอื่นมันคือสิ่งที่ทุกคนคาดหวังไว้และบางคนที่ไม่ได้รับการเคารพนับถือจากคนอื่นก็อาจจะสิ้นหวังได้

Ellis (1962) กล่าวว่า ความกระวนกระวายใจจะเกิดจากความต้องการหรือความเชื่อที่เป็นไปไม่ได้

- 1) ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพตลอดเวลา
- 2) ความเชื่อที่ว่าปัจจัยภายนอกจะมากกระทบ ทำให้เกิดปัญหา
- 3) ความปรารถนาที่จะควบคุมพนักงานและสถานการณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ความเชื่อที่ว่าประสบการณ์เลวร้ายในอดีตจะเป็นบทเรียนสำหรับการดำเนินงานในอนาคต

5) ความปรารถนาที่จะถูกชอบ ถูกรัก หรือถูกชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง

7. ความไม่มั่นคง หรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน (Job Insecurity) คือ ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เช่น การจ้างงานพนักงาน โดยการใช้ระบบทำสัญญาในระยะสั้นๆ ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดจากความไม่มั่นคงในการทำงาน รวมทั้งความเครียดที่เกิดจากการทำงานเป็นระยะเวลานานๆ นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานในสิ่งที่คิดว่า สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีความเสี่ยงมากในการย้ายงานใหม่ นอกเหนือจากการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไปทำงานในสิ่งที่ดีกว่า

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน (Home-Work Interface) คือ คนที่ไม่ประสบความสำเร็จในที่ทำงานมักจะไม่มีประสบการณ์ในการดำรงชีวิตและครอบครัวด้วย คนที่ทำงานมากหรือใช้เวลาในที่ทำงานมากเกินไป หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จะเกิดความเครียดได้ เพราะมีเวลาให้ครอบครัวไม่เพียงพอ ดังนั้นความสมดุลระหว่างบ้านกับที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการแบ่งเวลาให้สัมพันธ์กันระหว่างบ้านกับที่ทำงาน

9. การบริหารจัดการในที่ทำงาน (Management Issues) การบริหาร การจัดการต้องมีความชัดเจน การให้รางวัล เลื่อนขั้น ปริมาณงาน เป้าหมาย ของบริษัท ถ้าการบริหารไม่ดีก็เกิดความเครียดได้ ดังนั้นควรให้ลูกน้องทำงานเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

Lock (1976) การกำหนด 6 สถานะที่จะนำไปสู่ความพอใจของพนักงาน

1. งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องท้าทายความสามารถ  
2. งานที่ได้รับมอบหมาย อาจต้องใช้ความสามารถหรือใช้แรงงาน แต่จะต้องไม่เหนื่อยและไม่หนักจนเกินไป

3. การให้รางวัลจะต้องยุติธรรม และมีความสัมพันธ์กับผลงานที่ทำ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานบรรลุเป้าหมายได้

5. งานควรจะทำให้คนรู้สึกมีความกระตือรือร้น และกระตุ้นให้เกิดการทำงาน

6. หัวหน้าควรให้การช่วยเหลือลูกน้องให้ทำงานบรรลุเป้าหมายถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งไป ความไม่พอใจในการทำงานอาจจะส่งผลให้เกิดอาการดังต่อไปนี้ เช่น สถานะป่วยทางกายและจิตใจ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานแย่ ผลผลิตตกต่ำอัตราการลาออกสูง หรือการย้ายงานสูง การขาดงาน หรือแม้แต่อัตราการเกิดอุบัติเหตุที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหัวหน้าควรบริหารจัดการในที่ทำงานให้พนักงานครบทั้ง 6 สถานะที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานของพนักงานที่กล่าวข้างต้น นอกจากนี้จะต้องทำให้พนักงานคิดว่า พวกเขาไม่ได้กำลังถูกบริหารจัดการเป็นกลุ่มแต่กำลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถูกบริหารจัดการแบบรายตัว รวมทั้งหัวหน้าจะต้องตระหนักว่าในการบริหารจัดการรายตัวนั้น พนักงานแต่ละคนนั้นมีพื้นฐาน ประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน

### ระดับของความเครียด

Dawkins and Seltzer (1985) ได้แบ่งระดับความเครียดในงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนานๆ ครั้ง หรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้น และหมดไปในระยะเวลาอันสั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรกเกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้ง หรือนานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าอยู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว มีผลทำให้มีการแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธก้าวร้าว เจ็บขริม เนื่องจากมาสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้

3. ระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมากเกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่รุนแรง หรือมีหลายสาเหตุร่วมกันเข้ามาคุกคามอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเครียดจะคงอยู่นานเป็นสัปดาห์ เดือนหรือเป็นปีเป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง และหากไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และปรับตัวไม่ได้ตามมา

สุรพงษ์ อัมพันธ์ (2539) กล่าวว่า ระดับความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ จะเป็นตัวกำหนดความเครียดว่า ควรจะรุนแรงและยาวนานเพียงใด โดยอัตโนมัติอย่างไม่รู้สึกรู้สีกว่าความเครียดที่เกิดขึ้นในระดับปกติ ก็จะเกิดการคืนบรรเทาอยู่ในสถานการณ์ซึ่งอยู่ในวิสัยปฏิบัติได้โดยไม่เกินความสามารถ ดึงกำลังแฝงมาใช้อย่างเกินกำลังปกติเป็นบางครั้งในช่วงระยะเวลาหนึ่งเมื่อร่างกายได้รับสัญญาณจากจิตใจว่า ถึงเวลาจำเป็นจะต้องทุ่มสุดตัวแล้ว จากนักวิชาการหลายท่านกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าความเครียดเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลนั้น มีระดับความรุนแรงต่างกัน ซึ่งอาจแบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำ ความเครียดระดับนี้พบได้ในชีวิตประจำวันของทุกคน ไม่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินชีวิต และสิ้นสุดในระยะเวลาอันสั้นๆ

2. ความเครียดระดับปานกลาง ความเครียดระดับนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม ทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินชีวิตต้องรีบหาทางแก้ไข ความเครียดระดับนี้เกิดนานเป็นชั่วโมง หรือเป็นวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความเครียดระดับสูง ความเครียดระดับนี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี มีผลให้เกิดความล้มเหลวในการปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และจิตใจอย่างชัดเจน การดำเนินชีวิตเสียไป บุคคลไม่สามารถแก้ไขภาวะเครียดด้วยตนเองได้ ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญระดับวิชาชีพ

สุจิต สุวรรณชีพ (2532) กล่าวว่า ระดับของความเครียดจะมากน้อยเพียงใดอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรุนแรงของความกดดัน หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การสูญเสียที่ร้ายแรง
2. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เช่น ผู้ที่รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง มั่นใจในตนเองกล้าได้ กล้าเสีย รู้จักมองการณ์ไกล ยืดหยุ่นได้ มีอารมณ์ขัน ฯลฯ จะมีความเครียดไม่มากนัก
3. ประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และความสามารถในการแก้ปัญหา
4. การประเมินความสำคัญของปัญหา ถึงแม้จะเป็นเรื่องรุนแรง แต่คิดว่าความสำคัญต่อ งานไม่มากนัก หรือมีเจตคติในลักษณะที่มองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ระดับความเครียดก็จะไม่สูง

5. ความช่วยเหลือจากภายนอก หากรู้สึกว่าจะมีภัยก็จะได้รับความช่วยเหลือ

สุภาวดี นวत्मณี (2541) ได้แบ่งระดับของความเครียดจากแบบสอบถามประเมิน ความเครียดของกรมสุขภาพจิต ดังนี้

1. ระดับน้อยสุด อาจหมายความว่า ท่านตอบไม่ตรงตามความเป็นจริง หรือขาดแรงจูงใจ มีความเฉื่อยชา มีชีวิตประจำวันที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ ปราศจากความตื่นเต้น

2. ระดับน้อย หมายถึง สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก

3. ระดับปานกลาง หมายถึง ว่าเป็นความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวันอาจไม่รู้ตัวว่ามีความเครียดหรืออาจรู้สึกได้จากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมบ้างเล็กน้อย แต่ไม่ชัดเจนและยังพอทนได้ อาจต้องใช้เวลาในการปรับตัวแต่ในที่สุดท่านก็สามารถจัดการกับความเครียดได้และความเครียดระดับไม่เป็นผลเสียต่อการดำเนินชีวิต ในกรณีนี้ท่านสามารถผ่อนคลายความเครียดด้วยการหากิจกรรมที่เพิ่มพลัง เช่น ออกกำลังกาย เล่นกีฬา ทำสิ่งที่สนุกสนานเพลิดเพลิน เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ หรือทำงานอดิเรกต่างๆ

4. ระดับสูง หมายถึง ความตึงเครียดในระดับค่อนข้างสูง และได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมากจากปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้ง และวิกฤตการณ์ในชีวิตเป็นสัญญาณเตือนขึ้นต้นว่าท่านกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤต และความขัดแย้ง ซึ่งท่านจัดการแก้ไขด้วยความลำบาก ลักษณะดังกล่าวจะเพิ่มความรุนแรง ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานจำเป็นต้องหาวิธีแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ให้ลดน้อยลงหรือหมดไปด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งสิ่งแรกที่ต้องรีบจัดการ คือ ต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีวิธีคลายเครียดที่ดีและสม่ำเสมอทุกวัน วันละ 1-2 ครั้ง ครั้งละ 10 นาที โดยนั่งในท่าที่สบาย หายใจลึกๆ ให้น้ำที่ท้องขยาย หายใจออกช้าๆ นับ 1-10 ไปด้วยท่านจะใช้วิธีนั่งสมาธิหรือสวดมนต์ก็ได้ ท่านควรแก้ปัญหาให้ดีขึ้น โดยค้นหาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หาวิธีแก้ไขปัญหาหลายๆ วิธี พร้อมทั้งพิจารณาผลดี ผลเสียของแต่ละวิธี เลือกวิธีที่เหมาะสมกับภาวะของตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ต้องไม่สร้างปัญหาให้เพิ่มขึ้น หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วางแผนแก้ไขปัญหาลำดับขั้นตอน และลงมือแก้ปัญหา

5. ระดับมากที่สุดหรือสูงกว่าปกติ หมายถึง กำลังตกอยู่ในภาวะตึงเครียด หรือกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในชีวิตอย่างรุนแรง เช่น การเจ็บป่วยที่รุนแรง เรือร้าง ความพิการ การสูญเสียปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่รุนแรงซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเอง และบุคคลใกล้ชิดต่อไปได้ ในระดับนี้ท่านต้องไปปรึกษา หรือใช้บริการปรึกษาปัญหาสุขภาพจิตทางโทรศัพท์ ซึ่งอาจจะช่วยให้ท่านมองเห็นปัญหา และแนวทางแก้ไขที่ชัดเจนและเหมาะสมต่อไป

#### ผลกระทบของความเครียด

ผลกระทบของความเครียดมีหลายอย่าง ซึ่งอาจเกิดพร้อมๆ กันได้ แต่ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้ (สุพานี สฤกษ์วานิช. 2552)

1. ผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological Symptoms หรือ Emotional Exhaustion) ผลของความเครียดทางด้านอารมณ์และจิตใจ เช่น เกิดความวิตก กังวลใจ ไม่มีสมาธิ หลงลืม หรืออาจทำให้พอใจในงานลดลง เบื่องาน เป็นต้น

2. ผลทางด้านร่างกาย (Physiological Symptoms) มักจะทำให้เกิดโรคต่างๆ ซึ่งในทางการแพทย์เรียกว่าเป็น Functional Disease เพราะว่ามันเป็นโรคที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากเชื้อโรคเช่นเวลาเครียดแล้ว เราจะเกิดอาการนอนไม่หลับ ปวดหัว ไมเกรน มีนหัว ตื้ออึดอะไรไม่ออกปวดท้องท้องเสีย เป็นโรคกระเพาะ ความดันขึ้นสูง หัวใจสั่น และอาจเป็นโรคหัวใจตามมา

3. ผลทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) ผลทางด้านพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีมากมายซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากผลทางจิตใจและร่างกาย เช่น อาจทำให้คนมีการทำร้ายตนเอง เช่น กรีดแขน มีการติดยา (ยานอนหลับ ยาแก้เครียด ยาเสพติด เช่น ยาอี) ติดเหล้า ติดบุหรี่

3.1 พฤติกรรมเชิงก้าวร้าว เช่น เสียงดัง ไม่เก็บอารมณ์ ขี้โมโห โวยวาย และมีพฤติกรรมสร้างปัญหาในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

3.2 มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง งานผิดพลาดเสียหายล่าช้า ผลผลิตต่ำลง

3.3 มีการหยุดงาน ขาดงานสูง

3.4 หยุดงานถาวร คือ ต้องลาออกไป หรือถูกให้ออกไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รอบบิน (Robbins. 1996) กล่าวว่า พนักงานที่เผชิญกับความเครียดสามารถแสดงออกมาได้ในหลายลักษณะ แต่ทุกคนก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน เป็นต้นว่าความดันโลหิตสูง เป็นโรคหัวใจ มีการเปลี่ยนแปลงเผาผลาญอาหารในร่างกาย โกรธง่าย มีอารมณ์ฉุนเฉียว เป็นแผลในปาก ประสิทธิภาพการตัดสินใจลดลง และอื่นๆ อาการเหล่านี้ สามารถอธิบายได้ใน 3 ลักษณะ คือ ทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม

1. อาการทางร่างกาย (Physiological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดมักปรากฏอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ จากการวิจัยพบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการปวดหัว โรคความดันโลหิตสูง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหารจนอาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราเต้นของหัวใจ และจะทำให้เป็นโรคหัวใจจนถึงขั้นหัวใจวายได้

2. อาการทางจิตใจ (Psychological Symptoms) ความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงและเป็นอาการทางจิตใจที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่นๆ ที่เกิดจากความเครียด เช่น ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการยั้งคิดและการตัดสินใจ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากพนักงานเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงทำให้ผลผลิตลดลง มีการขาดงานบ่อย จนถึงขั้นลาออก มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์ หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด

ทฤษฎีความเครียดของฮันส์-เซลย์ เซลย์ (อ้างถึงใน จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. 2545) Selye พบว่าเมื่อมีความเครียด (Stress) เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดกลุ่มอาการปรับตัวต่างๆ ไป (General Adaptation Syndrome: GAS) ซึ่งมี 3 ระยะด้วยกันคือ

1. ระยะตกใจ (Alarm Stage) แสดงลักษณะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งร้ายๆ จะมีการกระตุ่นหรือยั่วยุให้ตื่นตัว ระยะตกใจ แบ่งออกเป็น

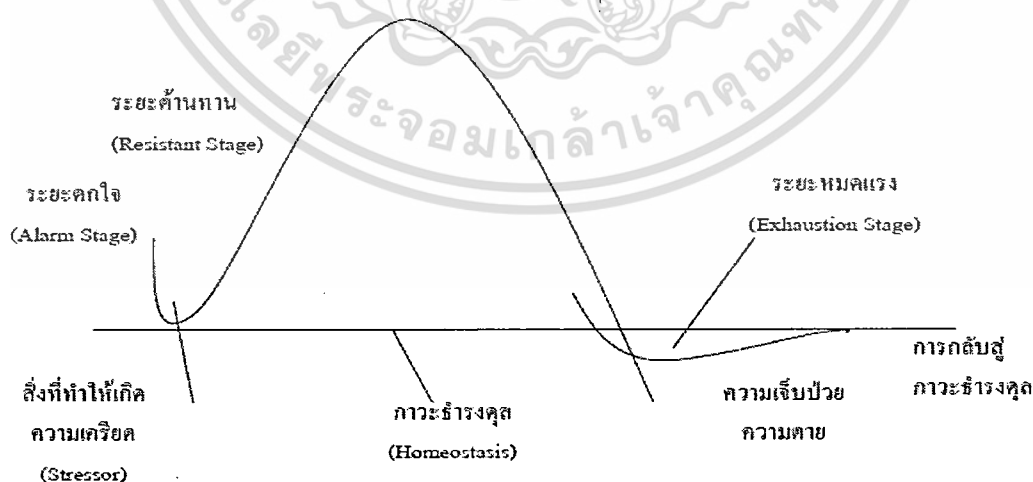
1.1 ระยะช็อก (Shock Phase) เป็นระยะแรก และเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบทันทีทันใดต่อสิ่งที่เป็นภัย ปฏิกิริยาของร่างกายในระยะนี้มีอยู่สองแบบ คือ “สู้ (Fight) หรือหนี (Flight)” ระยะนี้มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากการกระตุ้นของระบบประสาท Sympathetic เช่น หัวใจเต้นเร็ว กล้ามเนื้ออ่อนตัว อุณหภูมิลดลง และความดันโลหิตต่ำ

1.2 ระยะต้านช็อก (Counter Shock Phase) จะเกิดปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (Rebound Reaction) เช่น Adrenal Cortex จะโตขึ้น น้ำตาลถูกปล่อยออกมาจากตับ มีการเคลื่อนไหวของ

กล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่แล้วปฏิกิริยาต่อความเครียดแบบเฉียบพลัน (Acute Stress Reaction) จะสัมพันธ์ทั้งสองระยะนี้

2. ระยะต้านทาน (Resistance Stage) หรือระยะปรับตัว (Adaptation Stage) ระยะนี้ ร่างกายจะพยายามปรับตัวต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Stressor) และทำให้สภาพทั่วไปดีขึ้นอาการต่างๆ จะหายไป ความพยายามของร่างกายในการปรับตัวมีส่วนช่วยให้พลังงานที่สูญหายไปกลับคืนมา และยังช่วยซ่อมแซมส่วนที่ถูกลทำลายไปให้ดีขึ้น

3. ระยะหมดแรง (Exhaustion Stage) ถ้าสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างพอเพียง ร่างกายจะผ่านเข้าสู่ระยะที่สาม คือ ระยะหมดแรงเนื่องจากความเครียดยังคงมีอยู่ไม่รู้จักหมดสิ้น พอร่างกายโดนความเครียดเล่นงานซ้ำแล้วซ้ำอีก ร่างกายจะเสื่อมโทรม จนกระทั่งเกิดเป็นโรคต่างๆ เช่น ภูมิแพ้ ลมพิษ แผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง และอาจถึงแก่ความตายได้ในที่สุด สิ่งมีชีวิตทั้งหลายมีความสามารถในการปรับตัว หรือการคงสภาพไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก Cannon จึงได้นำคำว่าภาวะธำรงดุล (Homeostasis) มาใช้เมื่อกล่าวถึงภาวะสมดุล (Equilibrium) หรือดุลยภาพ (Balance) ซึ่งได้แก่ กลไก (Defenses) ต่างๆ ที่มนุษย์นำมาใช้ในการจัดการ (Coping) กับความเครียดหากวิธีจัดการล้มเหลวก็จะเกิดโรคที่เรียกว่าโรคแห่งการปรับตัว (Diseases of Adaptation) หรือ Stress Diseases เช่นการเกิดเป็นโรคทางร่างกายสาเหตุจากจิต (Psychosomatic Disorders) Selye ยังได้จำแนก Stress Eustress และ Distress คำว่า Eustressหมายถึงความกระตือรือร้น และขยันในการศึกษาเล่าเรียน การปรับปรุงนิสัย การขยายธุรกิจหรือการมีตำแหน่ง และหน้าที่การงานที่สูงขึ้นส่วน Distress เป็นความเครียดที่ไม่ดี เช่น การหย่าร้าง การถูกออกจากงาน ความเจ็บป่วย การถูกจำคุก ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์พยายามหลีกเลี่ยง



ภาพที่ 2.5 General Adaptation Syndrome (GAS) ตามแนวของ Selye

ที่มา : Sexton and Hyland. 1979 อ้างถึงใน จันทรจิรา ภูเกศทอง. 2537

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีความเครียดของเซกต์ตัน และไฮแลนด์ เซกต์ตัน และไฮแลนด์ (Sexton and Hyland.1979 อ้างถึงใน จันทรจิรา ภูเกศทอง. 2537) ได้สร้างโมเดลซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการปรับตัว เรียกว่า Stress Adaptation Cycle หรือ S-A Cycle โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดของเซลีย์ (Selye) ซึ่งเซกต์ตัน และไฮแลนด์ เห็นว่ามนุษย์มีชีวิตอยู่ในโลก ซึ่งล้อมรอบด้วยความเครียดทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น อาหาร อากาศ น้ำ แสงและระดับอารมณ์ของคน ความคงทนของมนุษย์ต่อความเครียดขึ้นอยู่กับธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเครียด การปรับตัว ระดับพัฒนาการการตอบสนองต่อการเรียนรู้ เป็นต้น

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นมนุษย์จะต้องมีการปรับตัว อาจเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นกับความเครียดครั้งแรกที่มนุษย์ประสบ เมื่อมีการปรับตัวโดยตรงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของร่างกาย และทำให้เกิดความเครียดอันใหม่เกิดขึ้น ร่างกายก็ปรับตัวอีกครั้ง และจะเป็นลักษณะเช่นนี้เรื่อยไป

ตามทฤษฎีได้แบ่งระดับการปรับตัวต่อความเครียดออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. การปรับตัวเฉพาะที่ (Local Level) เป็นการปรับตัวเฉพาะต่อสิ่งที่มารบกวน ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จก็จะนำไปสู่ภาวะการปรับตัวในระยะต่อไป

2. การปรับตัวในระดับอวัยวะ (Organ Level) เนื่องจากการปรับตัวในทางตรง (Direct Adaptation) ครั้งแรกไม่สามารถกำจัดสิ่งที่มารบกวนได้ กระตุ้นให้เกิดความเครียดใหม่ขึ้นมา ร่างกายก็พยายามปรับตัวใหม่ เพื่อกำจัดความเครียดนี้ เรียกว่าเป็นการปรับตัวทางอ้อม (Indirect Adaptation) ต่อความเครียดอันแรก จากจุดนี้จึงเริ่มต้น S-A Cycle

3. การปรับตัวของร่างกายทั้งตัว (Systemic Level) จะเกิดขึ้นเมื่อการปรับตัวทางตรงในระดับอวัยวะไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความเครียดอันใหม่ขึ้น จึงต้องมีการปรับตัวอีก และเป็น การปรับตัวทางอ้อม (Indirect Adaptation) ที่สัมพันธ์กับความเครียดครั้งแรก ดังนั้น S-A Cycle จะดำเนินต่อไป

ทฤษฎีความเครียดของคูแกน และคณะ (Dougan et al.1986 อ้างถึงใน วิลาวรรณ วรศรี หิรัญ. 2536) กล่าวถึงอาการต่างๆ ของความเครียด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 ด้านอารมณ์ (Mood) เช่น รู้สึกหงุดหงิด ง่ายเฉยง่าย กังวลใจ รู้สึกสับสนหลงลืมง่าย รู้สึกเศร้า เบื่อหน่าย เป็นต้น

3.2 ด้านอวัยวะ (Organs) เช่น หัวใจเต้นแรง หายใจถี่ กระเพาะอาหารปั่นป่วนวิงเวียนศีรษะ ปากคอแห้ง เป็นต้น

3.3 ด้านกล้ามเนื้อ (Muscles) เช่น มือนี้่ว้น เส้นกระดูก กล้ามเนื้อยึด พูดตะกุกตะกัก ตา มัว ปวดหลัง เป็นต้น

3.4 ด้านพฤติกรรม (Behavior) เช่น ลูกตลกกล่น นอนไม่หลับ ความต้องการทางเพศ ลดลง เดินตัวเกร็ง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความเครียดจากการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

จากภาวะความจำเป็นที่มนุษย์ต้องดำรงเลี้ยงชีพ มนุษย์ทุกคนจึงต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ จึงทำให้ต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้นั้น ทำให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเครียดได้ ซึ่งความเครียดเกิดขึ้นได้กับบุคคลทั่วไป ทุกเพศ ทุกวัย และทุกฐานะ แต่จะเกิดในลักษณะและระดับที่แตกต่างกัน บุคคลที่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันรวดเร็ว โดยกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเพียงเล็กน้อย บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดีกว่าบุคคลที่จัดการความเครียดได้น้อยหรือในลักษณะไม่เหมาะสม ไม่สามารถลดความเครียดได้ ก็จะมีผลกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเอง ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติและองค์การได้ ได้มีผู้ให้ความหมายความเครียดในงานไว้หลายท่าน ดังเช่น

รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ (2536) ให้ความหมายความเครียดในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เช่น ความรู้สึกไม่พอใจในงาน ความเหน็ดเหนื่อย ความเบื่อหน่าย ความกังวลใจและความกลัวที่เกิดขึ้นในงาน รวมถึงความกดดันหรือสิ่งที่กีดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต พัฒนาการ และความต้องการของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและจิตใจสุดใจ แสงสุนทร (2545) ให้ความหมายความเครียดในงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน และประเมินว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเองหรือความผาสุกและเกินขีดความสามารถของตน

จักรพันธ์ เจริญผล (2546) อธิบายว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจเสียคุณภาพและก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทั้งระบบภายในและภายนอกร่างกาย และมีอิทธิพลต่อการทำงานและดำเนินชีวิต

รัตยา วิจิตรวงษ์ (2546) อธิบายว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานหมายถึงการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะคุกคาม เนื่องจากปัจจัยต่างๆ จากงาน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน และทำให้ผลงานลดลง

Beehe and Newman (1974) อธิบายว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดการเสียการสมดุลของร่างกาย มีผลทั้งทางบวกและลบ ทางบวกก่อให้เกิดผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ

Cooper and Marshall (1976) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทงานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดี และสภาพการทำงานไม่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

French, Rodger. and Caplan (1974) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความต้องการมากเกินความสามารถที่บุคคลจะตอบสนองได้ เมื่อหาทางออกไม่ได้ จะมีผลต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน เช่น ความไม่พอใจในงาน ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

Kalleberg (1977) ที่อธิบายว่าความเครียดจะเกิดเมื่อบุคคลไม่ได้รับในสิ่งที่ควรจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ผลการปฏิบัติงานลดลง

### 2.2.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมหลายอย่างที่เป็นแรงกดดันที่เรียกร่องให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นจนเกิดเป็นความเครียด ความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อบุคคลและต่อองค์กร มีผู้ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ในลักษณะต่างๆ กัน เช่น Hellriegel, Slocum, and Richard (1989) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ มีงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีการบริหารเวลาไม่เหมาะสม
2. บทบาทในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทความรับผิดชอบต่อกัน และขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และขาดการมอบหมายรับผิดชอบ
4. ความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว
5. การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนมากเกินไป หรือน้อยเกินไป ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ความพยายามที่จะปฏิบัติงานถูกขัดขวาง

Steers (1984) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพแบบ A ความเชื่ออำนาจภายนอกตน อัตราการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถและความต้องการ
2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของอาชีพ ความคลุมเครือในบทบาทความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป การรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น และการขาดการมีส่วนร่วม
3. การสนับสนุนทางสังคม

Dubrin (1984) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ A ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน และการไม่ชอบในระเบียบข้อบังคับ และความเชื่ออำนาจภายนอกตน
2. ปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป ความไม่มั่นคงของงานและแรงบีบบังคับในการทำงาน

Arnold and Feldman (1986) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 อย่าง คือ

1. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทที่มากหรือน้อยเกินไป
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลนอกหน่วยงาน และบรรยากาศในองค์การ
3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางจิตสังคม การเปลี่ยนแปลงในชีวิตความมุ่งหวังในอาชีพ การย้ายที่อยู่

Ivancevich and Matterson (1987) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษา และสุขภาพ
2. ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหาและความเชื่ออำนาจภายนอกตน
3. ปัจจัยภายในขององค์การ แบ่งเป็นระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบต่อคนและสิ่งของ ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความขัดแย้งภายในกลุ่ม ระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการจัดการองค์การ
4. ปัจจัยภายนอกขององค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย และการเดินทาง

Davis and Newstrom (1985) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ เสียง แสง อุณหภูมิ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ บทบาท การบริหารเวลา การเปลี่ยนแปลง และการนิเทศงาน
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ปัจจัยด้านการตอบสนองอารมณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

BaronandGreenberg (1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ BaronandPaul (1991) ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. ความขัดแย้งในบทบาท
3. ความคลุมเครือในบทบาท
4. บทบาทมากหรือน้อยเกินไป
5. ความรับผิดชอบต่อกัน
6. ขาดการสนับสนุนทางสังคม
7. ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเป็น 3 อย่าง คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความสามารถ และบุคลิกภาพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ปัจจัยภายนอกงาน ได้แก่ ครอบครัว และเศรษฐกิจ

จากแนวคิดดังกล่าวทั้งหมดนี้พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกลุ่ม ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านการพัฒนาทางอาชีพ และปัจจัยด้านเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญช่วยให้บุคคลมีวิสัยทัศน์มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรอบคอบและถูกต้องรวดเร็วส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน Herzberg, Mausner, and Syndeman (1959. อ้างถึงใน ยุพา ริมดุสิต, 2545) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบกระตุ้น (Motivative Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบกระตุ้น ซึ่งหมายถึงบุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคลนั้นต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานมาช่วยในการแก้ปัญหา และจากการศึกษาของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Dyer (1981) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในงานแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้

1. การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Discretion) หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ทักษะในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่และหลากหลายรวมทั้งสามารถประสานงานกับผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปอีกด้วย (Karasek. 1979 อ้างถึงใน Ganster. 1998)

2. อำนาจในการตัดสินใจในงาน (Decision Authority) หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา (Problem) หรือโอกาส (Opportunity) กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น

3. การจัดการเวลางานได้ด้วยตนเอง (Schedule Control) หมายถึง การสามารถทำงานตามเป้าหมายได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

4. อุปสงค์ของงาน (Job Demands) หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงาน การใช้เวลาว่างและให้เวลาครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

5. ความเพียงพอของค่าตอบแทน (Pay Adequacy) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกพูน และสวัสดิการอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น (Walton. 1973)

6. ความรู้สึกมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน (Walton. 1973)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor) หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

## 2.4 ประวัติบริษัทในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

บริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ตั้งอยู่ที่ 32-33 ถ. บางนา-ตราด กม.11.5 ต.บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2529 ด้วยทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท ปัจจุบันบริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีผู้ถือหุ้นเป็นคนไทย 100 % โดยท่านประธานคุณสรเสริญ จุฬางกูร เป็นผู้ดูแล ในปี พ.ศ. 2544 ได้เพิ่มทุนจุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทะเบียนเป็น 1.956 ล้านบาท มีพื้นที่ทั้งหมด 76.160 ตารางเมตร แบ่งเป็นส่วนโรงงาน 48.120 ตารางเมตร

ปัจจุบัน บริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ได้ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เกือบทุกยี่ห้อ และเป็นผู้ให้บริการ และอำนวยความสะดวกในขอบเขตที่กว้างแก่ลูกค้า ในการผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ แซชชี แม่พิมพ์ จีค เบรกมือ ท่อไอเสีย บานพับประตูรถยนต์ รางกระจก รถยนต์ตามแบบและข้อกำหนดของลูกค้าและร่วมออกแบบผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของลูกค้า รวมทั้งข้อกำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรมของไทยและข้อกำหนดของนานาชาติให้เหมาะสมกับสถานะของแต่ละประเทศ

อนึ่งในอนาคตบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นผู้นำในการออกแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการ เครื่องมือ และดำเนินการผลิต ผลิตภัณฑ์รถยนต์สำหรับรถยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยแบ่งสายงานการบังคับบัญชาออกเป็น 3 สายงาน

1. งานบริหาร โดยมีผู้อำนวยการสายการบริหารเป็นผู้ดูแล โดยมีฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายธุรกิจโรงงาน
2. งานพัฒนาธุรกิจและธุรกิจร่วมทุน โดยมีผู้อำนวยการสายพัฒนาธุรกิจและธุรกิจร่วมทุนเป็นผู้ดูแล โดยมีฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ
3. งานส่วนโรงงาน โดยมีผู้อำนวยการสายงาน เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยมีฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายผลิต1 ฝ่ายผลิต2 ฝ่ายควบคุมคุณภาพฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายจัดทำเครื่องมือ ฝ่ายเทคนิคและบำรุงรักษา ฝ่ายโยธา ฝ่ายวางแผน และฝ่ายคลังพัสดุและสินค้า นโยบายคุณภาพ

คณะผู้บริหาร ได้มีการศึกษาทบทวนความต้องการ ความคาดหวัง ข้อกำหนดของลูกค้าและเป้าหมายขององค์กรที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในตลาดผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในโลก คณะผู้บริหารซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันที่จะกำหนดปรัชญาและนโยบายขององค์กรให้เป็นที่ถ้อยแถลงให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และความพึงพอใจของลูกค้า จึงได้กำหนดนโยบายคุณภาพไว้เพื่อเป็นข้อเตือนใจและเป็นพันธะผูกพันดังนี้

“มุ่งมั่นพัฒนา รักษาคุณภาพสินค้าและการส่งมอบให้เกิดความพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าตลอดไป”

ความหมายของจุดมุ่งหมายของนโยบายคุณภาพที่กำหนดไว้ข้างต้นนั้น เป็นเป้าหมายสูงสุดของบริษัทซึ่งสอดคล้องความคาดหวังของลูกค้าและจุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีความหมายดังนี้

มุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ มั่นคงที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายคุณภาพของบริษัทพัฒนา หมายถึง การยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน เทคนิคการผลิตประยุกต์ใช้เทคนิคที่ทันสมัยคิดค้นหาเทคโนโลยีใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

รักษาคุณภาพสินค้าและส่งมอบ หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทาง (PROCEDURE) วิธีปฏิบัติ (WORK IN STRUCTION-WI) อย่างเคร่งครัด โดยมีเป้าหมาย

QCDD

Q = QUALITY = คุณภาพเป็นไปตามที่ลูกค้าต้องการ

C = COST = ต้นทุนต่ำ

D = DELIVERY = การส่งมอบให้ทันเวลา สถานที่และจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ

D = DEVELOP = การพัฒนา

“ให้เกิดความพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า” หมายถึง การปฏิบัติงานทั้งหมดให้ตรงตามต้องการของลูกค้าทุกข้อกำหนด ซึ่งจะประเมินผลได้จากการไม่มีสินค้าคืนจากลูกค้าเกินเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ ไม่ได้รับคำตำหนิจากลูกค้าอย่างรุนแรง ได้รับความไว้วางใจให้ส่งมอบสินค้าเพิ่มขึ้นหรือมอบหมายผลิตภัณฑ์รุ่นใหม่ให้บริษัทผลิต

“ตลอดไป” หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ลูกค้าพอใจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพ มีดังนี้

1. เพื่อเป็นสื่อกลางให้พนักงานทุกคนในบริษัท ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดเป็นแนวทางบริษัท

2. เพื่อให้พนักงานเข้าใจจุดมุ่งหมายของบริษัท และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

3. เพื่อให้มีการพัฒนาระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์การบริหารการผลิตการลดต้นทุนและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

หลักสำคัญในการปฏิบัติให้บรรลุผลและสอดคล้องถึงนโยบายคุณภาพได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานของทุกฝ่ายไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับจัดการทุกคนต้องให้ความสนใจและวันนำไปถ่ายทอดผู้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามคู่มือและแนวทางของบริษัทที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2. ให้ถือว่าคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่ต้องเอาใจใส่และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ วิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุนโยบายคุณภาพ

3. ให้มีการอบรมทำความเข้าใจนโยบายคุณภาพ วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติของบริษัท ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน และต้องทบทวนเป็นระยะๆ

4. ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กร และการผลิตประจำปีในการที่จะยกระดับเทคนิคการผลิตบุคลากรการจัดปัญหาโดยหาทางป้องกันก่อนที่จะเกิดขึ้นให้สอดคล้องกับนโยบายคุณภาพและข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์โดยกำหนดเป้าหมายหลักในแผนธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยประกาศให้ทุกฝ่ายในองค์กรให้เข้าใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย

ร่วมให้สอดคล้องเป้าหมายหลักให้มีการทบทวนการวัดผลการดำเนินการ ด้านระบบบริหาร ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การผลิต ผลกระทบจากปัญหาภายใน ภายนอกและคำร้องเรียนจากลูกค้า เพื่อให้มีการปรับปรุงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำข้อมูลไปกำหนดเป้าหมายและ/หรือกลยุทธ์ในปีต่อไป

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีอนันต์ จูฑะเดมีย์ (2523: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า ค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการและงานด้านการสอนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง ส่วนสภาพปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงานสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และการบริหารในหน่วยงานก่อให้เกิดความเครียดแก่อาจารย์พยาบาลในระดับปานกลางและพบว่ามีความเครียดแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุ กล่าวคือ กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความเครียดมากที่สุดในทุกๆ ด้าน ส่วนอายุ 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความเครียดในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปีมีความเครียดมากที่สุด กลุ่มที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีมีความเครียดปานกลาง

พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถาม SCL 90 ของ Derogaglio และ Covi กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง จำนวน 497 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 106 คน และพยาบาลประจำการ 391 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนตัวของพยาบาลที่มีผลต่อความเครียด คือ ภาวะครอบครัว ปัจจัยด้านหน้าที่การงานของพยาบาลที่มีผลต่อความเครียด คือ สภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สมโภชน์ ทศนา (2538. : 121-125) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล พบว่า รองสารวัตรสอบสวนมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า อายุ ประสบการณ์การสอบสวน ภาวะครอบครัวความสับสนบทบาท และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด ส่วนประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณงาน การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากประชาชน รวมทั้งวัสดุสิ่งอำนวยความสะดวกล้วนก่อให้เกิดความแตกต่างของความเครียด

สวพรรณ ทรัพย์ประเสริฐ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของข้าราชการที่มีการย้ายงานและถึงระดับความเครียด กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกรมศุลกากร จำนวน เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

250 คนโดยใช้แบบสอบถามถึงปัจจัยทางด้านการปฏิบัติงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่สนใจศึกษาประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ภาระครอบครัวระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และจำนวนครั้งของการย้ายงาน พบว่าข้าราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่มีความเครียดระดับปานกลางแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านครอบครัวและด้านส่วนตัวแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยแต่ละตัว

นพพร โปรรุ่งโรจน์ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบทดสอบความเครียด จำนวน 40 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารมีความเครียดระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเครียดด้านอารมณ์ ความเครียดด้านอวัยวะ ความเครียดด้านพฤติกรรมแสดงออก และความเครียดด้านกล้ามเนื้อ เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานธนาคาร จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส และลักษณะงาน พบว่าพนักงานธนาคารชายกับพนักงานธนาคารหญิงมีความเครียดต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานธนาคารชายกับพนักงานธนาคารหญิงมีความเครียดแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ความเครียดด้านพฤติกรรมแสดงออก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานธนาคารที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานธนาคารมีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดด้านอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานธนาคารที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความเครียดต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานการเงินกับพนักงานบริหาร มีความเครียดด้านกล้ามเนื้อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความเครียดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธารรัตน์ ชื่นทอง (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีอายุ 35-39 ปี สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ทำงานสังกัดกรุงเทพมหานครและสาขาภูมิภาค บุคลิกภาพแบบ A และความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และ 40 ปีขึ้นไป สถานภาพโสดและสมรสแล้ว ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี หรือสูงกว่า ทำงานสังกัดสำนักงานใหญ่ ภาระครอบครัวไม่เดือนร้อน เตือร้อนปานกลางและเตือร้อนมาก บุคลิกภาพแบบ B และความเชื่ออำนาจภายในตน มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กาญจนา ไกรสุภา (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในด้านบริบทของงาน ด้านเนื้องาน บุคลิกภาพแบบ A และความเหนื่อยหน่ายในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย

กฤษณพล พัวไปบุลย์วงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติงานเครื่องมือยกตู้สินค้าในท่าเรือแหลมฉบัง โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบสะดวก กลุ่มตัวอย่าง 290 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติงานเครื่องมือยกตู้สินค้าในท่าเรือแหลมฉบังที่มีอายุ ระดับการศึกษา และมีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน จะมีความเครียดเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความเครียดเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และค่าตอบแทน สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติงานเครื่องมือยกตู้สินค้าในท่าเรือแหลมฉบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านบริหาร และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติงานเครื่องมือยกตู้สินค้าในท่าเรือแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรธน์ รัตโตบุตร (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานขายบัตรเครดิต ธนาคาร ก ประเทศไทย ประชากรที่ใช้เป็นพนักงานขายบัตรเครดิต ธนาคารประเทศไทย จำนวน 434 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานขายบัตรเครดิต พบว่า ปริมาณงานและบทบาทในการทำงาน สภาพะการทำงาน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเปลี่ยนแปลงในการทำงาน พนักงานมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยสุด ส่วนการบริหารจัดการในที่ทำงาน พนักงานมีความเครียดอยู่ในระดับมาก และจากผลการทดสอบโดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

อัญชลี ทรัพย์ยิ่ง (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 2 ประเด็น คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพการทำงาน แต่พนักงานมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

สุมาลี วรเวก (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้ประชากรของบริษัททั้งหมด 400 ราย ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(มหาชน) มีความเครียดระดับปานกลาง และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีลักษณะบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

พริดา โขรัมย์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน และสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียดในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเครียดในงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีระดับค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน มีความเครียดในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเครียดในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน ส่วนสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมของงานและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านผลประโยชน์อื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุวิษา ยาทองไทย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดชลบุรีและระยองเก็บข้อมูลโดยใช้ แบบ สอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสาขาของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดชลบุรีและระยอง จำนวน 440 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) การวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (Principal Components) และหมุนแกนแบบออโรคอนอล ด้วยวิธีเวริแมกซ์ (Varimax)

ผลการวิจัยพบว่า สามารถแยกองค์ประกอบได้ทั้งหมด 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงานและความผิดพลาดในการทำงาน ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพร่างกาย ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยที่ 4 ปัจจัยด้านการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ปัจจัยที่ 5 ปัจจัยด้านครอบครัวและการประเมินผลการทำงาน ปัจจัยที่ 6 ปัจจัยด้านความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและสถานที่ทำงาน ปัจจัยที่ 7 ปัจจัยด้านลักษณะของงานและนโยบาย ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยที่ 9 ปัจจัยด้านกฎระเบียบธนาคารและการใช้ทักษะการทำงาน ปัจจัยที่ 10 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยที่ 11 ปัจจัยด้านสภาพจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Larocco. (1980) ได้สรุปผลการวิจัยพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

Rogers. Li. and Ellis. (1994) ศึกษาความเครียดของผู้บริหารสตรีในรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 146 คน เป็นผู้บริหารสตรีระดับอาวุโสของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความเครียด ตามด้วยการทำงานมากเกินไป ความรับผิดชอบ อำนาจที่คลุมเครือ และความกลัวการตัดสินใจที่ผิดพลาด

Matsui. Oshawa and Onglatco (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในการทำงาน และครอบครัวกับความเครียดมีผลกระทบต่อการทำงาน ของสามีและพฤติกรรม การแก้ปัญหาความต้องการของครอบครัวในการเลี้ยงดูลูกพฤติกรรมแก้ปัญหา (บทบาทการทำงาน และบทบาทในครอบครัว) และความตึงเครียดในชีวิต โดยศึกษาในผู้หญิงญี่ปุ่นที่แต่งงานแล้ว 131 คน พบว่าความต้องการในด้านครอบครัวมีความขัดแย้งกับเรื่องงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเครียดในชีวิต รวมทั้งการสนับสนุนจากสามีจะช่วยลดความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน

Graham (1997) ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความเครียดของนักศึกษาวิชาดำกับการเรียน ในมหาวิทยาลัย พบว่า นักศึกษาซึ่งส่วนใหญ่เป็นพวกวิชาดำจะได้รับการช่วยเหลือมากกว่าพวกวิชาขาว แต่ไม่ได้รับความไว้วางใจมากนัก การปรับตัวในมหาวิทยาลัยไม่มีผลกระทบต่อเกรดเฉลี่ยและการพิจารณาให้เข้าเรียน และไม่ส่งผลให้ความกดดันในการเหยียดสีผิวลดลง และยังพบอีกว่า เพศมีส่วนทำให้เกิดความเครียดโดยเฉพาะเพศหญิง มีความเครียดทางด้านประสพการณ์มากในครึ่งปีแรก ซึ่งเป็นส่วนในการปรับตัวและความสำเร็จในการเรียนในมหาวิทยาลัย

Jacquelin (2004) ศึกษาเรื่องความกดดันทางอาชีพในการทำงานธนาคาร: ความแตกต่างทางด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการทั้งหมด 220 คน จากองค์การจัดการทางการเงินที่ถูกสำรวจ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางด้านอายุ พื้นฐานทางการศึกษา ระดับการจัดการหรือประวัติการทำงาน แต่เห็นได้ชัดเจนว่าผู้หญิงมีโอกาสมากกว่าผู้ชายที่จะขึ้นมาเป็นคนแรกที่จะอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ ผู้หญิงยังคงต้องการแสวงหาทางเลือกในอาชีพแต่ผู้ชาย ไม่ต้องคะแนน โดยเฉลี่ยของความกดดันในอาชีพไม่ได้สูงมากในเพศใดเพศหนึ่ง จากผลรายงานว่าเพศชายมีระดับความกดดันสูงมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้หญิงจากรายงานเห็นได้ชัดว่าผู้หญิงมีความกดดันมาก เนื่องมาจากความไม่เสมอภาคทางเพศและความกังวลเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในกลุ่มชมรม มيثคอร์ดปอเรชั่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรม มيثคอร์ดปอเรชั่นที่มีทั้งสิ้น 258 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทชมรม มيثคอร์ดปอเรชั่น ณ เดือนสิงหาคม 2555)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยที่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane โดยที่ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตร (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทนจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 258 คน

$e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{258}{1 + (258 \times 0.05^2)} = 165$$

ค่าที่คำนวณได้คือ  $n = 165$  คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 165 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกลุ่มตัวอย่างจะตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 33 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม

- ด้านลักษณะงาน 6 ข้อ
- ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5 ข้อ
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7 ข้อ
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5 ข้อ
- ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งสิ้น 15 ข้อ

- ปัจจัยทางกายภาพ 5 ข้อ
- ปัจจัยทางชีวภาพ 5 ข้อ
- ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร 5 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะของข้อคำถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นการกำหนดมาตรวัดแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับของปัจจัยดังกล่าวโดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ยเพื่อจัดแบ่งระดับของปัจจัยไว้ 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของปัจจัย
1.000-1.499	น้อยที่สุด
1.500-2.499	น้อย
2.500-3.499	ปานกลาง
3.500-4.499	มาก
4.500-5.000	มากที่สุด

การกำหนดการกระจายของข้อมูล ใช้เกณฑ์ตีความหมายดังนี้ (William Wiersma.1994) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง ระดับของปัจจัยแตกต่างกันมาก

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอาการหรือความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บ่อยมากที่สุด	หมายถึง	มีอาการทุกวัน หรือเกือบทุกวัน
บ่อยมาก	หมายถึง	มีอาการ 2 – 3 ครั้งต่ออาทิตย์
บ่อย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่ออาทิตย์
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	มีอาการ 1 – 2 ครั้งต่อเดือน
ไม่มีเลย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่อเดือนหรือไม่มีเลย

มีจำนวนทั้งสิ้น 29 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่มีเลย	1
นาน ๆ ครั้ง	2
บ่อย	3
บ่อยมาก	4
บ่อยมากที่สุด	5

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเครียดโดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ยเพื่อจัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
1.000-1.499	ต่ำมาก
1.500-2.499	ต่ำ
2.500-3.499	ปานกลาง
3.500-4.499	สูง
4.500-5.000	สูงมาก

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 – 0.990 หมายถึง มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน  
มาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึงมีระดับความเครียดแตกต่างกัน  
มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในการใช้ให้มีความเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 3.1 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.
2	ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท CPAC
3	คุณสุทัศน์ สอนสวัสดิ์	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	บริษัท SUMMIT R&D CENTER

### 3.2.3 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาและความเหมาะสมของภาษา รวมถึงการทดสอบความเที่ยงตรง โดยการทำ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 ผล Cronbach's Alpha

ตัวแปรอิสระ	Cronbach's Alpha
ลักษณะการทำงาน	0.826
บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.879
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.847
นโยบายและการบริหารงาน	0.876
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.804
สัมพันธภาพในการทำงาน	0.861
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	0.888

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่วิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสอบถามด้วยตัวเอง

2) หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์

3) นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

#### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดลักษณะการตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้ประเมินระดับความคิดเห็น โดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method การแปลความหมายของข้อมูลแบบสอบถามของงานวิจัยมีการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่า	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่า	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่า	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีค่า	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีค่า	1	คะแนน

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์

4. ทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.2 อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.3 อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะการทำงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะการทำงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	
สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางชีวภาพและระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

#### 3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

**3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ สถานภาพการสมรสและจำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งคำนวณได้จาก

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ} \times 100}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

**3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)** ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

**3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ  $S.D.$  หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ, 2553: 89-92) เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent variable) หลายตัวแปรด้วยกันว่าจะมี ผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Independent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$   
 $X_{ji}$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$   
 $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน  $Y$  ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_i$  ทุกค่าเป็น 0 )  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่  $j$   
 $\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$   
 $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน

3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการมีดังนี้

$$\hat{Y}_{ii} = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_g X_{gi} \quad (3.6)$$

เมื่อ  $\hat{Y}_{ii}$  = ค่าประมาณค่าของ  $Y_{ii}$

$b_0$  = ตัวประมาณของ  $\beta_0$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$b_1 =$  ตัวประมาณของ  $\beta_j$

$X_{1i} =$  AGE = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอายุ

$X_{2i} =$  EXP = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรประสบการณ์

$X_{3i} =$  BHV = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรลักษณะการทำงาน

$X_{4i} =$  ROL = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

$X_{5i} =$  ADV = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ

$X_{6i} =$  POL = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรนโยบายและการบริหารงาน

$X_{7i} =$  COM = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการ

$X_{8i} =$  REL = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรสัมพันธภาพในการทำงาน

$X_{9i} =$  ENV = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้สูตรการประมาณค่า ดังนี้

$$B = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.7)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, Y = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการเชิงถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0 : j = 1, 2, \dots, k$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - nY^2)}{\sqrt{(X'Y - b'X'Y)/(n-k-1)}} \quad (3.8)$$

เมื่อ  $k$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $Y$  คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างจะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.9)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $\text{var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'Y)^{-1} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t_{\sigma_2}$  จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างจะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ )

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า  $t_{\sigma_2}$  (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ  $t_{\alpha}$  (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า  $t$  มากกว่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ )

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า  $b_j$  มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ  $H_0$ ) หมายความว่าเมื่อ  $X_j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย  $Y$  จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความหมายได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $b_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

Coefficient of determination,  $R^2$

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  ค่า  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - nY^2}{X'X - nY^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1$$

การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่างๆ ดังนี้

$k$  = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 9

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 165

$Y$  = ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดของวิศวกร ได้แก่ ความเครียดด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม

AGE = อายุ

EXP = ประสบการณ์

BHV = ลักษณะการทำงาน

ROL = บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ADV = ความก้าวหน้าในอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

POL	=	นโยบายและการบริหารงาน
COM	=	คำตอบแทนและสวัสดิการ
REL	=	สัมพันธภาพในการทำงาน
ENV	=	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่ม ชัมมิทคอร์ปอเรชั่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชัมมิทคอร์ปอเรชั่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชัมมิทคอร์ปอเรชั่น

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกลุ่มชัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่มีทั้งสิ้น 165 คน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ทั้งหมด ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่ม ชัมมิทคอร์ปอเรชั่น
- 4.3 ระดับความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชัมมิทคอร์ปอเรชั่น
- 4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชัมมิท คอร์ปอเรชั่น

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงานและแผนกที่สังกัด บริษัทกลุ่มชัมมิทคอร์ปอเรชั่นได้ผลการวิเคราะห์ดัง แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	63.0
หญิง	61	37.0
โดยรวม	165	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2	1.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4	2.4
อนุปริญญา/ปวส.	5	3.0
ปริญญาตรี	105	63.7
สูงกว่าปริญญาตรี	49	29.7
โดยรวม	165	100.0
<b>3. อายุ</b>		
ไม่เกิน 25 ปี	18	10.9
มากกว่า 25-30 ปี	54	32.8
มากกว่า 30-35 ปี	49	29.7
มากกว่า 35-40 ปี	28	16.9
มากกว่า 40 ปี	16	9.7
โดยรวม	165	100.0
<b>4. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ไม่เกิน 1 ปี	13	7.9
มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	36	21.8
มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี	52	31.5
มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	42	25.5
มากกว่า 10 ปี	22	13.3
โดยรวม	165	100.0
<b>5. แผนกที่สังกัด</b>		
วิศวกรรม	51	30.9
จัดส่ง	4	2.4
จัดซื้อจัดหา	7	4.2
ควบคุมคุณภาพ	12	7.3
ผลิต	10	6.1
คลังสินค้า	12	7.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	54	32.7
การตลาด	13	7.9
ประกันคุณภาพ	2	1.2
โดยรวม	165	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 20,000 บาท	19	11.5
มากกว่า 20,000-30,000 บาท	64	38.8
มากกว่า 30,000-40,000 บาท	54	32.7
มากกว่า 40,000 บาท	28	17.0
โดยรวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่มชมรมมิตรพอเรชั่นมีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มชมรมมิตรพอเรชั่นจำนวน 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มชมรมมิตรพอเรชั่นจำนวน 105 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 29.7 อนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มชมรมมิตรพอเรชั่นจำนวน 105 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30-35 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 กลุ่มอายุมากกว่า 35-40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มชมรมมิตรพอเรชั่นจำนวน 105 คน ส่วนใหญ่กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ส่วนที่เหลือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ไม่เคยทำงานมาก่อน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 25.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มซั่มมิทคอร์ปอเรชั่น จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือกลุ่มที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายการตลาดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายการตลาดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายผลิตจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายจัดซื้อจัดหา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายจัดส่ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และกลุ่มที่สังกัดฝ่ายอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มซั่มมิทคอร์ปอเรชั่น จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000-30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาได้มากกว่า 30,000-40,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

## 4.2 ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซั่มมิทคอร์ปอเรชั่น

### 4.2.1 ระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน

ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.55	0.959	มาก	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำทายนความรู้ความสามารถ	4.04	1.008	มาก	3
3	งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซาก	4.16	1.026	มาก	2
4	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานเป็นกะได้ดี	3.87	0.823	มาก	4
5	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความมั่นคงสูง	3.51	0.721	มาก	6
6	งานที่ท่านทำไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน	4.21	0.953	มาก	1
โดยรวม		3.88	0.452	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และมีระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.452 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านทำไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.21 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำทายนความรู้ความสามารถพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.008

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานเป็นกะได้ดีพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงสูง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.721

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อที่	บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	3.78	0.904	มาก	2
2	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.47	0.770	ปานกลาง	5
3	ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน	3.48	0.746	ปานกลาง	4
4	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่	3.53	0.770	มาก	3
5	เมื่อมีปัญหาเล็กๆน้อยๆในการทำงาน ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ทันที	3.99	0.904	มาก	1
โดยรวม		3.65	0.427	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และมีระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.427 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงสามารถลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อมีปัญหาเล็กๆน้อยๆในการทำงาน ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ทันทีพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 4 ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 5 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.79	1.064	มาก	5
2	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.11	0.812	มาก	1
3	บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม	4.05	0.878	มาก	2
4	บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.93	0.777	มาก	3
5	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงาน	3.85	0.853	มาก	4
โดยรวม		3.94	0.516	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.516 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.11 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 2 บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 3 บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 4 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	นโยบายบริษัทมีการกำหนดไว้ชัดเจน	4.02	0.855	มาก	3
2	บริษัทมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน	3.96	0.869	มาก	4
3	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดี	4.21	0.825	มาก	1
4	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	3.93	0.908	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	4.03	0.851	มาก	2
โดยรวม		4.03	0.562	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และมีระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.562 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภาวะเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.21 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 3 นโยบายบริษัทมีการกำหนดไว้ชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 4 บริษัทมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับลักษณะที่ทำ	3.95	0.980	มาก	5
2	บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	4.09	0.847	มาก	3
3	บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาลที่เหมาะสม	4.13	0.813	มาก	1
4	บริษัทมีจำนวนรรับส่งพนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	4.10	0.809	มาก	2
5	ท่านรู้สึกพอใจกับจำนวนวันลาที่บริษัท กำหนดให้	4.02	1.065	มาก	4
โดยรวม		4.05	0.541	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 และมีระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.541 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 2 บริษัทมีจำนวนรรับส่งพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.09 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกพอใจกับจำนวนวันลาที่บริษัทกำหนดให้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

ลำดับที่ 5 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับลักษณะที่ทำ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ข้อที่	ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี	4.14	0.826	มาก	4
2	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.24	0.740	มาก	1 <sup>a</sup>
3	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.24	0.682	มาก	1 <sup>a</sup>
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน	4.19	0.715	มาก	3
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เสมอ	4.13	0.808	มาก	5
	โดยรวม	4.18	0.427	มาก	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 และมีระดับของปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.427 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.24 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.24 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.19 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.14 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.826

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เสมอพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน

ด้านที่	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ลักษณะงาน	3.88	0.452	มาก	5
2	บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.65	0.427	มาก	6
3	ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.94	0.516	มาก	4
4	นโยบายและการบริหารงาน	4.03	0.562	มาก	3
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.05	0.541	มาก	2
6	สัมพันธภาพในการทำงาน	4.18	0.427	มาก	1
	โดยรวม	3.96	0.359	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิท คอร์ปอเรชั่น มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีผลต่อปัจจัยสภาพการทำงานในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และวิศวกรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งเท่ากับ 0.359 เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานพบว่าวิศวกรมีส่วนร่วมในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในอาชีพ ลักษณะการทำงาน และบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.05 4.03 3.94 3.88 และ 3.65 ตามลำดับ

#### 4.2.2 ระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางชีวภาพ ทางด้านความปลอดภัยของเครื่องจักร ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9 – 4.11 และระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพ

ข้อที่	ปัจจัยทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพสะอาด	4.31	0.853	มาก	3 <sup>a</sup>
2	สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน	4.31	0.867	มาก	3 <sup>a</sup>
3	อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป	4.30	0.822	มาก	5
4	แสงสว่างในที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือสว่างมากเกินไป	4.33	0.684	มาก	2
5	ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทดี ทำให้รู้สึกสบาย	4.39	0.601	มาก	1
6	พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม	4.28	0.695	มาก	6
โดยรวม		4.32	0.296	มาก	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.32 และมีระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.296 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทดี ทำให้รู้สึกสบาย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.39 มีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601

ลำดับที่ 2 แสงสว่างในที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือสว่างมากเกินไป พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.33 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพสะอาด พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.31 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.31 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 5 อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.30 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 6 พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.695

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพ

ข้อที่	ปัจจัยทางชีวภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี แข็งแรง	4.34	0.676	มาก	1 <sup>a</sup>
2	บริเวณที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.32	0.662	มาก	4
3	บริษัท ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน	4.33	0.645	มาก	3
4	พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพอย่างเหมาะสม	4.34	0.639	มาก	1 <sup>a</sup>
โดยรวม		4.35	0.308	มาก	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.35 และมีระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.308 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี แข็งแรงพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.34 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.34 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639

ลำดับที่ 3 บริษัทไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.33 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

ลำดับที่ 4 บริเวณที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.32 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.662

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

ข้อที่	ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อยู่ในสภาพดี และมีจำนวนเพียงพอ	4.37	0.674	มาก	2
2	บริษัทท่านมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ ให้มีเทคโนโลยีทันสมัย และคำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานด้วย	4.42	0.655	มาก	1
3	ท่านไม่ค่อยพบเห็นผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	4.26	0.698	มาก	5
4	ในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรมีความ ทันสมัย	4.31	0.704	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5	ในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรมี ปลอดภัยต่อการทำงาน	4.28	0.739	มาก	4
โดยรวม		4.32	0.299	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.32 และระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.299 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทท่านมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ให้มีเทคโนโลยีทันสมัย และคำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานด้วย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.42 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.655

ลำดับที่ 2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อยู่ในสภาพดีและมีจำนวนเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.37 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 3 ในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรมีความ ทันสมัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.31 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

ลำดับที่ 4 ในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรมีปลอดภัยต่อการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.739

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ค่อยพบเห็นผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.26 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย  
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ด้านที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ทางกายภาพ	4.32	0.296	มาก	2 <sup>a</sup>
2	ทางชีวภาพ	4.35	0.308	มาก	1
3	ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	4.32	0.299	มาก	2 <sup>a</sup>
โดยรวม		4.33	0.336	ปานกลาง	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีผลต่อปัจจัยสภาพการทำงานในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.33 และวิศวกรแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งเท่ากับ 0.336 เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานพบว่าเมื่อแยกตามปัจจัยด้านต่างๆ ในปัจจัยด้านชีวภาพ ระบบความปลอดภัยเครื่องจักร และปัจจัยทางกายภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.32 และ 4.32 ตามลำดับ

### 4.3 ระดับความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น

ระดับความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยจากการวิจัยจะทำการแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเครียดด้านร่างกาย ความเครียดด้านจิตใจและความเครียดด้านพฤติกรรม ซึ่งจะ นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแปลความหมายเป็นระดับความเครียด ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียด  
ด้านร่างกาย

ข้อที่	ความเครียดด้านร่างกาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกหัวใจเต้นเร็ว หรือเร็วกว่าปกติ	1.79	0.947	ต่ำ	9
2	ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น	2.12	1.202	ต่ำ	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อที่	ความเครียดด้านร่างกาย	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเครียด	ลำดับที่
3	ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชวมวด ขบกรวม หรือเกร็งตามมือและเท้า	2.08	1.205	ต่ำ	5
4	ท่านรู้สึก ร้อนๆ หนาวๆ หรือเหงื่อออกบ่อย	2.05	1.047	ต่ำ	6
5	ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ	1.93	1.003	ต่ำ	7
6	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมด เร็วแรง	1.85	0.953	ต่ำ	8
7	ท่านมีอาการปวดศีรษะบ่อยๆ	2.27	1.304	ต่ำ	2
8	ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือ บั้นเอว	2.29	1.330	ต่ำ	1
9	ท่านรู้สึกว่อกว้างเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง	2.19	1.309	ต่ำ	3
10	ท่านรู้สึกแสบตา และตาพร่า	1.78	1.065	ต่ำ	10
11	ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน	1.71	0.804	ต่ำ	11
	โดยรวม	1.86	0.698	ต่ำ	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับของความเครียดด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.86 และระดับของความเครียดด้านร่างกายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือบั้นเอว พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.29 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.330

ลำดับที่ 2 ท่านมีอาการปวดศีรษะบ่อยๆ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.27 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.304

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกวากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.19 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.309

ลำดับที่ 4 ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่นพบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.12 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.202

ลำดับที่ 5 ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชวมุด ขบگرامหรือเกร็งตามมือและเท้า พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.08 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.205

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึก ร้อนๆ หนาวๆ หรือเหงื่อออกบ่อย พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.05 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.047

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.93 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

ลำดับที่ 8 ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.85 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

ลำดับที่ 9 ท่านรู้สึกหัวใจเต้นเร็ว หรือเร็วกว่าปกติ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.79 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.947

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกเสบตา และตาพร่า พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.78 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

ลำดับที่ 11 ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.71 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียดด้านจิตใจ

ข้อที่	ความเครียดด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเครียด	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่งเล็กๆน้อยๆ	2.08	1.009	ต่ำ	5
2	ท่านชอบคิดเรื่องเดิมๆ วกไปวกมาตลอดเวลา	2.13	1.072	ต่ำ	2
3	ท่านชอบคิดเรื่องจุกๆจิกๆ เรื่องไร้สาระและทำให้ท่านไม่สบายใจ	2.30	1.354	ต่ำ	1
4	ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่างๆได้	1.99	1.024	ต่ำ	9
5	ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวังหรือรู้สึกหดหู่ใจเศร้าซึม	2.10	1.097	ต่ำ	4
6	ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่าย ฉุนเฉียว หรืออารมณ์เสียได้ง่าย	2.07	1.202	ต่ำ	6
7	ท่านรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่นหรือรู้สึกว่าถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม	2.12	1.032	ต่ำ	3
8	ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชมของคนอื่น	2.04	1.047	ต่ำ	7
9	ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่างๆ ทั้งๆที่เป็นเรื่องปกติ	2.01	0.947	ต่ำ	8
10	ท่านรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัว โดยไม่มีเหตุผล	1.73	0.791	ต่ำ	12
11	ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่องต่างๆ สิ่งต่างๆ ตลอดเวลา	1.78	0.879	ต่ำ	11
12	ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกตัวเองเก็บกด	1.98	1.062	ต่ำ	10
โดยรวม		1.82	0.576	ต่ำ	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับของความเครียดด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.82 และระดับของความเครียดด้านจิตใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านชอบคิดเรื่องจุกๆจิกๆ เรื่องไร้สาระและทำให้ท่านไม่สบายใจ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.30 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.354

ลำดับที่ 2 ท่านชอบคิดเรื่องเดิมๆ วกไปวกมาตลอดเวลา พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.13 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณเองดีกว่าผู้อื่นหรือรู้สึกว่าถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.12 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.032

ลำดับที่ 4 ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวังหรือรู้สึกหดหู่ใจเศร้าซึม พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.10 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.097

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่งเล็กๆน้อยๆ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.08 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.009

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่าย ฉุนเฉียว หรืออารมณ์เสียได้ง่าย พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.07 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.202

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.04 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.047

ลำดับที่ 8 ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่างๆ ทั้งๆที่เป็นเรื่องปกติ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.01 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.947

ลำดับที่ 9 ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่างๆ ได้ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.99 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกว่าคุณอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกตัวเองเกือบกด พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.98 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.062

ลำดับที่ 11 ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่องต่างๆ สิ่งต่างๆ ตลอดเวลา พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.78 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 12 ท่านรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัว โดยไม่มีเหตุผล พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.73 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียดด้านพฤติกรรม

ข้อที่	ความเครียดด้านพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเครียด	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือ กระวนกระวายใจ	2.19	1.404	ต่ำ	1
2	ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง	1.77	0.928	ต่ำ	4
3	ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้งๆที่ไม่จำเป็น (กรณีที่ต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น)	1.76	0.818	ต่ำ	5
4	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือ ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้	1.75	0.824	ต่ำ	6
5	ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง	2.04	1.044	ต่ำ	2
6	ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ	2.02	1.068	ต่ำ	3
โดยรวม		1.79	0.596	ต่ำ	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับของความเครียดด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.79 และระดับของความเครียดด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.597 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือ กระวนกระวายใจ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.19 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.404

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.04 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.02 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.068

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.77 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.928

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ใหม่ๆที่ไม่จำเป็น พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.76 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามรถควบคุมตัวเองได้ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.75 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น

ด้านที่	ความเครียดของวิศวกร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านร่างกาย	1.86	0.698	ต่ำ	1
2	ด้านจิตใจ	1.82	0.576	ต่ำ	2
3	ด้านพฤติกรรม	1.79	0.596	ต่ำ	3
	โดยรวม	1.82	0.597	ต่ำ	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.82 โดยความเครียดของวิศวกรในทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ด้านร่างกาย พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.86 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698

ลำดับที่ 2 ด้านจิตใจ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.82 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.576

ลำดับที่ 3 ด้านพฤติกรรม พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.79 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.596

#### 4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใส่แทนตัวแปรดังนี้

AGE	=	อายุ
EXP	=	ประสบการณ์
BHV	=	ลักษณะการทำงาน
ROL	=	บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
ADV	=	ความก้าวหน้าในอาชีพ
POL	=	นโยบายและการบริหารงาน
COM	=	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
REL	=	สัมพันธภาพในการทำงาน
ENV	=	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
SOB	=	ความเครียดด้านร่างกาย
SOP	=	ความเครียดด้านจิตใจ
SOBA	=	ความเครียดด้านพฤติกรรม
SOA	=	ความเครียดโดยรวม

##### 4.4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 1:** อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกาย ของวิศวกร ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ประสิทธิภาพ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-2.730	-3.376	0.001**
อายุ	0.071	5.302	0.000**
ประสพการณ์	-0.022	-1.184	0.238
ลักษณะการทำงาน	0.207	1.847	0.067
บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.283	2.421	0.017*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.125	-1.114	0.267
นโยบายและการบริหารงาน	-0.239	-2.035	0.044*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.281	2.356	0.020*
สัมพันธภาพในการทำงาน	-0.208	-1.614	0.109
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	0.499	3.766	0.000**

$R = 0.638$  ;  $R^2 = 0.407$  ;  $SEE = 0.553$  ;  $F = 11.823$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.407 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ร้อยละ 40.7 โดยที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_9 = 0.499$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.283$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ( $b_7 = 0.281$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุ ( $b_1 = 0.071$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางลบต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_6 = -0.239$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนของประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น ซึ่งสามารถแสดงสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น ได้ดังสมการ

$$\hat{SOB} = -2.730^{**} + 0.071^{**}AGE - 0.022EXP + 0.207BHV + 0.283*ROL - 0.125ADV - 0.239*POL + 0.281*COM - 0.281REL + 0.499^{**}ENV$$

#### 4.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 2:** อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านจิตใจ ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมรมทอริปอเรชั่น

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-1.444	-2.082	0.039*
อายุ	0.059	5.099	0.000**
ประสบการณ์	-0.021	-1.337	0.183
ลักษณะการทำงาน	0.166	1.727	0.086

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.245	2.438	0.016*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.099	-1.029	0.305
นโยบายและการบริหารงาน	-0.212	-2.104	0.037*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.214	2.094	0.038*
สัมพันธภาพในการทำงาน	-0.176	-1.586	0.115
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	0.301	2.646	0.009**

$R = 0.601$  ;  $R^2 = 0.361$  ;  $SEE = 0.474$  ;  $F = 9.713$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.361 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ได้ร้อยละ 40.7 โดยที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_9 = 0.301$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.245$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $b_7 = 0.214$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุ ( $b_1 = 0.059$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางลบต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_6 = -0.212$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนของประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ซึ่งสามารถแสดงสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น ได้ดังสมการ

$$\hat{SOP} = -1.444* + 0.059**AGE - 0.021EXP + 0.166BHV + 0.245*ROL - 0.099ADV - 0.212*POL + 0.214*COM - 0.176REL + 0.301**ENV$$

#### 4.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 3:** อายุประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-1.970	-2.701	0.008*
อายุ	0.046	3.775	0.000**
ประสบการณ์	-0.003	-0.203	0.839
ลักษณะการทำงาน	0.219	2.163	0.032*
บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.210	1.993	0.048*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.100	-0.987	0.325
นโยบายและการบริหารงาน	-0.163	-1.538	0.126
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.189	1.760	0.080
สัมพันธภาพในการทำงาน	-0.166	-1.427	0.155
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	0.472	3.944	0.000**

$R = 0.581$  ;  $R^2 = 0.338$  ;  $SEE = 0.499$  ;  $F = 8.785$  ;  $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.338 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่นได้ร้อยละ 33.8 โดยที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_9 = 0.472$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะการทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_3 = 0.219$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $b_4 = 0.210$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุ ( $b_1 = 0.046$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ซึ่งสามารถแสดงสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ได้ดังสมการ

$$\hat{SOBA} = -1.970^{**} + 0.046^{**}AGE - 0.003EXP + 0.219^{*}BHV + 0.210^{*}ROL - 0.100ADV - 0.163POL + 0.189COM - 0.166REL + 0.472^{**}ENV$$

#### 4.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น

**สมมติฐานที่ 4:** อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดโดยรวม ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด โดยรวมซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงานและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มช่างมิลทอร์ปอเรชั่น ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด โดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-2.064	-3.096	0.002**
อายุ	0.059	5.305	0.000**
ประสบการณ์	-0.022	-1.421	0.157
ลักษณะการทำงาน	0.155	1.680	0.095
บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.257	2.663	0.009**
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.066	-0.716	0.475
นโยบายและการบริหารงาน	-0.211	-2.176	0.031*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.196	1.993	0.048*
สัมพันธภาพในการทำงาน	-0.154	-1.451	0.149
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	0.480	4.388	0.000**

$R = 0.683$  ;  $R^2 = 0.407$  ;  $SEE = 0.456$  ;  $F = 11.825$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.407 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียด โดยรวมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ร้อยละ 40.7 โดยที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียด โดยรวมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_9 = 0.480$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $b_4 = 0.257$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียด โดยรวมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลทางบวกต่อความเครียด โดยรวมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_7 = 0.196$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุ ( $b_1 = 0.059$ ) ซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียด โดยรวมของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางลบต่อความเครียดของวิศวกรใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ในเชิงเส้นตรง ( $b_6 = -0.211$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนของประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มี

ผลต่อปัจจัยความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ซึ่งสามารถแสดงสมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ดังสมการ

$$\hat{SOA} = -2.064^{**} + 0.059^{**}AGE - 0.022EXP + 0.155BHV + 0.257^{**}ROL - 0.066ADV - 0.211^{*}POL + 0.196^{*}COM - 0.154REL + 0.480^{**}ENV$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น” โดย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่นจำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นวิศวกรบริษัทกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่นจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือเพศหญิง มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นวิศวกรบริษัทกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่นจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 29.7 อนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นวิศวกรบริษัทกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่นจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30-35 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 กลุ่มอายุมากกว่า 35-40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 กลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และกลุ่มมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ประสบการณ์ทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นวิศวกรบริษัทกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชันจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

**แผนกที่สังกัด** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นวิศวกรบริษัทกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชันจำนวน 165 คน ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือกลุ่มที่สังกัดฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายการตลาดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายการตลาดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายผลิตจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายจัดซื้อจัดหา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 กลุ่มที่สังกัดฝ่ายจัดส่ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และกลุ่มที่สังกัดฝ่ายอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

### 5.1.2 ระดับของปัจจัยสภาพการทำงานของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับของปัจจัยสภาพการทำงานของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชัน มีระดับค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อปัจจัยสภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.359 เมื่อพิจารณาระดับของปัจจัยสภาพการทำงานของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชัน ในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.427 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 ด้านนโยบายและการบริหารงาน วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 ด้านลักษณะงาน วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.452 และด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.427

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.3 ระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิตคอร์ปอเรชั่นมีระดับค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 และวิศวกรแต่ละคนมีระดับของปัจจัยสภาพการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งเท่ากับ 0.336 เมื่อพิจารณาระดับของปัจจัยของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิตคอร์ปอเรชั่นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพ วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.308 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.299 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพ วิศวกรมีระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.296

### 5.1.4 ระดับของความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับของความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิตคอร์ปอเรชั่น ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.82 และมีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาระดับความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิตคอร์ปอเรชั่น ในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านร่างกาย วิศวกรมีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.698 ด้านจิตใจ วิศวกรมีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576 และด้านพฤติกรรม วิศวกรมีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.596

### 5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1:** อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการสัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกาย ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางลบต่อความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดด้านร่างกายของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ร้อยละ 40.7

**สมมติฐานที่ 2:** อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการสัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านจิตใจ ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางลบต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดด้านจิตใจของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นได้ร้อยละ 36.1

**สมมติฐานที่ 3:** อายุประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการสัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านพฤติกรรม ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะการทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดด้านพฤติกรรมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นได้ร้อยละ 33.8

**สมมติฐานที่ 4:** อายุ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการสัมพันธภาพในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อความเครียดโดยรวม ของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลทางบวกต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลทางบวกต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านอายุซึ่งมีผลทางบวกต่อความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารงาน มีผลทางลบต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดโดยรวมของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นได้ร้อยละ 40.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

### 5.2.1 ระดับความเครียด

ผลการศึกษาระดับความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ถึงแม้ว่าความเครียดในระดับต่ำจะทำให้มีการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางในการทำงานที่ดีกว่า เร็วกว่า ในการทำงานให้สำเร็จ ความเครียดในระดับต่ำเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นทั้งสมองและร่างกาย ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความคิดและการกระทำในทางที่สร้างสรรค์หรือในทางทำลายได้เช่นกัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางความคิดและการตัดสินใจของแต่ละคนเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเครียดจากการทำงานได้อย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม เราสามารถที่จะพลิกความเครียดให้เป็นโอกาสกับชีวิตของตนเองด้วยการฝึกมองความเครียดในแง่บวกและใช้ประโยชน์จากความเครียดในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูรากรณ บุญเรือง (2542: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของวิศวกรปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ พบว่า วิศวกรปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณีย์ วงศ์อินตา (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยในระดับต่ำ

### 5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

จากการศึกษาโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.407 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ได้ร้อยละ 40.7 โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ และอายุ มีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.480, 0.257 และ 0.059 ตามลำดับ ในขณะที่นโยบายและการบริหารงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.211 และ 0.196 และในส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเครียด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.2.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานทั้ง 3 ทาง ได้แก่

(1) ทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงานที่ไม่สะอาดมีฝุ่นละออง มีเสียงดังของเครื่องจักรขณะทำงาน อุณหภูมิภายในสถานที่ทำงานที่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปสังเกตได้จากวิศวกรแต่ละคนต้องมีพัดลมช่วยระบายความร้อนส่วนตัวและวิศวกรที่อยู่ใกล้เครื่องปรับอากาศต้องสวมเสื้อกันหนาว แสงสว่างน้อยเกินไปทำให้วิศวกรต้องเพ่งที่คอมพิวเตอร์ใกล้กว่าปกติ

(2) ทางชีวภาพ ได้แก่ สารเคมีที่ใช้ในโรงงาน น้ำมันและสารหล่อลื่นต่างๆ รวมถึงแก๊สรถยนต์

(3) ทางด้านความปลอดภัยของเครื่องจักร ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ไม่ทันสมัยและระบบปฏิบัติการด้วยมือแทนที่จะเป็นระบบอัตโนมัติทำให้วิศวกรเกิดความเครียด รวมไปถึงเกิดความล่าช้าในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความสำคัญเนื่องจากพื้นที่ที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพ ด้านชีวภาพ ด้านความปลอดภัยของเครื่องจักรทำให้วิศวกรมีสมาธิและรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยทางด้านหน้าที่การงาน อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมของการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อระดับความเครียดของพยาบาล

### 5.2.2.2 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กรในการปฏิบัติการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวดไม่สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจนมีการเกี่ยงงานทำให้วิศวกรเกิดความเครียดที่เพิ่มขึ้นเพราะพบกับปัญหาต่างๆ ทั้งจากลูกค้าที่มีอยู่หลายรายแต่ละรายมีแผนงานที่ต่างกันและมีระบบงานที่ต่างกัน มีคำสั่งซื้อในช่วงเวลาเดียวกันส่งผลให้การผลิตงานอยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน จากระดับจัดการทุกระดับและระดับล่าง รวมทั้งปัญหาทางต่างๆ จากภายในองค์กรและภายนอกเพราะเนื่องจากเป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นรถยนต์ต้องผลิตงานส่งหลายลูกค้าผลิตชิ้นส่วนภายใน ไม่ทันจำเป็นต้องส่งออกไปผลิตภายนอก หรือภายในเองไม่มีการผลิตชิ้นส่วนเหล่านั้นจึงจำเป็นต้องว่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศไทย ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงานด้าน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.2.2.3 ด้านอายุ

ผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุที่เพิ่มขึ้นมีผลให้มีระดับความเครียดมากขึ้นเนื่องจากความไม่กระตือรือร้นต่อการทำงาน ความอ่อนล้าทางด้านร่างกาย สุขภาพไม่แข็งแรง รวมไปถึงความไปถึงความกดดันจากวิศวกรจบใหม่ที่มีอายุน้อย มีความกระตือรือร้น มีความต้องการเรียนรู้งาน ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ภูเกษทอง (2537) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของวิศวกร : กรณีศึกษา โรงพยาบาลบีแคร์เมดิคอล เซ็นเตอร์ กรุงเทพฯพบว่าในการปฏิบัติงานหรืออายุที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

#### 5.2.2.4 นโยบายและการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหารงานที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การวางนโยบายของผู้บริหารที่ไม่ชัดเจน มุ่งเน้นให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดรวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบมีความคลุมเครือ ขอบเขตของการรับผิดชอบของงานที่ได้รับ ไม่ชัดเจนทำให้วิศวกรที่ได้รับมอบหมายเกิดความไม่สบายใจจากความกดดันกับงานที่ตนเองได้รับก่อให้เกิดความเครียดของวิศวกรส่งผลให้งานที่ออกมานั้นไม่ดี ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการและนอกจากนี้ยังส่งผลด้านจิตใจและด้านร่างกายได้แก่ความไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความคิดต่อต้าน ไม่อยากทำงานรวมถึงไม่ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท เป็นต้น จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของอมรกุล อิน โอลานนท์ (2532) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เช่นกฎระเบียบที่เข้มงวดมากเกินไป

#### 5.2.2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้อวิศวกรที่กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพราะจะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรใดมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่กว่าก็สามารถส่งผลให้วิศวกรเกิดแรงจูงใจที่อยากจะเข้าร่วมทำงานกับองค์กรนั้น ปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงและค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล รลรับส่งวิศวกร ที่ไม่เพียงพอและมีความแตกต่างกันระหว่างบริษัทในเครือเพราะแต่ละสาขที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ต่างกันทั้งในนิคมอุตสาหกรรมและไม่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม

### 5.2.2.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า วิศวกรแต่ละคนจะได้รับการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานของตน รวมทั้ง ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนั้นการที่วิศวกรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย จึงยังไม่ค่อยมีโอกาสประสบกับปัญหาในการทำงานมากนัก ส่วนวิศวกรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนานกว่าแม้จะประสบกับปัญหามากมาย แต่ด้วยประสบการณ์ที่สั่งสมมานานทำให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี วิศวกรที่เพิ่งมาปฏิบัติงานใหม่หรือวิศวกรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วล้วนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน วิศวกรที่มีประสบการณ์จากการมานานมีความชำนาญ จะสามารถทำงานได้ด้วยความมั่นใจ วิศวกรที่มาปฏิบัติงานใหม่ก็เป็นบุคคลที่มีไฟ กำลังต้องการเรียนรู้งานใหม่ๆ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ทำให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังมอบหมายงานให้ทำอย่างเหมาะสมและยุติธรรมจึงทำให้วิศวกรไม่รู้สึกหนักใจในการทำงาน

### 5.2.2.7 ลักษณะการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าด้านลักษณะการทำงานภายในองค์กรจะมีการทำคู่มือวิธีการปฏิบัติงานให้ทางวิศวกรรู้ถึงขั้นตอนการทำงาน และหากลักษณะงานที่ทำน่าสนใจ และท้าทาย วิศวกรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมจะทำให้วิศวกรไม่เกิดความเครียดในการทำงานแต่ในส่วน of ลักษณะงานที่มีความยากและมีเวลาในการทำงานที่จำกัดผู้บริหารองค์กรจะแก้ไขปัญหาโดยการพิจารณาเรื่องการเพิ่มกำลังพลและหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

### 5.2.2.8 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในอาชีพจะดำเนินไปตามแผนองค์กรซึ่งทำให้ไม่ส่งผลต่อความเครียดของวิศวกร เนื่องจาก จำนวนวิศวกรที่ทำงานประจำอยู่ในแต่ละสาขามีจำนวนไม่มากเกินไป การแข่งขันที่ไม่สูง ทำให้วิศวกรได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของแต่ละบุคคลและองค์กรยังมีนโยบายในการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของวิศวกรทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรมต่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจเป็นเหตุให้วิศวกรส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกที่ติดกับองค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

#### 5.2.2.9 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเครียดของ วิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สัมพันธภาพ ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ต้องมีการติดต่อสื่อสาร ปรีกษาหารือกันเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ต่างคนต่างรู้หน้าที่และขอบเขตการ ทำงานของตนเองทำให้ด้านสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นนั้น ไม่มีผลต่อความเครียด เนื่องมาจากวัยและหน้าที่การงานที่ใกล้เคียงกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแนวทางในการแก้ปัญหาที่ ทำ วิศวกรให้เกิดความเครียดคือการใช้วิธีการไม่หนีปัญหาแต่จะพยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง หรือเมื่อเกิดปัญหาก็จะทำการวิเคราะห์และวางแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับ ขั้นตอนและ เลือกใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาทำทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของ วิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น ซึ่งแม้ว่าวิศวกรส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบ อายุ นโยบายและการบริหารงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเครียดของวิศวกร ดังนั้นผู้ประกอบการควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้และควรรหาแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์และเป็น เกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขป้องกันเพื่อให้อาชีพวิศวกรมีความเครียดอยู่ ในระดับที่เหมาะสม ผู้ประกอบการควรมีการดำเนินการในด้านต่างๆ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3 ทาง

1. ทางกายภาพ รมรงค์ให้วิศวกรสวมอุปกรณ์ป้องกันด้านต่างๆ ในขณะที่เข้าไปทำงานใน พื้นที่เสี่ยง คือ สวมอุปกรณ์ป้องกันฝุ่นละออง ที่ปิดจมูกป้องกันฝุ่นละออง สวมเฮ็ลร์ปลั๊กป้องกัน เสียงในการทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดังโดยอ้างอิงจากเครื่องมือวัดระดับเสียง ปรับอุณหภูมิในห้อง ทำงานให้เหมาะสมและมีการเดินระบบปรับอากาศให้ทั่วถึง การสวมปกอกแขน แวนตานิรภัย หมวก นิรภัย รองเท้านิรภัย รวมการตรวจวัดแสงสว่างด้วยเครื่องวัดแสงทุกช่วงเวลาทำงาน

2. ควรมีการจัดการตรวจสอบภายในด้านความปลอดภัยประจำวันและจัดเก็บสารเคมี น้ำมันและสารหล่อลื่นต่างๆ รวมถึงแก๊สรถยนต์ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากวิศวกร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนการสอน เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ควรมีการอบรมวิศวกรก่อนเข้าทำงานกับเครื่องจักร มีการจัดทำเอกสารคู่มือการทำงานกับเครื่องจักร รวมทั้งมีแผนการแก้ไขเชิงป้องกันและมีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของเครื่องจักรเนื่องจากเครื่องจักรที่ไม่ทันสมัยบางเครื่องอาจไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

4. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน รวมทั้งดูแลซ่อมแซมอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้สามารถระบายอากาศได้ดีขึ้น อุณหภูมิและแสงสว่างให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ควรมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของวิศวกรอย่างชัดเจนพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้วิศวกรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2. ควรมีการฝึกอบรมให้กับวิศวกรใหม่เพื่อเป็นการเผยแพร่และแจ้งข้อมูลในด้านต่างๆ ให้วิศวกรได้รับทราบเพื่อลดความกังวลในการทำงานและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีตั้งแต่ก้าวแรกของการทำงาน

3. ควรมีการใช้ระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้วิศวกรได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ ทำให้วิศวกรลดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำและความรู้สึกท้อแท้ที่ซ้ำซาก จำเจ ซึ่งการหมุนเวียนงานนอกจากจะทำให้วิศวกรรู้สึกตื่นตัวและกระตือรือร้นกับการเรียนรู้งานใหม่แล้วในกรณีที่วิศวกรขาดงานหรือลาออกไปวิศวกรที่เหลือก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที ทำให้งานไม่หยุดชะงัก

ด้านอายุ ควรรับวิศวกรจบใหม่เนื่องจากวิศวกรจบใหม่หรือมีประสบการณ์น้อย มีความเครียดสะสมน้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุมากกว่า มีความกระตือรือร้น มีความต้องการเรียนรู้งาน ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านต่างๆ ให้วิศวกรทราบด้วยตัวผู้บริหารเองหรือผ่านหนังสือเวียน

2. ควรเปิดโอกาสให้วิศวกรได้แสดงความคิดเห็นและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานผ่านทางกล่องรับความคิดเห็นตามจุดต่างๆ ภายในองค์กร

3. ควรมีนโยบายด้านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แก่วิศวกรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพื่อให้วิศวกรมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลให้วิศวกรมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

4. ควรมีการกำหนดบทบาทและขอบเขตของการรับผิดชอบของงานที่ชัดเจนแก่วิศวกรเพื่อไม่ให้เกิดความคลุมเครือและสับสนในตำแหน่งหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ควรจัดให้มีสวัสดิการแก่วิศวกรอย่างเหมาะสม เช่น การจัดรถรับ-ส่งวิศวกร การทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เพื่อให้วิศวกรมีความมั่นคงในการทำงาน
2. ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น ห้องสมุด สนามกีฬา รวมถึงน้ำดื่ม อาหารและของว่าง และห้องพยาบาล เป็นต้น
3. การจัดให้วิศวกรทำกิจกรรมร่วมกับบริษัท เช่น กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของวิศวกรในทุก ระดับของอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ให้ครอบคลุมเพื่อจะได้ปัญหาต่าง ๆ นำมาหาแนวทางป้องกัน และแก้ไขปัญหาคาดว่าจะเกิดขึ้น
2. จากงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะระดับวิศวกรเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มในส่วนของวิศวกรระดับปฏิบัติการ ระดับจัดการ ระดับบริหารเนื่องจากการปฏิบัติในระดับที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความเครียดแตกต่างกัน
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเท่านั้น ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ  
สังคม. 2544. สถิติแรงงาน 2544. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2533. ความเครียดและข้อคิดเพื่อชีวิตที่เป็น  
สุข. เอกสารแผ่นพับ
- กวี สุวรรณกิจ. 2533. บทความย่อยประชุมวิชาการร่วม ครั้งที่ 8 เรื่อง ความเครียดกับคนไทยยุคไฮเทค.  
เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติศักดิ์ เทพสินทรสกุล. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ ใน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัฒนา ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จิระพร อุดมกิจ. 2539. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขต  
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์จิรา ภูเกษทอง. 2537. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม.”  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เจษฎา จวงตระกูล. 2536. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการวิเคราะห์และการออกแบบงาน.  
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- เฉลิมชัย ปัญญาดี. 2531. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้ย้ายถิ่นชาวชนบทภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาชีวิตสถิติ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล .
- ชูทิศย์ ป่านปรีชา. 2534. จิตวิทยาทั่วไป. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์
- ฐาปนีย์ วงศ์อินดา. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอใน  
เขตนิคมบางปู” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฐานข้อมูลกรมโรงงาน. 2554 ข้อมูลอุตสาหกรรม.

[Online]. Available: <http://www.diw.go.th>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- คารณี เต็งเมือง.2540. “ความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิล.”วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธนินทร์ กล่อมฤกษ์. 2536. “ การศึกษาความเครียดของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายเคมี การ  
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญทัน ดอกไธสง. 2530 **จิตวิทยาการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2531. “ ความเครียดของนักบริหารงานตำรวจ ” **วารสารอาชีวศึกษาและ  
งานยุติธรรม**. กรุงเทพมหานคร : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก .
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. 2527. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของ  
รัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาล  
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- พยอม อิงคตานูวัฒน์. 2525. **ศัพท์จิตเวช**. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราศิริราช
- พงษ์เพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- พัชนี สุวรรณชมพู. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา  
บริษัท ไทยเพริส เอ็นนาเมต จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาดกระบัง.
- มุกดา สุขสมาน. 2527. **มนุษย์ : ภาวะทางร่างกายและจิตใจ ตอนสตรีวิทยาและจิตวิทยาของภาวะ  
ทางจิตมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันยานยนต์. 2548 “แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน”.
- [Online]. Available:<http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>
- สุจริต สุวรรณชีพ. 2531. “ความเครียด” **จิตวิทยาคลินิก**. 95-99
- สุรศักดิ์ ศานูจารย์. 2536. “ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานี  
ตำรวจนครบาลในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมรากุล อิน โอชานนท์.2532. “ความเครียดในการทำงาน.” **สุขภาพจิต 12**. กรุงเทพมหานคร : โรง  
พิมพ์การศาสนา
- อุราภรณ์ บุญเรือง.2542. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ โรงงานผลิต  
เส้นใยสังเคราะห์.”วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุทุมพร จามรมาน.2537. การลุ่มตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ฟีนนี่พับบลิชชิง

Brown,A.W. and D.J. Moberg.1980. **Organization Theory and Management : A Macro Approach.** New York : John Wiley and Sons.

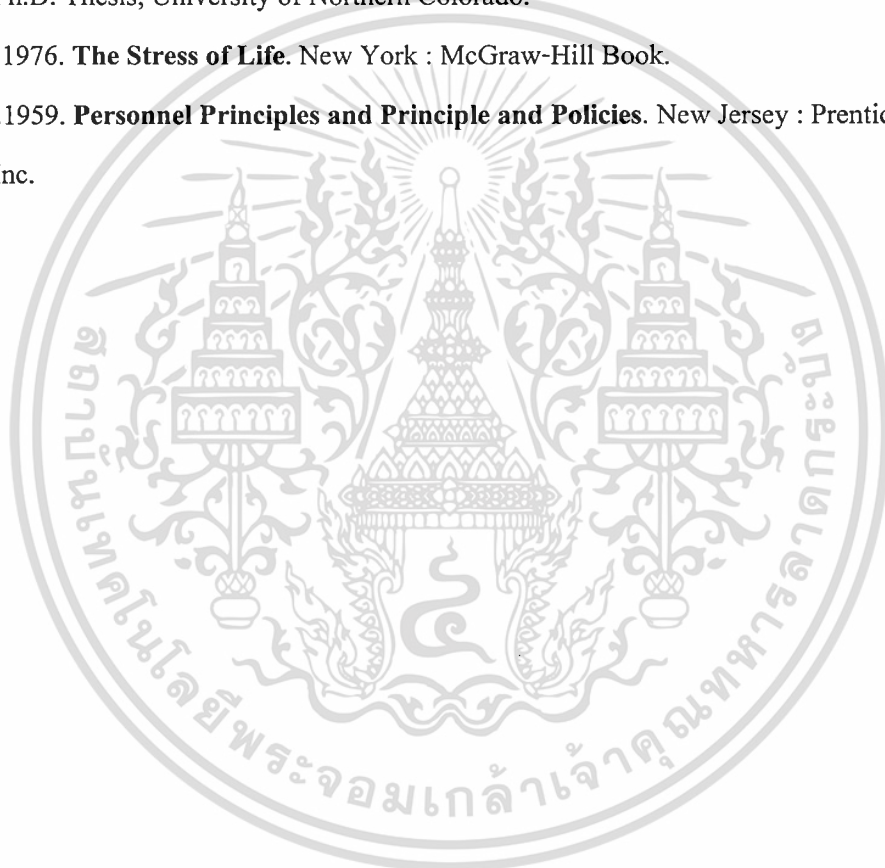
Davis, R.T. 1992. **Occuoational Stress Among Nurse Administrations in General Hospitals in Tennessee.** Tennessee : Ed.D. Thess, Tennessee State University.

Miller,B.F. and C.B. Keane. 1972.“Stress”.**Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nuring.** 3 : 915-916

Morrel. J.S. 1994.“Soureces of stress for Student Affairs Mid-Manager.Northern Colorado” : Ph.D. Thesis, University of Northern Colorado.

Selye,H. 1976. **The Stress of Life.** New York : McGraw-Hill Book.

Yoder,D.1959. **Personnel Principles and Principle and Policies.** New Jersey : Prentice-Hall Inc.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเลขแบบสอบถาม

## แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น

ผู้วิจัย นายวีระพันธุ์ ทะนันรัมย์

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### คำชี้แจง:

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มชมมิตคอร์ปอเรชั่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจากการเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้นและข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นทางผู้ทำการวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

### 1. เพศ

ชาย

หญิง

### 2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

### 3. อายุ ..... ปี

### 4. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ ..... ปี

### 5. แผนกที่สังกัด

วิศวกรรม

จัดส่ง

จัดซื้อจัดหา

ควบคุมคุณภาพ

ผลิต

คลังสินค้า

วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

การตลาด

อื่น ๆ โปรดระบุ

### 6. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 -30,000 บาท

มากกว่า 30,000 -40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
1.งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน					
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ ความสามารถ					
3.งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจไม่ ซ้ำซากจำเจ					
4.ท่านสามารถปรับตัวกับการทำงานเป็นกะ ได้ดี					
5.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีความมั่นคง					
6.งานที่ท่านทำไม่เป็นอันตราย					
<b>ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างอิสระ					
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน กับเหมาะสมความสามารถ					
3. ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานชัดเจน					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ในหน้าที่อย่างเต็มที่					
5. เมื่อมีปัญหาเล็กน้อยๆในการทำงาน ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหา ได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
2. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
3. บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม					
4. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
5. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงาน					
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>					
1. นโยบายของหน่วยงานของท่านกำหนดไว้ชัดเจน					
2. บริษัทมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน					
3. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี					
6. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม					
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับลักษณะที่ทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2.บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าหน่วยงานอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน					
3.บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
4. บริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม					
5. ท่านรู้สึกพอใจกับวันลาที่บริษัทกำหนดให้					
<b>ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน</b>					
1.ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี					
2.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
4.ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน					
5.ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ปัจจัยทางกายภาพ</b>					
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ					
2. สถานที่ทำงานไม่ได้รับเสียงดังรบกวน					
3. อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป					
4. แสงสว่างในที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือมีแสงสว่างมากเกินไป					
5. ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสมทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด					
6. พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม					
<b>ปัจจัยทางชีวภาพ</b>					
1. พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี แข็งแรง					
2. ท่านคิดว่าบริเวณที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3. ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคจากการทำงาน					
4. พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพอย่างเพียงพอ					
<b>ปัจจัยด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร</b>					
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีสภาพดีอย่างเพียงพอและทั่วถึง					
2. บริษัทท่านมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรใหม่ให้มีเทคโนโลยีทันสมัย และคำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานด้วย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น				
	บ่อยมาก ที่สุด	บ่อยมาก	บ่อย	นานๆ ครั้ง	ไม่มีเลย
5. ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง					
6. ท่านรู้สึก ร้อนๆ หนาวๆ หรือเหงื่อออกบ่อย					
7. ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้งๆที่ไม่จำเป็น (กรณีที่ต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น)					
8. ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้					
9. ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ					
10. ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง					
ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาท่านมีอาการต่างๆดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
11. ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง					
12. มีอาการปวดศีรษะบ่อยๆ					
13. ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลังหรือบั้นเอว					
14. ท่านรู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง					
15. ท่านรู้สึกแสบตา และตาพร่า					
16. ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน					
17. ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ					
18. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่งเล็กๆน้อยๆ					
19. ท่านชอบคิดเรื่องเดิมๆ วกไปวกมาตลอดเวลา					
20. ท่านชอบคิดเรื่องจุกๆจิกๆ เรื่องไร้สาระ และทำให้ท่านไม่สบายใจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น				
	บ่อยมาก ที่สุด	บ่อยมาก	บ่อย	นานๆ ครั้ง	ไม่มีเลย
21. ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่างๆได้					
22. ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวังหรือรู้สึกหดหู่ใจ เศร้าซึม					
23. ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่าย ฉุนเฉียวหรืออารมณ์เสียได้ง่าย					
24. ท่านรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่นหรือรู้สึกว่าถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม					
25. ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น					
ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาท่านมีอาการต่างๆดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
26. ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่างๆ ทั้งๆที่เป็นเรื่องปกติ					
27. ท่านรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัวโดยไม่มีเหตุผล					
28. ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่องต่างๆ สิ่งต่างๆ ตลอดเวลา					
29. ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกตัวเองเก็บกด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายวิระพันธุ์ ทะนันรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	18 เมษายน พ.ศ. 2522
ที่อยู่	12/719 ซอย 5 แพรมาพรเพลส ตำบลบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2545–2547 วิศวกรฝ่ายวิศวกรรม บริษัท ไทย เรดิเอติเตอร์ แมนูแฟคเจอร์รี่ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2547–2555 วิศวกรฝ่ายวิศวกรรม บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน หัวหน้าส่วนวิศวกรรม บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้