

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท เอช-วัน पार्टส์ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING FATIGUE OF OPERATIVE EMPLOYEES

IN H-ONE PARTS (THAILAND) CO., LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-014

**FACTORS AFFECTING FATIGUE OF OPERATIVE EMPLOYEES**

**IN H-ONE PARTS (THAILAND) CO., LTD.**



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

**2016**

**KMITL-2016-FAM-M-047-014**



**COPYRIGHT 2016**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

คณะกรรมการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน पार्टส (ประเทศไทย) จำกัด  
FACTORS AFFECTING FATIGUE OF OPERATIVE  
EMPLOYEES IN H-ONE PARTS (THAILAND) CO..LTD.

นักศึกษา

นายธนภัทร ธรรมวุฒา

รหัสประจำตัว

56611283

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ะติติก

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรนาถ แสงมณี	
ผศ.ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ะติติก	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล	
รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัคริรวงศ์	
ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 1 กรกฎาคม 2559 เวลา 16.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี )

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน  
พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา

นายธนภัทร ธรรมวุฒา

รหัสนักศึกษา

56611283

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา

2559

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ะดิลก

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนันิรุตติกุล

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 265 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย และใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจิตใจ และ ด้านอารมณ์ ตามลำดับโดย วัฒนธรรมองค์การ และรางวัลและผลตอบแทนมีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Fatigue of Operative Employees in H-One Parts (Thailand) Co., Ltd.
<b>Student</b>	Mr. Thanapat Thamwutha
<b>Student ID</b>	56611283
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2016
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Montajula Suwatanadilog
<b>Thesis Co – Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

This research aims 1) To study the level of fatigue of operative employees in H-One part (Thailand) Co., Ltd. and 2) To study the factors that affect the fatigue of operative employees in H-One part (Thailand) Co., Ltd. The sample used in this study were 265 employees who were drawn by simple random sampling method. Research data were analyzed using statistical program. The research instrument was questionnaire. The statistics used in this study were percentage, arithmetic, and standard deviation. Stepwise multiple linear regression was used to test the hypotheses. The results found that operative employees in H-One part (Thailand) Co., Ltd. had overall fatigue at high level. The most fatigue dimension was physical fatigue, followed by psychological fatigue, and emotional fatigue, respectively. In addition, organizational culture and rewards could affect the fatigue of operative employees at statistical significance level of 0.05

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ฉัตร และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนนินรัตติกุล ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้ความรู้เพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าทำให้การวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะกรรมการบริหารและจัดการ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะกรรมการบริหารและจัดการที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวทุกๆ คน และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจร่วมรุ่นที่ได้ให้ความช่วยเหลือที่ดีมาโดยตลอด รวมถึงทุกๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวในที่นี้ที่ให้ความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีไว้ ณ โอกาสนี้

ธนภัทร ธรรมวุฒา

# 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 สมมติฐานของการวิจัย .....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการศึกษา.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้า.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้า.....	16
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอช-วัน พาร์ตส์ จำกัด .....	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	38

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน .....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน .....	58
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้า จากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	68
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	68
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	70
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	73
บรรณานุกรม .....	75
ภาคผนวก .....	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย .....	78
ประวัติผู้เขียน .....	87

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติการประสพอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงาน ปี 2555-2557.....	1
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	34
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน....	35
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน.....	36
3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	42
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล .....	46
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน .....	49
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านการออกแบบงาน .....	50
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	52
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านการฝึกอบรม.....	54
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน .....	55
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร .....	57
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน .....	59
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย .....	60
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ.....	61
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ .....	63
4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย .....	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ.....	66
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการออกแบบงานสภาพแวดล้อม ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์.....	66
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการออกแบบงานสภาพแวดล้อม ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม.....	67



# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 สัญลักษณ์ โลโก้ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	26
2.2 รูปแบบปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะอื่น.....	27
2.3 รูปแบบปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะนี้.....	27
3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถอดออยเชิงเส้นแบบพหุคูณ .....	44



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีการใช้แรงงานที่ต้องเสี่ยงกับอันตรายในระหว่างปฏิบัติงานมากขึ้นเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากสถิติของ ผู้ที่ได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานที่มีจำนวนค่อนข้างสูง โดยเห็นได้จากสถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงาน ปี 2545 – 2557 เฉพาะกรณีที่เข้าข่ายกองทุนเงินทดแทนที่ในแต่ละปีนั้น มีผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอันตรายในอัตราที่สูง และมีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม, 2558) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงาน ปี 2555 – 2557

อัตราประสบอันตรายจากการปฏิบัติงาน						
ปี	จำนวนลูกจ้าง	เสียชีวิต	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะ	หยุดงาน	รวมทุกกรณี
2555	857,308	717	20	1,818	36,163	131,826
2556	8,901,624	635	28	3,036	31,413	111,894
2557	9,132,752	625	14	1,485	29,323	100,392

ที่มา :สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม (2558)

จากสภาพปัญหาของการได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในประเทศไทยที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เห็นว่า ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เนื่องจากการประสบอุบัติเหตุ หรือการได้รับอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งนั้นนอกจากจะส่งผลเสียแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับบาดเจ็บ การทุพพลภาพ หรือแม้กระทั่งเสียชีวิต ยังส่งกระทบไปสู่ครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อในด้านของแรงงานอุตสาหกรรมของสถานประกอบการแต่ละแห่งที่ต้องสูญเสียอัตรากำลังแรงงาน และส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมที่ต้องจ่ายค่าดูแลรักษาหรือค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตราย ไม่ว่าจะเป็นการบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ หรือแม้กระทั่งเสียชีวิตในจำนวนที่มากขึ้นตามไปด้วย

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวนั้นทำให้เจ้าของกิจการ รวมไปถึงหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการให้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตาม ต้องหันมาให้ความสำคัญในแง่ของสาเหตุ หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อการได้รับอันตราย หรือได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน โดยจากการศึกษางานวิจัยที่ทำการศึกษาร่วมกันกับประเด็นดังกล่าว พบว่า ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดอันตราย หรือได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานนั้นก็คือ ความเมื่อยล้า โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความเมื่อยล้า มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานในทางลบ กล่าวคือ เมื่อมีความเมื่อยล้าสูง จะส่งผลให้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (สันทนา วิเศษหลง. 2541) จากผลการศึกษาร่วมกันที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเมื่อยล้า ซึ่งหมายถึง ความเหนื่อยอ่อน ความเบื่อหน่าย ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ลดลงทั้งนี้เนื่องจากสภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน โดยความเมื่อยล้าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความเมื่อยล้าทางสรีรวิทยา หรือทางร่างกาย และความเมื่อยล้าทางจิตวิทยา หรือทางจิตใจ (Muchinsky. 1993) นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการได้รับอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานที่ลดน้อยลงจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้รับอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลทำให้เกิดความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ซึ่งหากทราบสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความเมื่อยล้าแล้วนั้น จะทำให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานลดลง มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานลดลง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งบริษัทดังกล่าวเป็นบริษัทที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม และมีเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานอยู่ด้วย จึงถือว่าเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงว่าผู้ปฏิบัติงานต่อการเกิดอันตรายหรือได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานสูง โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และลดความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้น้อยลง (จรัณ ภาสุระ. 2540) นอกจากนั้น

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นี้ยังมีประโยชน์ต่อผู้สนใจท่านอื่นที่ต้องการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องคล้ายคลึงกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่งในการจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมไทยมีความปลอดภัย รวมไปถึงมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย

สมมติฐานที่ 2 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 3 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์

สมมติฐานที่ 4 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวม

#### 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

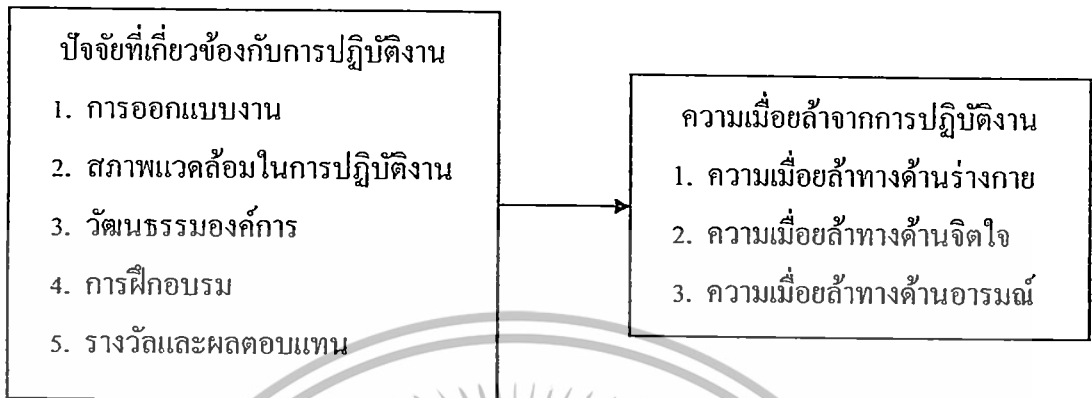
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาถึงระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตลอดจนศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนด้านการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อลดความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งจะส่งผลให้ความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงานลดน้อยลง มาตรฐานและจำนวนชิ้นงานที่ได้สูงขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีความมั่นคง และมีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยผู้วิจัย ได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาความเมื่อยล้าในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเมื่อยล้า ของ Edholm, (1967) ที่กล่าวว่า ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกาย ความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ และความเมื่อยล้าทางด้านอารมณ์

2. การกำหนดตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาระดับความเมื่อยล้า และปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Muchinsky (1993) และงานวิจัยของ กนิษฐา บุญญา (2550) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินทางรถแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยหลายประการ คือ การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 780 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ เดือนกันยายน 2558)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การออกแบบงาน
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมองค์กร
4. การฝึกอบรม
5. รางวัลและผลตอบแทน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย
2. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ
3. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์

### 1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา 2 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในบุคคลและภายนอกบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยก่อให้เกิดความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยการออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม และรางวัลและผลตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การออกแบบงาน หมายถึง การออกแบบงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยการออกแบบงานที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง แสง สี เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และอื่น ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพร่างกาย โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น

1.3 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (Implicit Rules) ในหน่วยงาน โดยกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์นั้น ๆ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้

1.4 การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร ที่ช่วยให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

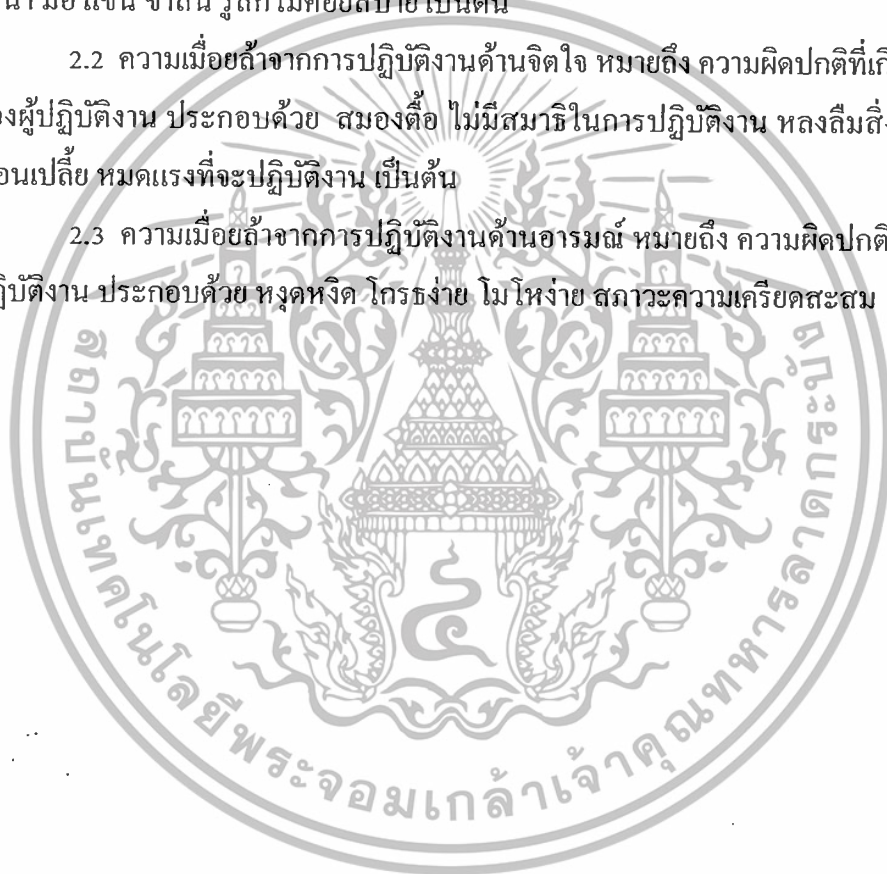
1.5 รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เป็นต้น

2. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเหนื่อยอ่อน ตลอดจนความเบื่อหน่าย ซึ่งลดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากสภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน โดยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะหมายถึง

2.1 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย หมายถึง อาการผิดปกติที่เกิดขึ้นกับร่างกายในส่วนต่าง ๆ ประกอบด้วย ปวดศีรษะ ปวดเมื่อยไหล่ แขนหลัง หายใจลำบาก เวียนศีรษะ กระหายน้ำ มือ แขน ขา สั่น รู้สึกไม่ค่อยสบาย เป็นต้น

2.2 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ หมายถึง ความผิดปกติที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถภาพ ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน หลงลืมสิ่งต่าง ๆ วิตกกังวล อ่อนเพลีย หหมดแรงที่จะปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ หมายถึง ความผิดปกติของอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หงุดหงิด โกรธง่าย โมโหง่าย สภาวะความเครียดสะสม



## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเมื่อยล้า
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน
  - 2.2.1 การออกแบบงาน
  - 2.2.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - 2.2.3 วัฒนธรรมองค์การ
  - 2.2.4 การฝึกอบรม
  - 2.2.5 รางวัลและผลตอบแทน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเมื่อยล้า

ความเมื่อยล้าถือเป็นอุปสรรคสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการปฏิบัติงาน โดยความเมื่อยล้ามีสาเหตุเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายๆ ปัจจัย ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเมื่อยล้า พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเมื่อยล้าไว้ดังนี้

#### 2.1.1 ความหมายของความเมื่อยล้า

Grandjean (1979) กล่าวว่า ความเมื่อยล้าทางร่างกายมักเกิดขึ้นจากการที่กล้ามเนื้อในร่างกายได้รับความตึงเครียดมากเกินไป ในขณะที่ความเมื่อยล้าทางจิตใจเป็นผลมาจากการลดประสิทธิภาพของระบบความรู้สึกเหนื่อยและเพลีย ทำให้บุคคลไม่มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยลง

Muchinsky (1993) ให้ความหมายของความเมื่อยล้าว่า ความเมื่อยล้า คือ ความเหนื่อยอ่อน ความเบื่อหน่าย ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ลดลง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน โดยความเมื่อยล้าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความเมื่อยล้าทางสรีรวิทยา หรือทางร่างกาย และความเมื่อยล้าทางจิตวิทยา หรือทางจิตใจ

Hawkins (1995) กล่าวว่า ความเมื่อยล้า หมายถึง สภาพที่บุคคลเกิดความสับสนและเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน

คีย์ ชุมสาย (2518) ได้กล่าวไว้เพิ่มเติมว่า ความเมื่อยล้า หมายถึง อาการบ่งบอกสภาพของร่างกายซึ่งเกิดจากการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในระยะเวลาที่ยาวนาน ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมทางร่างกาย หรือทางสมองก็ตาม

สรุปได้ว่า ความเมื่อยล้า คือ ความเหนื่อยอ่อน ความเบื่อหน่ายซึ่งเกิดจากการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งส่งผลทำให้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งลดลงจากเดิม

### 2.1.2 ประเภทของความเมื่อยล้า

จากที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า ความเมื่อยล้า หมายถึง ความเหนื่อยอ่อน ความเบื่อหน่ายซึ่งเกิดจากการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งส่งผลทำให้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งลดลงจากเดิม โดยจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้าเพิ่มเติม พบว่า ความเมื่อยล้าสามารถแบ่งออกได้เป็นประเภทใหญ่ ๆ คือ ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกาย และความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Schultz (1990) กล่าวว่า ความเมื่อยล้าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความเมื่อยล้าทางกายภาพ (Physiological Fatigue) และความเมื่อยล้าทางจิตวิทยา (Psychological Fatigue) ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ที่ได้แบ่งความเมื่อยล้า เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเมื่อยล้าทางกายภาพ (Physiological Fatigue) ได้แก่ ความเมื่อยล้าที่เกิดจากปฏิกิริยาทางเคมีในร่างกาย เช่น ระดับของน้ำตาลในเลือดลดลง การปฏิบัติงานหนัก การอยู่ในท่าเดิมนานๆ การใช้สายตานานเกินไป
2. ความเมื่อยล้าทางจิตใจ (Psychological Fatigue) เป็นลักษณะของความเบื่อหน่ายงาน ไม่อยากปฏิบัติงาน อาจเกิดจากงานและบุคคล คือคนปฏิบัติงานเป็นคนเบื่อเอง
3. ความเมื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Fatigue) หมายถึง ความผิดปกติทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธง่าย มีความเครียดสะสม

อารี เพชรสุต (2536) ได้กล่าวถึง ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกาย และความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเมื่อยล้าทางร่างกาย หมายถึง ความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อ โดยเกิดจากเมื่อกกล้ามเนื้อปฏิบัติงานจะเกิดปฏิกิริยาเคมีขึ้นในกล้ามเนื้อ ซึ่งอธิบายโดยง่าย ๆ ได้ว่า เมื่อกกล้ามเนื้อปฏิบัติงาน Adeosinetriphosphate (ATP) ซึ่งเป็นสารเคมีในกล้ามเนื้อได้สลายตัวเปลี่ยนเป็น Adeosinediphosphate (ADP) การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีทำให้เกิดพลังงานเพื่อทำให้กล้ามเนื้อหดตัว ADP ก็จะเปลี่ยนกลับไปเป็น ATP ใหม่ก่อนที่จะเกิดการหดตัวของกล้ามเนื้อครั้งต่อไป การเปลี่ยนของ ADP ไปเป็น ATP จะเกิดการแตกตัวของไกลโคเจน (Glycogen) การเปลี่ยนแปลง

ในทางเคมีในกล้ามเนื้อจะทำการเป็นลักษณะวงจรสลับกันไป โดยการแตกตัวของไกลโคเจนจะทำให้เกิดกรดแลคติกและจะแทรกซึมเข้าไปในกล้ามเนื้อทำให้เกิดความเมื่อยล้า โดยเมื่อก้าวถึงความเมื่อยล้าเรามากจะชี้เฉพาะลงไปทีกลุ่มกล้ามเนื้อที่ปฏิบัติงานอยู่กับที่ เช่น กล้ามเนื้อที่หลังและไหล่ ซึ่งทำหน้าที่รักษารูปร่างของมนุษย์ให้อยู่คงรูป และกล้ามเนื้อทั้งสองนี้มีเส้นใยสีแดง (Red Fiber) มากกว่ากล้ามเนื้อที่ต้องเคลื่อนไหวเวลาปฏิบัติงาน ดังนั้นกล้ามเนื้อด้านหลังและกล้ามเนื้อไหล่ มักจะเกิดภาวะขาดออกซิเจนบ่อยๆ โดยเฉพาะเวลานั่งปฏิบัติงานการออกแบบเก้าอี้ หรือที่นั่งปฏิบัติงานก็มีความสำคัญมาก เช่น พนักงานพิมพ์ดีดที่นั่งพิมพ์นานจะมีอาการปวดหลังและไหล่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนอิริยาบถเพื่อให้กล้ามเนื้อหลังและไหล่ผ่อนคลายอาจใช้วิธีลุกเดินไปมา หรือเปลี่ยนไปปฏิบัติงานอื่นบ้าง

2. ความเมื่อยล้าทางจิตใจ (Mental Fatigue) หมายถึง ความเมื่อยล้าทางใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการหยุดพักน้อยเกินไป ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเหนื่อยอ่อนเพลียจากการปฏิบัติงาน หรือใช้ระบบรับความรู้สึกในการปฏิบัติงานมากเกินไปโดยความเบื่อหน่าย ความซ้ำซากจำเจและความเมื่อยล้า นั้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงในที่สุด โดยพบว่า ความซ้ำซากจำเจและการกระทำกิจกรรมที่ไม่น่าสนใจจะก่อให้เกิดความรู้สึก คลื่นไส้ ไม่มีความสุข เหนื่อยหน่าย ขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความเบื่อหน่าย กล่าวคือถ้าบุคคลได้รับแรงจูงใจในระดับสูงจะเกิดความเบื่อหน่ายช้าๆ มากกว่าคนที่มีความจูงใจต่ำกว่า คนที่มีบุคลิกภาพแสดงออกจะเกิดความเบื่อหน่ายมากกว่าคนที่มีความบุคลิกภาพแบบเก็บตัว และคนที่มีความสติปัญญาสูงจะมีความเบื่อหน่ายมากกว่าคนที่มีความสติปัญญาต่ำกว่าในกรณีที่เป็นงานซ้ำๆ เช่นกัน

สิริอร วิชชาวุธ (2549) ได้กล่าวถึงประเภทของความเมื่อยล้า แบ่งออกเป็น

1. ความเมื่อยล้าทางจิต (Psychological Fatigue) มีลักษณะคล้ายกับความเบื่อหน่าย
2. ความเมื่อยล้าทางกาย (Physiological Fatigue) ความเมื่อยล้าเกิดขึ้นเนื่องจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การปฏิบัติงานด้วยกำลังกายและการใช้ความคิดเป็นเวลานานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ โดยหัวใจเต้นแรงขึ้น ทำให้มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้น และกล้ามเนื้อตึงขึ้นเป็นต้น โดยความเมื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเมื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง

จากประเภทของความเมื่อยล้าที่ได้กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความเมื่อยล้าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกาย ความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ และความเมื่อยล้าทางด้านอารมณ์ โดยผลของความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมากขึ้น อัตราการเปลี่ยนงานสูง และมีอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

### 2.1.3 สาเหตุของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

จากที่ได้กล่าวไปแล้วในเบื้องต้นว่าความเมื่อยล้าไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย หรือทางด้านจิตใจนั้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมากขึ้น อัตราการเปลี่ยนงานสูง และมีอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบว่า ความเมื่อยล้า นั้นเกิดจากสาเหตุหลายสาเหตุด้วยกัน โดยพบว่าได้มีนักวิชาการกล่าวถึงสาเหตุของการเกิดความเมื่อยล้าไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Grandjean (1979) กล่าวถึง ความเมื่อยล้าทางใจที่เกิดขึ้นในวงการอุตสาหกรรมนั้นมีสาเหตุจากการปฏิบัติงานประเภทที่ต้องใช้ความคิดและสมาธิ รวมทั้งสาเหตุทางด้านจิตใจร่วมด้วย เช่น ความวิตกกังวล ความขัดแย้งที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมจากการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศแสง เสียง ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากโรคบางชนิด สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การที่มีชั่วโมงการนอนหลับไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม เช่นพวกที่ปฏิบัติงานเป็นกะ บุคคลเมื่อเกิดอาการเมื่อยล้า จะแสดงอาการต่างๆ เช่น รู้สึกอ่อนแรง ง่วงนอน มึนงง เบื่องาน คิดช้า ระดับการตื่นตัวลดลง การรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ จะลดลง ทำให้รู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้สุขภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรมในที่สุด

ชดา มหาเจริญ (2538) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเมื่อยล้าอ่อนเพลียนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
  2. การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอหรือปฏิบัติงานตลอดคืน
  3. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานนานเกินไป
  4. ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน
  5. เวลาพักไม่เพียงพอ วันหยุดไม่เพียงพอ
  6. ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ตั้งแต่เช้าจนถึงกลางดึก
  7. ปฏิบัติงานในช่วงกลางคืนติดต่อกันเป็นเวลานานติดต่อกันเป็นเวลาหลายวัน
  8. เวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากเกินไป (เช่น เลิกงาน แล้วไปปฏิบัติงานพิเศษ
- ต่อ)
9. เวลาปฏิบัติงานล่วงเวลานานเกินไป
  10. งานหนักเกินไป
  11. อัตราที่ใช้ในการเผาผลาญพลังงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานเกินกว่าค่าเฉลี่ย
  12. อายุในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเกินไป
  13. การบริโภคสารออกฤทธิ์ต่อประสาท สารกดประสาท สารเสพติด

14. สภาพหรือเงื่อนไขในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน เช่น จุดปฏิบัติงานสูงหรือต่ำเกินไป

15. อยู่ในระหว่างการเจ็บป่วย หรือระหว่างการมีประจำเดือน

กนิษฐา บุญภา (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่สำคัญ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ กิจกรรมทางสังคม อารมณ์ ชั่วโมงการปฏิบัติงานล่วงเวลา การออกแบบงาน

กล่าวโดยสรุปสาเหตุของความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น ได้จากสาเหตุหลายสาเหตุ โดยสามารถสรุปเป็นภาพรวมใหญ่ ๆ คือ สาเหตุจากตัวบุคคล และสาเหตุจากสภาพแวดล้อมและลักษณะของการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลจะมีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป

#### 2.1.4 ผลกระทบที่เกิดจากความเมื่อยล้า

Piper (1993) กล่าวว่า อาการของความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ด้านร่างกาย ร่างกายจะมีการใช้พลังงานมากขึ้น ส่งผลให้ต้องดึงพลังงานสำรองที่เก็บสะสมไว้ออกมาใช้ ทำให้ร่างกายมีอาการเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า หดแรงแรง อ่อนเพลีย หน้าตาซีด ขาดความสดชื่น ง่วงเซื่องซึม การเคลื่อนไหวร่างกายจะช้าและเหนื่อยอ่อนในขณะที่พูด ปวดหลัง แขนขาไม่มีแรง หรือมีอาการตื้อน ซาดตามปลายมือ ปวดเมื่อยล้าบริเวณตา ตาพร่า หนังตากระตุก ปวดศีรษะ หรือมีอาการมึนงง กระหายน้ำ มีความรู้สึกที่ร่างกายไม่มีแรง และคิดว่าไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมไปจนถึงสิ้นสุดเวลาได้ จึงต้องใช้ความพยายามในการออกแรง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบาย ต้องการการพักผ่อนหรือนอนหลับเป็นอย่างมาก

2. ด้านจิตใจ ความเมื่อยล้าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และอารมณ์ มีความวิตกกังวล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หงุดหงิด อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่สนใจสภาพแวดล้อม ปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง

3. ด้านพฤติกรรม ความเมื่อยล้ามีผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้ เช่น เกิดความเบื่อหน่าย เซื่องช้า เซื่องซึม ท่าทางไม่มั่นคง ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีสมาธิ ต้องการที่จะหลับมากกว่าปกติ ปฏิเสธเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม จนถึงขั้นหลีกเลี่ยงสังคม

4. ด้านสติปัญญาหรือความคิด ความเมื่อยล้ามีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดลง มีอาการหลงลืมสูญเสียความจำ เกิดความสับสน จำอะไรไม่ได้ โดยส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิต และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2537) ได้กล่าวถึง ความเมื่อยล้าของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่นักวิทยาศาสตร์จัดสภาพงานจะต้องควบคุม ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะอาการของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเมื่อยล้า มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะอาการของผู้ที่มีความเมื่อยล้าไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้สึกอ่อนเพลีย ง่วงนอน และมีโอกาสจะเป็นลมได้ง่าย

2. ความคิดและการตั้งงานของสมองช้าลง
3. ความตื่นตัวลดลง
4. ความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ช้าลง
5. รู้สึกไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน

กิตติ อินทรานนท์ (2548) กล่าวถึงอาการของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเมื่อยล้า โดยบุคคลเหล่านี้มักจะแสดงอาการดังนี้

1. สภาวะอารมณ์ไม่คงที่ไม่แน่นอน (ชอบชวนทะเลาะ มีปากเสียงกับเพื่อนร่วมงาน)
2. มีความกังวลโดยไม่ทราบสาเหตุ
3. แรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานลดลงสูญเสียแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน
4. มีความเสี่ยงต่อการเจ็บไข้ได้ป่วยเพิ่มขึ้น บุคคลผู้มีปัญหาทางจิตใจและความสับสนทางจิตใจอยู่เสมอ นาน ๆ เข้าอาการมักจะกลายสภาพเป็นอาการเรื้อรังที่เรียกว่าความล้าเรื้อรัง (Chronic Fatigue) และเป็นที่ยากมากที่จะแยกแยะว่าอะไร เป็นปัญหาทางจิต อะไรเป็นปัญหาทางกาย จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปลักษณะอาการของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเมื่อยล้า ได้ดังนี้

1. มีความรู้สึกอ่อนเพลีย ง่วงนอน และมีโอกาสจะเป็นลมได้ง่าย
2. ความคิดและการตั้งงานของสมองช้าลง
3. ความตื่นตัวลดลง
4. ความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ช้าลง
5. รู้สึกไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน
6. ปวดศีรษะบ่อย
7. เบื่ออาหาร เหงื่อออกง่าย
8. ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ เช่น ท้องเสียหรือท้องผูกง่าย
9. มีความกังวลโดยไม่ทราบสาเหตุ
10. แรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานลดลงสูญเสียแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน
11. มีความเสี่ยงต่อการเจ็บไข้ได้ป่วยเพิ่มขึ้น

#### 2.1.5 การลดความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

Piper (1993) กล่าวว่า การจัดการความเมื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีดังนี้

##### 1. การจัดการความเมื่อยล้าทางกายภาพ (Physical Fatigue)

1.1 จัดเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน พนักงานที่มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาติดต่อกันทั้งในช่วงกลางวันและกลางคืน จะทำให้เกิดความเมื่อยล้า และอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายขึ้น และควรจัดเวลาพักในช่วงที่มีการปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลานาน

1.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับเครื่องจักรที่ต้องใช้กำลังของคนเข้ามาช่วย มากหรือมีการสั่นสะเทือน ใช้เสียงดัง ก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยและความเมื่อยล้าได้ง่ายกว่า อุปกรณ์ประเภทปกติทั่วไป

1.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำหรับบางพื้นที่ที่ต้องอยู่ในสถานะที่เป็นอันตราย และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรืออยู่ในสถานะที่รับมลภาวะได้ง่ายเป็นพื้นที่ควรได้รับการเอาใจใส่

## 2. การจัดการความเมื่อยล้าทางจิตใจ (Mental Fatigue)

2.1 เลือกงานให้เหมาะสมกับบุคคล อาจสังเกตจากความชอบ ความสนใจ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะของแต่ละคน เพื่อป้องกันการต่อต้านทางจิตใจ ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายและ กลายเป็นอาการเมื่อยล้าทางใจได้ในที่สุด

2.2 การสลับเปลี่ยนงาน เพื่อป้องกันการเกิดความเบื่อหน่าย ซ้ำซาก

2.3 กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทราบแนวทางในการปฏิบัติ และควรมีการแจ้งความคืบหน้าเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการกระตุ้น ไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย

2.4 การปรึกษา วางแผนการปฏิบัติงานด้วยกัน มีการเข้าไปปรึกษาหารือร่วมกัน ช่วย ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

2.5 การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ผ่อนคลายและมี สร้างบรรยากาศให้เกิดความสนุกสนานขณะปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้กล่าวถึงการขจัดสาเหตุของความเมื่อยล้าได้ดังนี้

1. เวลาในการปฏิบัติงาน ที่นานเกินไป เช่น เกินกว่า 8 ชม. ในหนึ่งวัน การให้พนักงาน ปฏิบัติงานนอกเวลาติดต่อกันทั้งกลางวันและกลางคืนทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานและเกิดอุบัติเหตุ ได้ง่าย

2. การการจัดช่วงเวลางานที่ติดต่อกันเป็นเวลานาน เช่น ขั้บรถเป็นระยะทางไกลโดยไม่ได้ พักจะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เพราะเกิดความเหนื่อยล้า่วงนอนในงานที่ซ้ำซาก ควรจะมีการพักเป็น ช่วง ๆ เช่นเวลาปฏิบัติงานใน 3 - 4 ชม. ควรพัก 10 ถึง 15 นาที เพื่อเปลี่ยนอิริยาบถ

3. อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องจักรที่หนักเกินไปต้องออกแรงมาก ๆ ในขณะที่ ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่เสียบ่อย มีประสิทธิภาพต่ำทำให้ต้องใช้กำลังมากกว่าปกติ เครื่องจักรที่เสีย ดังมากขณะเดินเครื่องทำให้คนงานต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากเกิดความเหน็ดเหนื่อย ได้ง่าย

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิสูงเกินไปหนาวเย็นเกินไป ทำให้เกิด ความเหนื่อยง่าย ฝุ่น ควันรถ ควันบุหรี่ทำให้เกิดอากาศเสีย แสงพร่ากึ่งลดประสิทธิภาพ และเกิด อุบัติเหตุง่ายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจึงควรได้รับความเอาใจใส่

5. เลือกงานที่เหมาะสมกับบุคคล ดูความรับผิดชอบ หนักไม่ถนัดความสนใจในงานคนที่มี ลักษณะโรคโศก ทำทนาย ชอบลองของใหม่ยอมไม่ชอบงานที่จำเจซ้ำซาก คนที่สติปัญญาสูงกว่างาน

ที่ท่าหรือสติปัญญาต่ำกว่างานที่ทำ ก็ทำให้งานผิดพลาดได้ อาจเกิดอุบัติเหตุเกิดหนึ่งงานและเบื่อนายงานที่ท่า

6. การสับเปลี่ยนงาน งานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือหรือทักษะในการทำ อาจเกิดความเบื่อนายใน การทำได้ เช่น การทำความสะอาดพื้น ปิดกวาด เช็ดถู ก็อาจเปลี่ยน ไปตัดหญ้าแทน

7. การให้รู้จุดมุ่งหมายและความสำเร็จของงาน งานนั้นทำเพื่ออะไร จะเสร็จสิ้นเมื่อไร ถ้าสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายสั้น ๆ ไว้ก็จะเป็นการกระตุ้น ไม่ให้เกิดความเบื่อนาย

8. งานที่ทำแล้วเกิดความสบายใจ ไม่เคร่งเครียดกับงานจนเกินไป อาจจะมีการพูดคุย ปรึกษากัน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน

9. สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสบายในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น ลดเสียงดัง มีดนตรีไพเราะ ติดเครื่องปรับอากาศ แม้ว่าจากการศึกษาวิจัย การฟังดนตรีจะไม่ได้เพิ่มผลผลิต แต่ถ้าทำให้คน ปฏิบัติงานสดชื่นและเพลิดเพลิน แต่ต้องเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดจนคนตรึงไปรบกวนสมาธิใน การปฏิบัติงาน คนตรึงที่ไพเราะและเบา ๆ จะช่วยลดความเบื่อนายจากการปฏิบัติงานที่ซ้ำซากจำเจ ได้

อารี เพชรผุด (2536) กล่าวว่า การได้กลับไปสักสิ่งหนึ่งสามารถทำให้กำลังและแรงจูงใจ ซึ่งเมื่อยล้า ให้กลับคืนสู่สภาพปกติ ดังนั้น การได้พักระหว่างปฏิบัติงานจะทำให้ค่อยรู้สึกว่ายเหนื่อย และทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการรับรู้ คนที่รู้สึกเหนื่อยมักจะสนใจการ ปฏิบัติงานลดน้อยลง และรู้สึกไม่พอใจหรือเบื่องาน บางครั้งจะเห็น ได้ว่าขาดความกระตือรือร้น และเกิดการรับรู้ขึ้นมาว่างานไม่น่าสนใจ แต่พอเปลี่ยนงานใหม่เป็นงานที่ทำหาย ดิ้นเดิน คนพวกนี้ จะปฏิบัติงาน ดีขึ้น เพราะเขารู้ว่างานใหม่น่าสนใจ ความเมื่อยล้าทั้งหลายจึงถูกลืมไป และอีก ประการหนึ่ง การพักผ่อนทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อ ได้ฟื้นฟูภาวะนั้น ไปชั่วคราว เพราะขณะที่พักผ่อน ได้มีโอกาสพูดคุยเรื่องอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน และเมื่อกลับเข้าไปปฏิบัติงานอีกจะรู้สึกสดชื่นขึ้น นอกจากนั้นการ ให้หยุดพักระหว่างปฏิบัติงานนั้นอาจมีผลต่อทัศนคติของคนงานที่มีต่อคนคุมงาน หรือหัวหน้างาน เช่น คนงานเกิดความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานถูกควบคุมเหมือนทหาร ก็อาจ เปลี่ยนแปลงไปเห็นว่าฝ่าย บริหารหันมาสนใจทางด้านการจัดสวัสดิการก็อาจปฏิบัติงานดีขึ้นได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้าที่ได้กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความเมื่อยล้า หมายถึง ความเหนื่อยอ่อน ความเบื่อนายซึ่งเกิดจากการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในระยะเวลา ที่ยาวนาน ซึ่งส่งผลทำให้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งลดลง จากเดิม โดยความเมื่อยล้าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกาย และ ความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ ซึ่งความเมื่อยล้าเกิดจากสาเหตุหลาย ๆ สาเหตุ โดยสรุปได้หลัก ๆ คือ เกิดจากตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ การพักผ่อน ฯลฯ และสาเหตุจากสภาพแวดล้อม และลักษณะการ ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานก็สามารถลดลงได้ โดยมีวิธีการหลาย วิธีการด้วยกัน เช่น ลดเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จัดให้มีช่วงเวลาพักนอกเหนือจากเวลาพัก

กลางวันตามปกติ ปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และในส่วนของความเมื่อยล้าทางใจมีวิธีการ คือ การเปลี่ยนงานกันทำ (Exchanging Jobs) ทำให้รู้สึกว่าการนั้นก้าวหน้า (Experience of Progress) และการจัดดนตรีเพราะๆ เวลาปฏิบัติงาน (Industrial Music) เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้า

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้า พบว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลายปัจจัยด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 การออกแบบงาน

ชมภูศักดิ์ พูลเกษ (2534) ได้กล่าวว่า ในสภาพการปฏิบัติงานในงานอุตสาหกรรม มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลให้เกิดความเครียดทางกายศาสตร์หลายประเภทที่อาจส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความซ้ำซากในการปฏิบัติงาน (Repetition) ความซ้ำซากในการปฏิบัติงาน คือ จำนวนการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งๆ ในหนึ่งรอบเวลาการผลิต (Cycle Time) โดยการปฏิบัติงานที่ซ้ำซาก อาจก่อให้เกิดอาการที่รู้สึกไม่สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน หรือการเจ็บปวดของกล้ามเนื้อ เส้นเอ็น ข้อต่อ และเนื้อเยื่ออ่อน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ซ้ำซาก โดยอาจเกิดบาดเจ็บหรือไม่ก็ได้
2. การออกแรงปฏิบัติงาน (Force Exertion) คือ การพยายามออกแรงปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อเนื้อเยื่อที่อยู่ภายในของร่างกาย เช่น แรงอัดบนหมอนรองกระดูกสันหลังที่เกิดจากการยกแรงดึงภายในกล้ามเนื้อเอ็นที่เกิดจากการจับวัสดุแบบหนีบ แรงบีบที่ใช้ในการควบคุมเครื่องมือ โดยทั่วไปแล้วลักษณะงานที่ต้องใช้แรงมาก ก็มีความเสี่ยงมากขึ้นตามไปด้วยลักษณะงาน หรือสถานะที่ต้องทำให้มีการออกแรงมือมาก ได้แก่ แรงเสียดทานระหว่างมือกับวัสดุที่จับยึดมีน้อย จึงทำให้ต้องออกแรงกำให้แน่นขึ้น ด้ามจับวัสดุที่เล็กเกินไป หรือมีรูปร่างที่จับยึดได้ยาก การสวมถุงมือที่ใหญ่หรือหนาเกินไปทำให้กำลังในการจับยึด (Grip Strength) ลดลงไปถึงร้อยละ 20 – 30 เป็นผลให้ต้องออกแรงมือมากขึ้น การออกแรงมากเกินไป (Forceful Exertion) โดยไม่ใช่เครื่องทุ่นแรง จะเสี่ยงต่อการบาดเจ็บสะสม โดยเฉพาะการยกของที่หนักด้วยการใช้มือ จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บที่หลัง
3. ท่าทางการปฏิบัติงาน (Posture) โดยท่าทาง หมายถึง การจัดรูปแบบของร่างกายระหว่างส่วนศีรษะ ลำตัวให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่งตามหลักการทางกายศาสตร์ เมื่อนั่งปฏิบัติงาน ศีรษะควรอยู่ในลักษณะสมดุล ไหล่อยู่ในท่าพัก ไม่ตลกและไม่เกร็งกล้ามเนื้อหัวไหล่ ลำตัวตรงหรือเอียงไปข้างหลังเล็กน้อย โดยเก้าอี้ที่นั่งควรมีแผ่นรองรับหลัง และเมื่อมีการเคลื่อนไหวขณะ

นั่งปฏิบัติงานไม่ควรเอื้อมไปข้างหน้า หรือบิดตัวไปทางด้านข้าง ส่วนการยืนปฏิบัติงานไม่ควรยกหรือก้มหน้ามากเกินไป ไม่ยึดตัว เข่งปลายเท้าหรือก้มลงมาหยิบจับสิ่งของ ไม่บิด เอี้ยวหรือเอียงลำตัวไปทางด้านข้างเป็นเวลานาน โดยลักษณะท่าทางการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย (Awkward Posture) ลักษณะการวางหัวไหล่ ข้อศอก ข้อมือและมือ เช่น การยกหัวไหล่ การเหยียดศอกมากเกินไป การบิดข้อมือ การหยิบจับอุปกรณ์ชิ้นเล็ก (Pinch Grips) อาจนำไปสู่การบาดเจ็บและโรคที่เกี่ยวข้องกับระบบโครงร่างและกล้ามเนื้อ การปฏิบัติงานที่อยู่ในท่าเดียนาน ๆ หรือท่าเดิม ๆ โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนอิริยาบถ อาจทำให้หมอนรองกระดูกเสื่อมสภาพ เกิดอาการปวดเมื่อย ตะคริว เหน็บชา และเสี่ยงต่อการบาดเจ็บที่กล้ามเนื้อ

4. ความสั่นสะเทือน (Vibration) โดยการสั่นสะเทือนจากอุตสาหกรรมมีลักษณะเป็นคลื่นที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กันอย่างต่อเนื่อง มักมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของเครื่องจักร เช่น การสั่นของมอเตอร์ เครื่องเจาะรู เครื่องบดขยี้หิน โดยทั่วไปการสั่นสะเทือนส่วนมากมักก่อให้เกิดเสียงดังตามมาด้วย ซึ่งองค์การนักสุขศาสตร์อุตสาหกรรมของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้กำหนดค่าขีดจำกัดความปลอดภัยจากการสัมผัสความสั่นสะเทือนที่แขนและมือต่อวันปฏิบัติงาน ซึ่งรวมทั้งการสัมผัสความสั่นสะเทือนที่ได้รับอย่างต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่อง ดังนี้

- 4 m/s<sup>2</sup> สำหรับการสัมผัส 4 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 8 ชั่วโมง ใน 1 วันปฏิบัติงาน
- 6 m/s<sup>2</sup> สำหรับการสัมผัส 2 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง ใน 1 วันปฏิบัติงาน
- 8 m/s<sup>2</sup> สำหรับการสัมผัส 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง ใน 1 วันปฏิบัติงาน
- 12 m/s<sup>2</sup> สำหรับการสัมผัส ไม่เกิน 1 ชั่วโมง ใน 1 วันปฏิบัติงาน

5. การออกแรงกล้ามเนื้อแบบสถิต (Static Muscular Effort) กล่าวคือ เมื่อกำลังเนื้อต้องออกแรงในลักษณะสถิต เป็นผลให้ความต้องการเลือดไปเลี้ยงกล้ามเนื้อนั้นมีมากขึ้น ในขณะที่เลือดไม่สามารถไหลไปเลี้ยงได้อย่างเพียงพอ ทำให้กล้ามเนื้อต้องปฏิบัติงานในลักษณะ Anaerobic State เพราะออกซิเจนไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความล้า และอาการเจ็บปวด เนื่องจากการสะสมกรดแลคติก และของเสียที่ได้จากการเผาผลาญอาหาร โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานไม่ควรออกแรงกล้ามเนื้อแบบสถิต (Static Muscular Effort) ที่ใช้แรงมากกว่าร้อยละ 20 ของแรงสูงสุดที่กล้ามเนื้อนั้นมีความสามารถออกแรงได้ (Maximum Voluntary Effort) เพราะจะมีผลต่อการไหลเวียนของโลหิตในกล้ามเนื้อนั้นๆ

6. ความเค้นเชิงกล (Mechanical Stress) โดยความเค้นเชิงกลเฉพาะที่เป็นแรงกระทำที่ส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถแบ่งความเค้นหรือแรงกดอัดเชิงกลที่มีผลกระทบต่อร่างกาย ได้เป็น 2 ประเภท คือ

6.1 แรงกดอัดภายใน (Internal Compression) เกิดขึ้นเมื่อมีการหดเกร็งกล้ามเนื้อแบบสถิตหรือเคลื่อนไหวเป็นเวลานาน ส่งผลให้การไหลเวียนเลือดไปเลี้ยงเส้นใยประสาทลดลง และเส้นใยประสาทก็ถูกกดทับด้วย

6.2 แรงกดอัดภายนอก (External Compression) เป็นแรงกระทำที่ส่วนต่างๆ ของร่างกายอย่างต่อเนื่อง เกิดขึ้นเมื่อมีการรับภาระหรือแรงจากวัตถุภายนอกร่างกาย (Loading)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้กล่าวว่า ความเมื่อยล้าเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุต่อไปนี้

1. การใช้พลังงานมาก การที่ต้องใช้แรงในการปฏิบัติงานหนัก ใช้ความคิดหนัก สูญเสียพลังงานมาก
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ ทำให้ต้องเพ่งสายตาเป็นเวลานาน อากาศร้อน การถ่ายเทอากาศไม่ดีทำให้เมื่อยล้าและหงุดหงิด
3. การปฏิบัติงานซ้ำซาก เกิดความล้าทั้งทางสายตา ทานั่งนาน ๆ การปฏิบัติงานที่ซ้ำซากเหมือนเครื่องจักร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) กล่าวว่า องค์การที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงสุดได้ จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การจัดหาและคัดเลือกคนงาน ในการจัดหา และคัดเลือกคนงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เป็นสำคัญ การฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และการออกแบบงานเป็นกระบวนการในการกำหนดงานให้ผู้ปฏิบัติ เช่น งานเฉพาะที่จะต้องทำ วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นกระบวนการของการกำหนดงานตามลักษณะ โครงสร้างองค์การ เป็นต้น วัตถุประสงค์ เพื่อให้การกำหนดงานเกิดความสอดคล้องกับลักษณะและความสามารถของบุคลากร ดังนั้นการออกแบบงานจึงเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างของงานและการกำหนด กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานให้แก่บุคลากรแต่ละคนหรือกลุ่ม เช่น การตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติอะไร ปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น นอกจากนี้การออกแบบงานจะต้องมีการเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์งาน ซึ่งในทางปฏิบัติการวิเคราะห์งานมักจะดำเนินการกับงานที่มีอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นการออกแบบงานใหม่ จะต้องดำเนินการวิเคราะห์งานหลังจากดำเนินการออกแบบงานแล้ว

พิสุทธิ ศรีบูรพา (2541) ได้กล่าวถึง หลักการสำหรับการออกแบบงานและสถานงาน โดยหลักการยศาสตร์ไว้ว่า การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานเป็นหลัก (Operator in Mind) โดยผู้ออกแบบงานควรออกแบบให้อยู่ในท่าการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสบาย และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักการทั่วไปในการออกแบบงานและสถานที่ปฏิบัติงานตามหลักการทางกายศาสตร์ ด้านกายภาพ คือ หลักที่เรียกว่า “NEWS” คือ

N = Neutral Posture หมายถึง รักษาท่าทางการปฏิบัติงานให้สมดุล เป็นไปตามธรรมชาติ

E = (Work at) Elbow Height หมายถึง ปฏิบัติงานที่ระดับความสูงข้อศอก

W = (Sufficient) Work Area หมายถึง มีพื้นที่ปฏิบัติงานและเคลื่อนไหวส่วนร่างกายที่พอเพียง

S = (no) Stretching หมายถึง ไม่มีการยืดข้อต่อ เขยียดแขน ขา หัวไหล่ และลำตัว ในขณะที่ปฏิบัติงานจนสุดระยะพิสัย

เสนาะ ตีเขาวัว (2544) กล่าวว่า การออกแบบงาน หมายถึง กระบวนการสร้างงาน โดยการจัดสรรงานแต่ละงานไปให้คนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานและให้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบของค์การและการออกแบบงานนั้นมีหลายวิธีเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบของค์การนั้น ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. กลยุทธ์ กลยุทธ์เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและมีความต้องการให้เกิดความคล่องตัว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงกลยุทธ์ในการรองรับการดำเนินงานด้วย เช่น การมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าในการบริการที่รวดเร็วและประทับใจ ดังนั้นการออกแบบของค์การจะต้องมีความยืดหยุ่นสูงทั้งในด้านบุคลากร เครื่องมือ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้อย่างสูง โดยปัจจัยที่มีผลกระทบ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขัน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและการออกแบบของค์การเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งที่มาจากภายนอกและภายในที่อาจเกิดขึ้นด้วย

3. เทคโนโลยี ในการออกแบบโครงสร้างองค์กรนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่องค์กรมีอยู่ หรือต้องการใช้ในอนาคตด้วยว่ามีความสามารถในการแข่งขันหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากการผลิตผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดจะต้องใช้เทคโนโลยีต่างกัน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ต่างกันด้วย

4. ขนาดขององค์กร ขนาดขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการออกแบบของค์การ โดยเฉพาะในส่วนของหน่วยงานที่มีการใช้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญ และตราบดีที่องค์กรเติบโตขึ้นผู้บริหารจึงต้องสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม ดังนั้นองค์กรควรตระหนักในบทบาทด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการด้วย

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2547) กล่าวว่า การออกแบบงาน หมายถึง การมอบหมายงานและความรับผิดชอบขององค์กรไปยังงานของแต่ละคน

นพคุณ นิศามณี (2547) ได้กล่าวถึง สาเหตุของความเมื่อยล้าโดยมีสาเหตุจากปัจจัยหลายประการที่ต่างกัน คือ

1. ลักษณะของงาน งานหลายชนิดมีความแตกต่างกันทั้งความหนักเบาของงานและความยากของงาน ซึ่งทำให้คนต้องใช้ร่างกายและความคิดหนัก สูญเสียพลังงานมาก ลักษณะของงานหนัก แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 งานหนักทางกาย เป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายมาก เช่น งานแบกหาม ยกเข็น

1.2 งานหนักทางการรับรู้ เป็นงานที่คนงานต้องใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเครื่องจักรและผลที่ได้รับ

1.3 งานหนักทางสมอง เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดอย่างมาก เช่น งานจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารจะต้องใช้ความคิดและวิจรรณญาณว่าควรจะวางบุคคลใดในตำแหน่งใดจึงจะเหมาะสมกับงานและตรงตามความพอใจของบุคคลเหล่านั้น

2. สภาพแวดล้อมทางกาย เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศและอื่น ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพร่างกายทั้งสิ้น

3. ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่คนงานต้องปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ ทำให้คนงานเกิดความเมื่อยล้าเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาของวันหรือสัปดาห์ก็ตามจะมีผลต่อผลผลิตทั้งสิ้น

4. ตัวบุคคล เป็นไปได้ว่าบุคคลบางคนอาจมีความเหนื่อยล้าต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดง่ายกว่าบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นจึงต้องพยายามให้มีการรักษาจังหวะการปฏิบัติงานไว้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีมขึ้น

5. ภาวะสุขภาพและโภชนาการ จัดว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้คนงานมีความอดทนและปฏิบัติงานได้นาน ๆ ถ้าสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ ดังนั้นจึงควรให้มีการตรวจสุขภาพให้แก่คนงานเป็นระยะ ๆ หรือประจำปี ตลอดจนมีการเสริมสร้างความรู้เรื่องโภชนาการ แนะนำการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพและถูกสุขอนามัย โดยมีร้านอาหารในโรงงานที่เขาทำอยู่

6. ความเป็นอยู่ของบุคคล หมายถึง สภาพแวดล้อมส่วนตัวของบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงาน อาจทำให้บุคคลเหนื่อยล้ากว่าคนอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางครอบครัวไม่สุขสบาย ระยะเดินทางจากบ้าน ไปยังที่ปฏิบัติงานไกลกว่าคนอื่น เป็นต้น

สรุปได้ว่าความเมื่อยล้าเกิดจากสาเหตุคือ ลักษณะของงานที่หนักทั้งทางกายและทางสมอง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมส่วนตัวของบุคคล

## 2.2.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกายภาพของบริษัท หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ บริเวณสำนักงาน อาคาร ห้องปฏิบัติงาน สิ่งที่มีชีวิตถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกายภาพที่ดี คือ การรักษาความ

สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบ สะดวกในการในสัญจรและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านให้ข้อเสนอแนะดังนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2521) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงามความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องานและยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ การปรับปรุงภูมิภายในอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

Wiley (1996) สรุปจากงานที่ศึกษาว่า 20 ชิ้น ที่ศึกษาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพพบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความมั่นคง โครงสร้างองค์กร และมีผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรมีระบบการดำเนินการที่ดี และส่งผลถึงระดับความพึงพอใจของลูกค้ำ เช่น การศึกษาว่าระดับความพึงพอใจของลูกค้ำ พบว่า บรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการบริการที่ดี เช่น การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน การปฏิบัติงานเป็นทีม การให้รางวัลพนักงานที่ให้บริการดี มีผลโดยตรงในทางบวกกับระดับความพึงพอใจของลูกค้ำ

Montes, Moren และ Fernandez (2003) ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์กร และความสัมพันธ์ในการรับรู้และสนับสนุนนวัตกรรมองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้และการสนับสนุนนวัตกรรมในองค์กรและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรด้วย

บุญใจ ลืมศิลา (2542) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสถาบันพระราชนก สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2545) การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

ชฎานันท์ สุวรรณมณี (2549) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มิติบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 2.2.3 วัฒนธรรมองค์กร

ยศ สันตสมบัติ (2537) กล่าวว่า วัฒนธรรมมิใช่พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่เป็นระบบความเชื่อ (Belief System) และค่านิยมทางสังคม (Social Values) ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์

บางคนก็บอกว่าวัฒนธรรมคือ กฎระเบียบหรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่คนในสังคมยอมรับบ้างก็ว่าวัฒนธรรมคือวิถีชีวิต (Way of Life) ของคนในสังคม เป็นต้น

Ritti & Funkhouser (1982) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rules) ในหน่วยงานกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้

Schein (1985) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic Assumption) และ หรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนเราจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร นักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์กรในแนวนี้มีเป็นจำนวนมาก

Gagliardi (1970) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ภายในหน่วยงาน สิ่งประดิษฐ์ภายในหน่วยงานอาจเป็นรูปร่างของอาคาร ลักษณะของเฟอร์นิเจอร์และการตกแต่ง การวางผังโต๊ะปฏิบัติงาน ตราของหน่วยงาน (Organizational Logo) ฯลฯ นักทฤษฎีองค์กรที่นิยามวัฒนธรรมองค์กรในแนวนี้เชื่อว่า สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของหน่วยงาน รวมถึงสะท้อนภาพพจน์ของหน่วยงานต่อสาธารณชนด้วย

Alvesson (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็น ได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและการให้บริการ
5. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กรด้วย

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้สรุปถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

1. เป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับ และเห็นพ้องต้องกัน ทำให้สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกันได้

2. เป็นประสบการณ์ร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งที่ปฏิบัติงานร่วมกันมานานพอสมควร นั่นคือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ จะต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม ทดสอบ และพิสูจน์ จนสามารถยอมรับร่วมกันว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการขององค์กรได้
3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้ผ่านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยกระบวนการที่เรียกว่า การขัดเกลาทางสังคม (Organization Socialization)
4. เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ และหลอมรวมอยู่ในสามัญสำนึกของสมาชิกองค์กร โดยปกติสมาชิกขององค์กรจะคิด และกระทำไปโดยอัตโนมัติ
5. เป็นสิ่งที่สื่อสารผ่านทางสัญลักษณ์ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำองค์กร ทั้งนี้เพราะเนื้อหาส่วนใหญ่ของวัฒนธรรมองค์กรเป็นนามธรรม

#### 2.2.4 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

สมยศ นาวิการ (2541) โดยทั่วไป สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมีหรือผู้ก่อตั้งองค์กรและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะ ไม่มั่นคงและเสถียรภัย เพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว
2. วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) แหล่งที่มาของเป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าทีและได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปคู่ประเพณีขององค์กร เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว
3. วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กรอย่างดาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิชิตาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายในมุ่งพวกเขา และมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย
4. วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

#### 2.2.5 การฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์ชาติ (2550) กล่าวว่า ปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ฯลฯ “คน” นับว่าเป็น

ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรอื่นๆแล้ว จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นๆทั้งหมด กล่าวคือ ทรัพยากรอื่นๆเมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรือหรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอๆ อีกทั้งจะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้นได้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมาก เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

อำนาจ เดชชัยศรี (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กร ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

วิจิตร อวระกุล (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

#### 2.2.6 สาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรม

ด้านสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2540) กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์มาแล้วปฏิบัติงานได้ดีขึ้นทั้งทางคุณภาพและปริมาณ เพราะรู้วิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รู้จักใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการปฏิบัติงานได้ดี ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานทำให้มีขวัญกำลังใจของคนปฏิบัติงานดีขึ้น มีการควบคุมการกระทำโดยผู้ปฏิบัติเอง ลดอุบัติเหตุ ลดความสิ้นเปลืองและเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงขององค์กร

อำนาจ เดชชัยศรี (2542) กล่าวถึง สาเหตุของการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักแก้ปัญหาได้จริง มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ไม่ว่าจะทางด้านเนื้อหา เจตคติ ทักษะ แต่โดยวัตถุประสงค์ทั่วไปในการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเน้นการสนับสนุนทางด้านความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ที่ต้องการเพื่อส่งเสริมทักษะ ส่วนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ เป็นพฤติกรรมภายในที่เป็นผลพลอยได้ เพราะเป็นเรื่องที่ฝึกอบรมได้ยากมากกว่าการฝึกอบรมทางด้านความรู้และทักษะ

กิตติ พัชรวิชญ์ (2544) กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มปฏิบัติงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
3. เตรียมขยายงานขององค์การ
4. พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขององค์การ
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเปล่า
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย
10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

#### 2.2.7 รางวัลและผลตอบแทน

ฉันทภูพันธ์ เขจรนันท์ (2548) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับโดยถือเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรกระทำให้แก่องค์การ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่ต้องการต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์การมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร เป็นต้น

นโยบายการจ่ายผลตอบแทน ประกอบด้วย

1. การกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไป องค์การจะทำการกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าองค์การอื่นที่อยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน เนื่องจากองค์การต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย โดยมาวิธีการนี้จะใช้กับงานที่มีอุปทานของแรงงานสูง และลักษณะของงานไม่มีความสลับซับซ้อน ไม่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือหรือได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมาเป็นพิเศษ

2. การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเดียวกับอัตราทั่วไป องค์กรจะทำการกำหนดค่าตอบแทนในระดับที่เท่าเทียมกันกับองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน เนื่องจากไม่ต้องการให้มีการแย่งชิงแรงงานเกิดขึ้น โดยมากวิธีการนี้ใช้กับตลาดแรงงานที่มีความสมดุลไม่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างอุปสงค์และอุปทานมากนัก

3. การกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป องค์กรจะกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน เพื่อต้องการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงาน หรือเกิดความต้องการบุคลากรบางประเภท แต่วิธีการนี้อาจก่อให้เกิดความไม่สมดุลขึ้นในตลาดแรงงาน ก่อให้เกิดการแย่งชิงแรงงานขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าความเป็นจริง

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด

ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์โลโก้บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด  
ที่มา : บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ชั้นนำ ผลิตชิ้นส่วนโครงเหล็กส่วนต่าง ๆ ของรถยนต์ (Automobile Framework Parts) โดยกระบวนการ Spot Welding โดยใช้ Welding Robot, Spot Welding Machine เริ่มก่อตั้ง ตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 1994 มีทุนในการจดทะเบียนทั้งสิ้น 340,000,000 บาท ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 780 คน

โดยการดำเนินงานของบริษัทจะมีทั้งการใช้เครื่องจักร และแรงงานคนในการผลิตชิ้นงาน โดยพนักงานแต่ละคนจะมีเวลาปฏิบัติงานปกติอยู่ที่ 8 ชั่วโมง/วัน และมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยรูปแบบของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจะมีทั้งแบบยื่นปฏิบัติงาน และแบบนั่งปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับเครื่องจักร ซึ่งมีความเสี่ยงสูงหากเกิดอุบัติเหตุ ปฏิบัติงานผิดพลาด หรือมีสภาพร่างกายไม่พร้อมปฏิบัติงาน โดยรูปแบบของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้



ภาพที่ 2.2 รูปแบบปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะอื่น

ที่มา : บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด



ภาพที่ 2.3 รูปแบบปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะอื่น

ที่มา : บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด

โดยจากลักษณะการปฏิบัติงานที่มีหลากหลายรูปแบบและการปฏิบัติงานโดยมีช่วงเวลาดำเนินการปฏิบัติงานที่ไม่เท่ากัน รวมไปถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่จะต้องปฏิบัติงานโดยมีการใช้เครื่องจักรที่มีความเสี่ยง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท ซึ่งนอกจากจะมีประโยชน์ในด้านของความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อบริษัทในด้านของการที่จะลดการสูญเสียแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียชีวิต

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถักษณ์ กลั่นสุวรรณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อความเมื่อยล้าของพนักงาน ผู้ถูกทดสอบเป็นเพศหญิงปฏิบัติงานในสายประกอบผลิตภัณฑ์ ตัวแปรในการทดลอง ได้แก่ งาน ทำทางการปฏิบัติงาน ผลผลิต ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อรอบอายุ อายุงานในตำแหน่งอายุรวมงานส่วนสูง น้ำหนัก ขนาดข้อมืออาการป่วยที่มีอยู่เดิม จำนวนชั่วโมงพักผ่อน และวิธีการกำหนดความเร็วในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือวัดความล้าทางสายตา เครื่องมือวัดระยะเวลาตอบสนอง เครื่องมือวัดค่าเฉลี่ยคลื่น ไฟฟ้ากล้ามเนื้อ จากการวิจัยพบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน ขนาดสัดส่วนร่างกาย อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และผลผลิต จากการประเมินปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อความเมื่อยล้ามากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยผลผลิต ขนาดสัดส่วนร่างกาย อายุในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ณัฐฉา มหาวิไล (2544) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้าและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษากรณี บริษัทมัตสึชิตะ อิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัดการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้าและผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน เวลาการปฏิบัติงาน และชั่วโมงนอน โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 80 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัทมัตสึชิตะ อิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและเครื่องวัดความแข็งแรงของกล้ามเนื้อซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความเมื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้ววิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation และ Chi-square Test ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน การปฏิบัติงานกะ และชั่วโมงนอน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกรณีประเมินความเมื่อยล้าเชิง จิตวิสัย แต่จากการประเมินความเมื่อยล้าเชิงวัตถุวิสัย โดยเครื่องวัดความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทางด้าน ความเมื่อยล้ากับผลการปฏิบัติงาน ไม่พบว่า ความเมื่อยล้าที่ประเมินจากแบบสอบถาม เชิงจิตวิสัยและผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า ความเมื่อยล้าเชิงวัตถุวิสัย ที่วัดโดยเครื่องวัดความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐฉา มหาวิไล (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้า และผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 80 คนทำการ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความเมื่อยล้าที่ประเมินจากแบบสอบถามเชิงจิตวิสัยและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าความเมื่อยล้าเชิงวัตถุที่วัด โดยเครื่องวัดความแข็งแรงของกล้ามเนื้อมือมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในเรื่องระดับผลการปฏิบัติงานคือ เป็นไปตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่งนั้นหรืออยู่ในขั้นปกติ

ชาติชาย อัครศักดิ์ (2553) ศึกษาผลกระทบของงานและกะการทำงานต่อระดับความล้า : กรณีศึกษาโรงงานเครื่องสุขภัณฑ์ โดยการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายใต้สภาวะการทำงานจริงในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเลือกโรงงานเครื่องสุขภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีเป็นกรณีศึกษา และมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานและกะการทำงานที่ผลต่อระดับความล้า โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ ฟิชเชิเซต 2) ประเมินความล้าสะสมในแต่ละกะการทำงานและงานที่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความล้าในเชิงจิตวิสัยและจิตวิสัย และ 4) พัฒนาการใช้ทฤษฎีฟิชเชิเซตในงานวิจัยเกี่ยวกับความล้าในการทำงาน การวิจัยได้ทำการศึกษาการทำงานในสามแผนกงานคือ แผนกพ่นน้ำยาเคลือบ แผนกเตาและแผนกตรวจสอบคุณภาพ ผู้ถูกทดสอบเป็นพนักงานชายจาก 3 แผนกงาน ๆ ละ 4 คน รวม 12 คน โดยตรวจวัดการทำงานในกะเช้าและกะค่ำ และใช้อัตราการเต้นของหัวใจ ความล้าทางสายตาระยะเวลาตอบสนองกำลังยึดกล้ามเนื้อ และแบบสอบถามระดับความล้าเป็นดัชนีในการแสดงระดับความล้า จากนั้นจึงนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์ทางสถิติและประยุกต์ใช้ทฤษฎีฟิชเชิเซต ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน (แผนกงาน) กะการทำงานและจำนวนผลผลิต เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความล้าของพนักงานในอัตราสูง ตามลำดับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โรงงานแห่งนี้ยังสามารถเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นกว่าในปัจจุบัน หากมีการเลือกใช้เทคนิคทางวิศวกรรมอุตสาหกรรมที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะจำนวนผลผลิตยังมีผลกระทบต่อระดับความล้าของพนักงานในอัตราไม่สูงนัก และผลการวิจัยยังพบอีกว่างานในแผนกพ่นน้ำยาเคลือบมีแนวโน้มที่จะเกิดความล้าทางกายภาพมาก เพราะมีปริมาณงานการยกของและเข็นรถบรรทุกชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์มากกว่า ส่วนงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพจะมีแนวโน้มที่จะเกิดความล้าทางจิตใจมากกว่า เนื่องจากมีภาระการใช้สายตาทำงานมาก สำหรับการทำงานเป็นกะนั้นพบว่า งานในกะดึกมีระดับความล้าต่ำกว่างานในกะเช้า ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานกะดึกนอนพักผ่อนเวลากลางวัน ไม่เพียงพอ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ จึงได้ผลผลิตน้อยกว่าประกอบกับการควบคุมงานในกะดึกไม่เข้มงวดเหมือนการทำงานในกะเช้า

ธยา ภิรมย์ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการนั่งปฏิบัติงานของพนักงานเย็บในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีอาการปวดเมื่อยจากการปฏิบัติงานบริเวณไหล่ขวา คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือบริเวณไหล่ซ้ายและคอ คิดเป็นร้อยละ 40.8 และบริเวณ

หลังส่วนล่างคิดเป็นร้อยละ 34.7 ซึ่งมีสาเหตุมาจากความสูงของโต๊ะจักร และเก้าอี้ที่ใช้ในการนั่งปฏิบัติงานมีความสูงไม่เหมาะสมกับพนักงาน ทำให้มีลักษณะการนั่งปฏิบัติงานที่ต้องมีการก้มและโน้มตัวไปข้างหน้ามาก ซึ่งเป็นสาเหตุของอาการปวดเมื่อย อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังมีอากาศร้อนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและเกิดการเจ็บป่วยเกิดขึ้นตามมา ซึ่งโรคที่เกี่ยวข้องกับความเมื่อยล้าที่พนักงานเป็นมากที่สุดคือ ได้แก่ โรคปวดหัว/ไมเกรน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผลจากการวิเคราะห์ภาพถ่ายด้วย RULA ปรากฏว่าระดับคะแนนที่มีความถี่มากที่สุด คือระดับคะแนน 5-6 คิดเป็นร้อยละ 62 และระดับคะแนนที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ระดับคะแนน 3-4 คิดเป็นร้อยละ 32 จากระดับคะแนนทั้งหมดมีค่า เท่ากับ 5.3 แสดงให้เห็นว่า งานนั้นเริ่มมีปัญหาด้านการยศาสตร์ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมและรีบดำเนินการปรับปรุงแก้ไขลักษณะงานดังกล่าวโดยเร็ว ผู้วิจัยได้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานไว้ 2 แนวทาง คือ 1. ด้านสถานงาน ควรมีการปรับปรุงโต๊ะจักรให้สามารถปรับความสูงต่ำได้และมีความเอียงของพื้นโต๊ะอยู่ที่ 10-20 องศา ส่วนเก้าอี้ควรเป็นเก้าอี้ที่สามารถปรับความสูงต่ำได้ มีพนักพิง ที่พักแขน และที่พักเท้าเพื่อช่วยลดปัญหาอาการเมื่อยล้า และ 2. ด้านอุปกรณ์ช่วยเสริมการปฏิบัติงาน เสนอแนะให้มีการปรับปรุงโต๊ะเสริมให้มีความสูงเสมอกับโต๊ะจักรเพื่อช่วยลดการหยิบชิ้นงาน

สมรรถ ปรีกตาง และคณะ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อของกำลังพลในโรงงานผลิตรองเท้าทหาร กรมพลศึกษาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาคิดเป็นร้อยละ 62.0 โดยตำแหน่งที่ปวดเมื่อยมากที่สุด คือ หลังส่วนล่าง คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือไหล่ซ้ายและเข่าขวาเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ส่วนตำแหน่งที่กำลังพลไม่เคยมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ได้แก่ ข้อศอกซ้าย มือ และนิ้วมือด้านซ้าย ระดับความรุนแรงของการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามตำแหน่งต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลางมีความถี่ของอาการ 5-8 ครั้ง /ปี สำหรับปัจจัยต่างๆที่ทำการสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ดัชนีมวลกาย การออกกำลังกาย ลักษณะท่าทางในการปฏิบัติงาน อายุงาน กับความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อายุและลักษณะท่าทางในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.05$ )

กนิษฐา บุญญา และคณะ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินทางหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี อายุเฉลี่ย 45.04 ปี อายุงานเฉลี่ย 13.37 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.3 มีการปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง มีพฤติกรรมกรมการสูบบุหรี่ ร้อยละ 30.9 โดยพบว่ามีความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยหลังปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 77.8 และระดับต่ำ ร้อยละ 22.2 และมีความเมื่อยล้าเชิงวัตถุวิสัย (CFF) ร้อยละ 32.1 เมื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า จำนวนปีของรถโดยสารประจำทาง ระยะทางการขับรถแต่ละเที่ยว ระยะเวลาพักแต่ละเที่ยว มีความสัมพันธ์กับ

ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 อายุ ราย ได้ จำนวนบุตร อายุงาน ชั่วโมง การนอนหลับ เวลาในการออกกำลังกาย มีสัมพันธ์กับค่า CFF อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 ดัชนีมวลกาย ระดับการศึกษา โรคประจำตัว การปฏิบัติงานพิเศษนอกจากงานขับรถ มุมของที่นั่ง กับพนักงานหลัง การสูบบุหรี่ ระยะเวลาที่สูบบุหรี่ จำนวนมวนที่สูบบุหรี่ต่อวัน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับค่า CFF อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัย สามารถนำข้อมูลไป วางแผน ป้องกัน ปรับเปลี่ยน สนับสนุน ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางได้ในอนาคต



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 780 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล บริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ เดือนกันยายน 2558)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

โดย n คือ จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อน กำหนดให้ไม่เกิน 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{780}{1 + (780)(0.05)^2} \\ n &= \frac{780}{2.95} \\ n &= 264.40 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 264.40 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 265 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 265 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ปฏิบัติงานในบริษัท แผนกที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 บัญชีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการออกแบบงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านการฝึกอบรม
5. ด้านรางวัลและผลตอบแทน

โดยลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating Scale จำนวน 5 คำ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย
2. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

### 3. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์

โดยลักษณะแบบวัดเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท  
 อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านเกิดความ  
 เมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

#### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- ในครั้งนี้งานวิจัย
1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
  2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
  4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ  
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของ  
 เนื้อหาและภาษาที่ใช้
  5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ  
 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้  
 จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัคริวงค์	อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. คุณอวารณ์ ปรามณี	ผู้จัดการฝ่ายบริหารโรงงาน	บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
3. คุณวัชระ ศรีปาน	ผู้จัดการฝ่ายอาชีวอนามัย และความปลอดภัย	บริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาค่าความเชื่อมั่นวิธีนี้ คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.2)$$

โดย  $\alpha$  = ค่าความเชื่อมั่น  
 $k$  = จำนวนข้อของแบบสอบถาม  
 $\sum S_i^2$  = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อ  
 $S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าได้ดังตารางที่ 3.2 – ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ด้านการออกแบบงาน	0.760
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.880
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.850
4. ด้านการฝึกอบรม	0.740
5. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	0.732
รวม	0.774

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย	0.880
2. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ	0.814
3. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์	0.782
รวม	0.825

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.774 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามตอนที่ 3 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.825 ดังนั้นจึงถือว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาได้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล และค้นหาข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 265 ชุด

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

#### 3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย บทความ วารสาร หนังสือ สถิติรายงานต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรฐานให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรฐานให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือก ทั้ง 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านเกิดความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน	คะแนนเฉลี่ยของแต่ละคน
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

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

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง	จำนวนคนทั้งหมด

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

โดยเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ	$Y_i$	=	ค่าสังเกตที่ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	$X_i$	=	ค่าสังเกตที่ของตัวแปรอิสระที่ เมื่อ $i = 1, 2, \dots, 6$
	$\beta_0$	=	ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ ทุกค่าเป็น 0)
	$\beta_j$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ j
	$\varepsilon_i$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
	k	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

#### 3.5.2.2 สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} + \dots + b_k X_{ik} \quad (3.6)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

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

เมื่อกำหนดให้

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

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

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

$$H_1 : \beta_i \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0 ; i = 1, 2, 3, \dots, k$$

เมื่อ เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546:302-303)

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่า

ค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $P$ -Value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $P$ -Value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$\begin{array}{l} \text{สมมติฐาน} \\ H_0 : \beta_j = 0 \\ H_1 : \beta_j \neq 0 \\ \text{สถิติที่ใช้ทดสอบ} \\ t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \end{array} \quad (3.9)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ  $\text{Var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

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

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  $t_{\alpha/2}$  จากตารางที่  $df = n-k-1$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปร

อิสระที่  $j$  มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ ) ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า  $t_{\alpha/2}$  (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ  $t_{\alpha}$  (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่  $df = n-k-1$  หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ )

#### การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ  $H_0$ ) หมายความว่าเมื่อ  $X_j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย  $Y$  จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

#### Coefficient of determination ( $R^2$ )

บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ  $X_i$  การคำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.12)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้  
การกำหนดตัวแปร

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 6

$n$  = ขนาดของตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 265 คน

$Y_i$  = ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

$X_i$  = การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การ

ฝึกอบรม และรางวัลและผลตอบแทน

#### ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 : การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	Multiple Linear Regression

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 : การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติกร วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 : การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม	Multiple Linear Regression

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ได้สมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และปัจจัยบุคคลกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

$$\text{สมการ } \hat{Y}_i = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$\text{โดยที่ } \hat{Y}_i = \text{ค่าพยากรณ์ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน}$$

$$X_1 = \text{การออกแบบงาน}$$

$$X_2 = \text{สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน}$$

$$X_3 = \text{วัฒนธรรมองค์การ}$$

$$X_4 = \text{การฝึกอบรม}$$

$$X_5 = \text{รางวัลและผลตอบแทน}$$

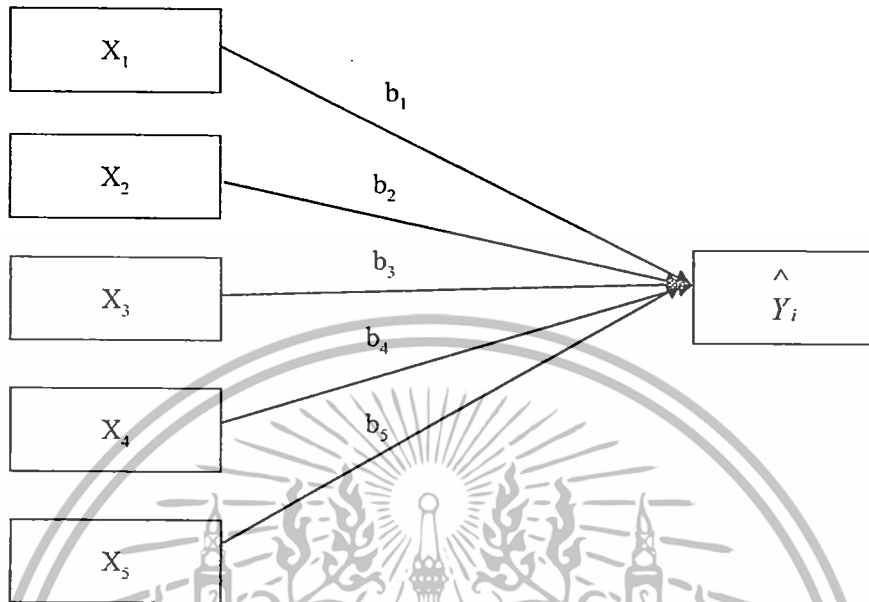
$$b_0 = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_1 \dots b_5 = \text{สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้น}$$

จากสมการสามารถแสดงให้เห็นถึงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยได้ดังภาพที่ 3.1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 265 ชุด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน แผนกที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	158	59.63
หญิง	107	40.37
รวม	265	100.00
2.อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	133	50.18
มากกว่า 30-40 ปี	104	39.24
มากกว่า 40-50 ปี	26	9.80
มากกว่า 50 ปี	2	0.75

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.สถานภาพ		
โสด	136	51.32
สมรส	116	43.78
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	13	4.90
รวม	265	100.00
4.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	31	11.69
มากกว่า 1-5 ปี	132	49.81
มากกว่า 5-10 ปี	66	24.92
มากกว่า 10 ปี	36	13.58
รวม	265	100.00
5.แผนกที่สังกัด		
แผนกวิศวกรรม	126	47.54
แผนกขนส่ง	15	5.68
แผนกจัดซื้อ	11	4.15
แผนกป้อม	10	3.78
แผนกควบคุมการผลิต	18	6.79
แผนกธุรการ	25	9.43
แผนกซ่อมบำรุง	11	4.15
แผนกบัญชี	29	10.94
แผนกเชื่อม	20	7.54
รวม	265	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	22	8.30
มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท	155	58.49
มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท	54	20.38
มากกว่า 30,000 บาท-40,000 บาท	30	11.32
มากกว่า 40,000 บาท-50,000 บาท	3	1.13
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.38
รวม	265	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 59.63 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 40.37

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 50.18 รองลงมาคือ มากกว่า 20-40 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 มากกว่า 40-50 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ มากกว่า 50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน มากกว่า 1-5 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.81 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมากกว่า 5-10 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 36 คน คิด เป็นร้อยละ 13.58 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.69 ตามลำดับ

**แผนกที่สังกัด** พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่สังกัดแผนก วิศวกรรม มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.54 รองลงมาคือ แผนก บัญชี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 แผนกธุรการ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 แผนกเชื่อม มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.54 แผนกควบคุมการผลิต มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79 แผนกขนส่ง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.68 แผนกจัดซื้อ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 แผนกซ่อมบำรุง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 และแผนกป้อน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาทแต่ไม่เกิน 20,000 บาท มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 58.49 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทแต่ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทแต่ไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การออกแบบงาน	4.104	0.627	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.056	0.750	มาก	2
3. การฝึกอบรม	3.995	0.874	มาก	4

#### ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. รางวัลและผลตอบแทน	3.780	0.991	มาก	5
5. วัฒนธรรมองค์กร	3.996	0.705	มาก	3
โดยรวม	3.986	0.789	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.986 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบงาน พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.124 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.627

ลำดับที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.056 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.996 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 4 ด้านการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.995 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 5 ด้านรางวัลและผลตอบแทน พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.780 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.991

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของท่าน ไม่ยากจนเกินไป	4.275	0.804	มากที่สุด	2
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอิสระ และความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.905	0.745	มาก	4
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อบริษัทอย่างยิ่ง	4.279	0.860	มากที่สุด	1
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.260	0.855	มากที่สุด	3
5. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่จะทำให้ท่านทราบว่าผลงานของท่านเป็นอย่างไร	3.803	0.847	มาก	5
โดยรวม	4.104	0.627	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.104 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.627 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อบริษัทอย่างยิ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.279 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมต่อความรู้ ความสามารถของท่าน ไม่ยากจนเกินไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสดูใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.260 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอิสระ และความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.905 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสดูรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่จะทำให้ท่านทราบว่าผลงานของท่านเป็นอย่างไร พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.803 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่  
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.256	0.822	มากที่สุด	1
2. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ ร้อนหรือเย็นจนเกินไป	4.109	0.949	มาก	4
3. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีขนาดพื้นที่พอเพียงต่อ การใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แออัดจนเกินไป	4.139	0.941	มาก	3
4. เสียงที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่ดังจนรบกวนสมาธิ หรือทำให้ท่านรู้สึกรำคาญ หรือรู้สึกไม่สบาย	4.147	0.979	มาก	2
5. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด ไม่มีฝุ่น คิววัน หรือ กลิ่นที่รบกวนสมาธิในการปฏิบัติงาน	3.630	1.033	มาก	5
โดยรวม	4.056	0.750	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.056 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.256 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 2 เสียงที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่ดังจนรบกวนสมาธิ หรือทำให้ท่านรู้สึกรำคาญ หรือรู้สึกไม่สบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.147 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.979

ลำดับที่ 3 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีขนาดพื้นที่พอเพียงต่อการใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แออัดจนเกินไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.139 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.941

ลำดับที่ 4 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.109 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 5 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด ไม่มีฝุ่น ควัน หรือกลิ่นที่รบกวนสมาธิในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.033

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.996	1.013	มาก	3
2. บริษัทของท่านมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม	4.003	1.028	มาก	2
3. ท่านได้รับความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.067	0.974	มาก	1
4. บริษัทของท่านมีการติดตาม ประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมให้มีประโยชน์ต่อพนักงานอย่างสูงสุด	3.913	0.971	มาก	4
โดยรวม	3.995	0.874	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.995 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.067 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.003 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

การปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.028

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.996 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.013

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการติดตาม ประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมให้มีประโยชน์ต่อพนักงานอย่างสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.913 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

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

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในอัตราที่เหมาะสม	3.943	1.108	มาก	1
2. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงาน ล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษที่ได้รับจากบริษัท	3.626	1.100	มาก	5
3. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือพิจารณา โบนัสอย่างเหมาะสม	3.792	1.140	มาก	3
4. ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับจาก บริษัทเพียงพอต่อการครองชีพของท่านและครอบครัว	3.796	1.210	มาก	2
5. บริษัทของท่านมีการให้รางวัลและค่าตอบแทนตามผล การปฏิบัติงาน	3.743	1.184	มาก	4
โดยรวม	3.780	0.991	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.780 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.991 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในอัตราที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.943 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.108

ลำดับที่ 2 ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับจากบริษัทเพียงพอต่อการครองชีพของท่านและครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.796 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.210

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือพิจารณาโบนัสอย่างเหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.792 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.140

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการให้รางวัลและค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.743 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.184

ลำดับที่ 5 ท่านพึงพอใจในคำตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษที่ได้รับจากบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.626 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทนแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.100

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น	4.181	0.881	มาก	1
2. บริษัทของเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	4.034	0.946	มาก	3
3. บริษัทของท่านมีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันสูง	3.709	0.840	มาก	4
4. บริษัทของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานเป็นอย่างดี	4.060	0.994	มาก	2
โดยรวม	3.996	0.705	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.996 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.181 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานเป็นอย่างดี พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.060 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.034 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.094

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันสูง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ซึ่งในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผลการวิเคราะห์ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

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

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	3.642	1.050	มาก	1
2. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	3.440	1.083	มาก	2
3. ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์	3.424	1.140	มาก	3
รวม	3.502	1.091	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.502 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.091 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.642 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.050

ลำดับที่ 2 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083

ลำดับที่ 3 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.424 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.140

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

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ในการปฏิบัติงาน ท่านปฏิบัติต้องยืนปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.705	1.253	มาก	2
2. ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องเอี้ยวตัวเพื่อหยิบชิ้นงานอยู่ตลอดเวลา	3.709	1.162	มาก	1
3. ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องก้มคอ หรือหลังเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.683	1.179	มาก	3
4. ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องเอื้อมมือ หรือเขย่งเท้าเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.539	1.224	มาก	5
5. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสง เสียงและความร้อนที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายตัวขณะปฏิบัติงาน	3.573	1.222	มาก	4
โดยรวม	3.642	1.050	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.642 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านร่างกายแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.050 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องเอี้ยวตัวเพื่อหยิบชิ้นงานอยู่ตลอดเวลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.162

ลำดับที่ 2 ในการปฏิบัติงาน ท่านปฏิบัติต้องยืนปฏิบัติงานตลอดเวลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.253

ลำดับที่ 3 ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องก้มคอ หรือหลังเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.683 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.179

ลำดับที่ 4 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสง เสียงและความร้อนที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายตัวขณะปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.573 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.222

ลำดับที่ 5 ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องเอื้อมมือ หรือเขย่งเท้าเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.539 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.224

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

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ในขณะที่ปฏิบัติงาน บ่อยครั้งที่ท่านสื่อสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ได้ตั้งใจ	3.509	1.168	มาก	2
2. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย และขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน	3.584	1.177	มาก	1
3. ท่านมักจะหลงลืมสิ่งต่าง ๆ และรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง	3.490	1.234	มาก	3
4. ท่านมักจะปฏิบัติงานผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง	3.301	1.316	ปานกลาง	5
5. บ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์	3.320	1.305	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.440	1.083	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย และขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.584 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.177

ลำดับที่ 2 ในขณะที่ปฏิบัติงาน บ่อยครั้งที่ท่านสื่อสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ได้ตั้งใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.509 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.168

ลำดับที่ 3 ท่านมักจะหลงลืมสิ่งต่าง ๆ และรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.490 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.234

ลำดับที่ 4 บ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.305

ลำดับที่ 5 ท่านมักจะปฏิบัติงานผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.301 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.316

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

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวเงียบ ๆ ไม่อยากติดต่อหรือสนทนากับผู้อื่นในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.354	1.313	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกไม่มีเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน	3.367	1.285	ปานกลาง	3
3. ท่านรู้สึกขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.585	1.241	มาก	1
4. ท่านรู้สึกรำคาญในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.390	1.225	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.424	1.140	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.424 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.140 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.585 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.241

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกรำคาญในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.390 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.225

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกไม่มีเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.367 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.285

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวเงียบ ๆ ไม่อยากติดต่อหรือสนทนากับผู้อื่นในขณะที่ปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.354 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.313

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ stepwise ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

k	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
Sig	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต
p-value	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้
$X_1$	แทน การออกแบบงาน
$X_2$	แทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
$X_3$	แทน การฝึกอบรม
$X_4$	แทน รางวัลและผลตอบแทน
$X_5$	แทน วัฒนธรรมองค์กร
$Y_1$	แทน ค่าพยากรณ์ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย
$\hat{Y}_2$	แทน ค่าพยากรณ์ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ
$\hat{Y}_3$	แทน ค่าพยากรณ์ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์

$\hat{Y}_1$  แทน ค่าพยากรณ์ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.442	1.450	0.148
รางวัลและผลตอบแทน ( $X_4$ )	0.281	3.703	0.000**
วัฒนธรรมองค์การ ( $X_5$ )	0.535	5.025	0.000**

$R = 0.578$  ;  $R^2 = 0.334$  ;  $SEE = 0.860$  ;  $F = 13.711$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่ามีค่า  $R^2 = 0.334$  แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 33.40 โดยวัฒนธรรมองค์การมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_5 = 0.535$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ รางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.281$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.442 + 0.535^{**}X_5 + 0.281^{**}X_4$$

สมมติฐานที่ 2 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ ประเทศไทย จำกัด มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.004	3.615	0.000**
การฝึกอบรม ( $X_3$ )	0.410	4.335	0.000**
รางวัลและผลตอบแทน ( $X_4$ )	0.211	2.529	0.012*

$R = 0.487$  ;  $R^2 = 0.237$  ;  $SEE = 0.950$  ;  $F = 6.397$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่า  $R^2 = 0.237$  แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 23.70 โดยการฝึกอบรมมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_3 = 0.410$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ รางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.211$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.004^{**} + 4.410^{**}X_3 + 0.211^{*}X_4$$

สมมติฐานที่ 3 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.143	3.037	0.003**
รางวัลและผลตอบแทน ( $X_4$ )	0.254	2.719	0.007**
วัฒนธรรมองค์การ ( $X_5$ )	0.331	2.514	0.013*

$R = 0.391$  ;  $R^2 = 0.152$  ;  $SEE = 1.062$  ;  $F = 6.319$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่า  $R^2 = 0.152$  แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 15.20 โดยวัฒนธรรมองค์การมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_5 = 0.331$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมา คือ รางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.254$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 1.143^{**} + 0.331 * X_5 + 0.254^{**} * X_4$$

สมมติฐานที่ 4 การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.119	4.424	0.000**
รางวัลและผลตอบแทน ( $X_4$ )	0.349	4.044	0.000**
วัฒนธรรมองค์การ ( $X_5$ )	0.262	3.453	0.001**

$R = 0.518$  ;  $R^2 = 0.268$  ;  $SEE = 0.865$  ;  $F = 11.926$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่า  $R^2 = 0.268$  แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 26.80 โดยรางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_4 = 0.349$ ) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม ( $b_5 = 0.262$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 1.119^{**} + 0.349^{**} * X_4 + 0.262^{**} * X_5$$

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงผลสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือน มกราคม ถึงกุมภาพันธ์ 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 265 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี สถานภาพโสด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี สังกัดแผนกวิศวกรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทแต่ไม่เกิน 20,000 บาท

#### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรม และรางวัลและผลตอบแทน ตามลำดับ

### 5.1.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ ตามลำดับ และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันมาก

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอธิบายความผันแปรของความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ได้ร้อยละ 33.40 โดยที่วัฒนธรรมองค์กรมีผลในเชิงบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ รางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 2** การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอธิบายความผันแปรของการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ได้ร้อยละ 23.70 โดยที่การฝึกอบรมมีผลในเชิงบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ รางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 3** การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอธิบายความผันแปรของการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ ได้ร้อยละ 15.20 โดยที่วัฒนธรรมองค์การมีผลในเชิงบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ รางวัลและผลตอบแทนมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 4** การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรม รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอธิบายความผันแปรของการเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 26.80 โดยที่รางวัลและผลตอบแทนมีผลในเชิงบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การมีผลบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 ระดับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากรูปแบบการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ ประเทศไทย จำกัด เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องออกแรงยกวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงพนักงานทุกคนมีหน้าที่ประจำของตนเอง และมีรูปแบบการปฏิบัติงานในท่าทาง

เดียวตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน เช่น ยืนปฏิบัติงาน หรือนั่งปฏิบัติงาน หากพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมรรถ ปรีกถางและคณะ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อของกำลังพลในโรงงานผลิตรองเท้าทหาร กรมพลธิการ ทหารบก ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลมีความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านร่างกายมากที่สุด เนื่องจากต้องปฏิบัติงานในท่าเดิมเป็นเวลานานในแต่ละวัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ มหาวิไล (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้า และผลการปฏิบัติงาน ที่พบว่า ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุด คือ ความเมื่อยล้าด้านร่างกาย

### 5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ รางวัดและผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนการออกแบบงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ ความเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายที่เพิ่มขึ้น ผลประกอบการ กำไร หรือการมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (market share) สูงขึ้น ถึงแม้ว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร แต่พนักงานก็มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลในทางบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มุ่งเน้นผลกำไรของบริษัท และการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้มีการช่วยเหลือกันทำงานและลดความเมื่อยล้าในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของบานเย็น สืบสุนทร (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเมื่อยล้าของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานในแผนกตรวจสอบชิ้นงาน ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความเมื่อยล้าในการทำงาน เนื่องจากในแต่ละวันบริษัทมีการตั้งเป้าในการผลิต และตรวจสอบชิ้นงานจำนวนมาก และให้ความสำคัญกับจำนวนชิ้นงานที่ต้องผลิตให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ต้องเร่งผลิตชิ้นงานให้ได้จำนวนที่กำหนด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานตามมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

ชดา มหาเจริญ (2548) ที่ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเมื่อยล้าในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กร สภาพสังคมในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เชื่องช้า เชื่องซึม ท่าทางไม่มั่นคง ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีสมาธิ ต้องการที่จะหลับมากกว่าปกติ ปฏิเสธเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม จนถึงขั้นหลีกเลี่ยงสังคม

รางวัลและผลตอบแทน มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานรวมทั้งการได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือพิจารณาโบนัสอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการครองชีพของท่านและครอบครัว ซึ่งส่งผลในทางบวกต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก บริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) มีโครงสร้างเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการ ที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับคู่แข่งในระดับเดียวกัน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน และคุ้มค่าที่จะทำ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของบานเย็น สืบสุนทร (2551) ทำการศึกษาที่ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเมื่อยล้าของพนักงานกรณีศึกษา พนักงาน ในแผนกตรวจสอบชิ้นงาน ที่พบว่า ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานมีผลต่อความเมื่อยล้าจากการทำงาน โดยผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ แต่อย่างไรก็ดี หากค่าตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสม หรือไม่ยุติธรรมย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลดน้อยลงเช่นกัน

การออกแบบงาน ไม่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมต่อความรู้ ความสามารถของท่าน และไม่ยากจนเกินไป รวมทั้งบริษัทยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ทำให้การออกแบบงานไม่ส่งผลต่อความเมื่อยล้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตรา รักสัต (2550) ทำการศึกษาปัญหาความเมื่อยล้าของก๊อแลมเนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเย็บรองเท้า ตำบลพระลับ อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า การออกแบบงานไม่มีผลต่อความเมื่อยล้าของพนักงาน เนื่องจาก โรงงานมีการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับการปฏิบัติงานของบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง

ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และไม่มีเสียงรบกวนพนักงาน รวมถึงพื้นที่ในการทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัดจนเกินไป ทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความเมื่อยล้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสลักชัย กลั่นสุวรรณ (2542) ทำการศึกษาประเมินปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อความเมื่อยล้า : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรีเลย์ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อความเมื่อยล้าของพนักงานเนื่องจาก โรงงานผลิตรีเลย์มีมาตรการในการจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การดูแลเรื่องความสะอาด เสียง แสง โดยการจัดให้มีโครงการส่งเสริมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โครงการ 5 ส. เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ

การฝึกอบรม ไม่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานได้รับความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งบริษัทก็มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม และมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การฝึกอบรมไม่ส่งผลต่อความเมื่อยล้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บานเย็น สืบสุนทร (2551) ทำการศึกษาที่ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเมื่อยล้าของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงาน ในแผนกตรวจสอบชิ้นงาน ที่พบว่า การฝึกอบรมไม่มีผลกระทบต่อความเมื่อยล้าของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้น บริษัทควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเหมาะสมต่อรูปแบบการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยลดเรื่องของการแข่งขันหรือมุ่งความสำคัญไปที่ปริมาณชิ้นงานมากเกินไป

2. รางวัลและผลตอบแทนถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้นบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรพิจารณานโยบายเรื่องของการให้ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา หรือผลตอบแทนประจำปีให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากขึ้นจะนำไปสู่การลดความเมื่อยล้าด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของ

พนักงานและส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ และควรศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอื่น ๆ เช่น จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาพนักงานบริษัทในเครืออุตสาหกรรมยานยนต์อื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้



## บรรณานุกรม

- กนิษฐา บุญญา ศรีรัตน์ ล้อมพงษ์ จิตรพรรณ ภูษาภักดิ์ภพ. 2556. “ผลการฝึกระดับเบา ร่วมกับการเสริมแอล-คาร์นิทีนที่มีต่อการเผาผลาญแหล่งพลังงาน มวลไขมัน และปริมาณการใช้ ออกซิเจนสูงสุด.” วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา. 16(12) : 15-18.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัณ ภาสุระ. 2539. เออร์โกโนมิกส์ (Ergonomics) ศาสตร์เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำวัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชาติชาย อัครศักดิ์. 2553. “ผลกระทบของงานและกะการทำงานต่อระดับความล้า : กรณีศึกษาโรงงานเครื่องสุขภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550. สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุ่ย ชุมสาย. 2518. หลักวิชาการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- แนนน้อย พงษ์สามารถ. 2519. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บานเย็น สืบสุนทร. 2551. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเมื่อยล้าของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานในแผนกตรวจสอบชิ้นงาน.” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: บี แอน บี พับลิชชิง.
- พรพรรณ เนื่องสมภู ดวงพรพลสุขสมบัติ ชัยพฤกษ์ปิลกศิริ และปรางฉาย เศรษฐจันทร์. 2555. การตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมภายในโรงงานอุตสาหกรรมทหาร กรมการทหารสื่อสาร.สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร.
- ฟ้ารัตน์ สมแสน. 2536. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543. เอกสารการสอนชุดวิชา การคลังและงบประมาณ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2547. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารท้องถิ่น. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540. สถิติทางการวิจัย . กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และกฤษฎา ชัยกุล. 2537. เออร์گونอมิกส์. กรุงเทพฯ: ดวงสมย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์. 2543. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถักษณ์ กลั่นสุวรรณ. 2542. “การประเมินปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อความเมื่อยล้า : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรีเลย์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมรรถ ปรีกกลาง อรรถสิทธิ์ ประดิษฐ์พรกุล มนต์วี ทองศฤงคลี วิระ ทองพุ่ม สรณคมน์ ทองยัง, สันทนา วิเศษหลง. 2541. “ผลกระทบจากการทำงานกะกับความเมื่อยล้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์. 2552. เทคนิคการลดความเมื่อยล้าในการทำงาน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สำนักบรรณสารสนเทศ.
- สุมิตรา รักสัต. 2550. “ปัญหาความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อเนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเย็บรองเท้า ตำบลพระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอนามัยสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนาะ ดิยาวี. 2544. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรผุด. 2536. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- GrandJean, E. 1979. “Fatigue in industry.” *British Journal of Industrial Medicine* 36 (August 1979).
- Muchinsky, M.P. 1993. *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organization psychology*. USA: Brooks Cole Publishing.
- Schultz, D. P. and Schultz. 1998. *S. E. Psychology and Work to Day : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Macmillan.





แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการทำงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอช - วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นายธนภัทร ธรรมวุฒา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี  มากกว่า 30 ปี - 40 ปี  
 มากกว่า 40 ปี - 50 ปี  มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด  สมรส  หย่าร้าง/แยกกันอยู่ / หม้าย

4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี  มากกว่า 1 ปี - 5 ปี  
 มากกว่า 5 ปี - 10 ปี  มากกว่า 10 ปี

5. แผนกที่สังกัด

วิศวกรรม  ขนส่ง  จัดซื้อ  
 แผนกบ่ม  ควบคุมการผลิต  ชุรการ  
 ซ่อมบำรุง  บัญชี  แผนกเชื่อม

6. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท  
 มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท  มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท  
 มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท  มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านการออกแบบงาน</b>					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมต่อ ความรู้ ความสามารถของท่าน ไม่ยาก จนเกินไป					
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอิสระ และความ ยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับสถานการณ์					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อ บริษัทอย่างยิ่ง					
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่จะทำให้ท่านทราบว่าผลงานของ ท่านเป็นอย่างไร					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง เพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุณหภูมิที่ เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป					
3. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีขนาดพื้นที่ พอเพียงต่อการใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แออัด					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
4. เสียงที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่ดังจนรบกวนสมาธิ หรือทำให้ท่านรู้สึกรำคาญหรือรู้สึกไม่สบาย					
5. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด ไม่มีฝุ่น คิวบ์ หรือกลิ่นที่รบกวนสมาธิในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>					
1. บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (market share) สูงขึ้น					
2. บริษัทของเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ					
3. บริษัทของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่มีการแข่งขันสูง					
4. บริษัทของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานเป็นอย่างดี					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการฝึกอบรม					
1. บริษัทของท่านมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
2. บริษัทของท่านมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม					
3. ท่านได้รับความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4. บริษัทของท่านมีการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมให้มีประโยชน์ต่อพนักงานอย่างสูงสุด					

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
1. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในอัตราที่เหมาะสม					
2. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษที่ได้รับจากบริษัท					
3. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือพิจารณาโบนัสอย่างเหมาะสม					
4. ผลตอบแทนจากการทำงานที่ท่านได้รับจากบริษัทเพียงพอต่อการครองชีพของท่านและครอบครัว					
5. บริษัทของท่านมีการให้รางวัลและค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>1. ความเมื่อยล้าทางด้านร่างกาย</b>					
1.1 ในการปฏิบัติงาน ท่านปฏิบัติต้องยืนปฏิบัติงานตลอดเวลา					
1.2 ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องเอี้ยวตัวเพื่อหยิบชิ้นงานอยู่ตลอดเวลา					
1.3 ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องก้มคอ หรือหลังเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา					
1.4 ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องเอื้อมมือหรือเขย่งเท้าเพื่อปฏิบัติงานตลอดเวลา					
1.5 พื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสง เสียง และความร้อนที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายตัวขณะปฏิบัติงาน					
<b>2. ความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ</b>					
2.1 ในขณะที่ปฏิบัติงาน บ่อยครั้งที่ท่านสื่อสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ได้ตั้งใจ					
2.2 ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย และขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน					
2.3 ท่านมักจะหลงลืมสิ่งต่าง ๆ และรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง					
2.4 ท่านมักจะทำงานผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง					
2.5 บ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์					

## ส่วนที่ 3 (ต่อ)

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

ความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ความเมื่อยล้าทางด้านอารมณ์					
3.1 ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวเงียบ ๆ ไม่อยากติดต่อหรือสนทนากับผู้อื่นในขณะที่ปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านรู้สึกไม่มีเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงาน					
3.3 ท่านรู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงาน					
3.4 ท่านรู้สึกรำคาญในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านเกิดความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นายธนภัทร ธรรมวุฒา  
วันเดือนปีเกิด 27 มีนาคม 2511  
สถานที่เกิด ปทุมธานี  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 99/25 หมู่ 3 ต.บ้านกระแซง อ.สามโคก จ.ปทุมธานี 12160  
ประวัติการศึกษา 2543 คณะศิลปศาสตรบัณฑิต  
วิชาเอก การบริหารธุรกิจ แขนงวิชา การบริหารทั่วไป  
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ประสบการณ์ทำงาน ประกอบธุรกิจส่วนตัว บริษัท ทีเค ไฮเทคแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

