

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงาน  
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท อ ในกลุ่มสมบุญผล

FACTORS EFFECTING EMPLOYEES' STRESS IN  
AUTOMOTIVE PART COMPANIES OF SOMBOON GROUP



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของกรณีศึกษาของโครงการวิจัยของภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

บัณฑิตศึกษาระดับ

ศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พ.ศ. ๒๕๕๑

**สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง**

**ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน  
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์**

**FACTORS EFFECTING EMPLOYEES' STRESS IN  
AUTOMOTIVE PART COMPANIES OF SOMBOON GROUP**



**คณีย แจ่มนุษ  
DANAI JAMNUCH**

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... **02843**  
วัน,เดือน,ปี..... **25 ก.ค. 2551**

b.....
i.....

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม**

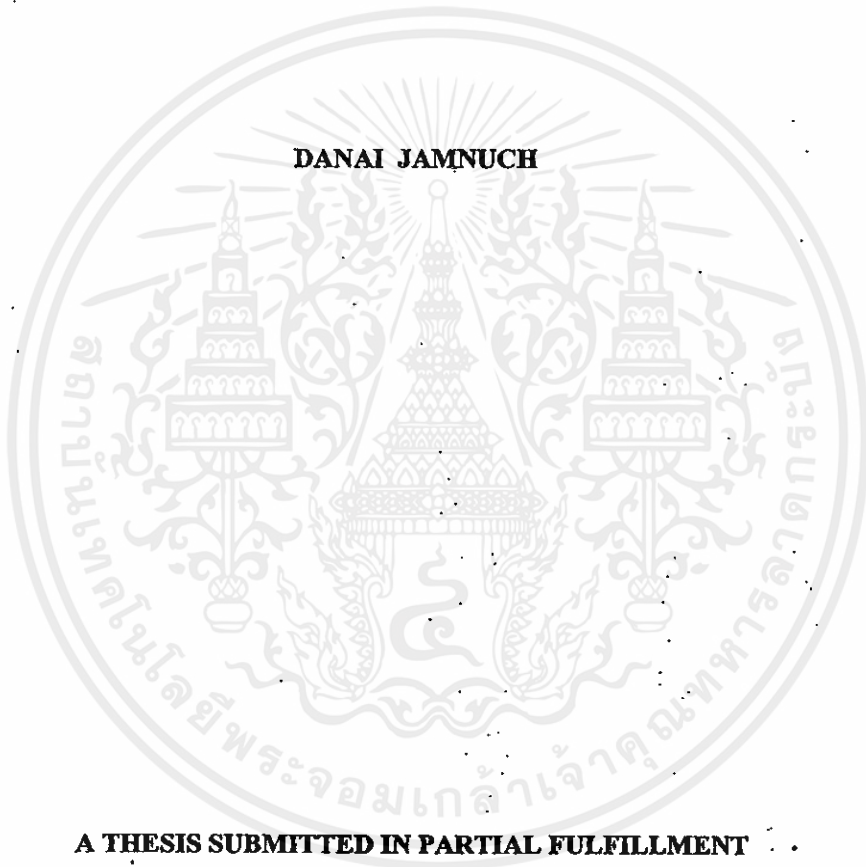
**บัณฑิตวิทยาลัย**

**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**พ.ศ. 2551**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS EFFECTING EMPLOYEES' STRESS IN  
AUTOMOTIVE PART COMPANIES OF SOMBOON GROUP**



**DANAI JAMNUCH**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT**

**OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF**

**MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

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

**2008**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ **KMITL-2008-EP-M-251-176** ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

**COPYRIGHT 2008**

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ถือทั้งห้าเป็นให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

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

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ  
Factors Effecting Employees' Stress in Automotive Part Companies of Somboon  
Group

ชื่อนักศึกษา นายคนย์ แจ่มนุช

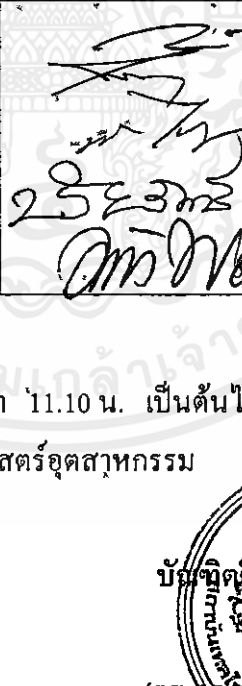
รหัสประจำตัว 48064153

ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการผู้จัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรมารต์ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์	ลิมนันรัตน์	
รศ.ดร.วรมารต์	แสงมณี	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ชัยสิทธิ์	ทองบริสุทธิ์	
ผศ.ดร.วินัย	พุทธกุล	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 6 พฤษภาคม 2551 เวลา 11.10 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอกคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกนอกระบบหรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา วันที่...30...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ...2551...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ใน กลุ่มสมบูรณ
ชื่อนักศึกษา	นายคณัย แจ่มนุช
รหัสประจำตัว	48064153
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ	2551
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรณารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ  
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับ  
ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ  
ตามปัจจัยสภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัย  
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วน  
ยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการใน  
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสภาพส่วนบุคคล แบบวัดความคิดเห็นที่มี  
ต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และแบบประเมินความเครียด  
ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนแบบทางเดียวในกรณีที่มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ใช้วิธี LSD ในการหา  
ความแตกต่างเป็นรายคู่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. โดยภาพรวมพนักงานปฏิบัติการ มีความเครียดในระดับต่ำ
2. พนักงานปฏิบัติการที่มีปัจจัยสภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
ประสบการณ์ทำงานในบริษัท และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับ  
ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

<b>Thesis title</b>	Factors effecting employees' stress in automotive part companies of Somboon Group
<b>Student</b>	Mr. Danai Jamnuch
<b>Student ID.</b>	48064153
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2008
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmance
<b>Thesis Co-advisor</b>	Assistant Professor Dr. Manat Pithuncharunlap

### ABSTRACT

The objectives of this study are : 1) to study various levels of the stress, 2) to compare individual stress according to personal effective factor and 3) to study relationship between Factors Effecting employees' stress in automotive part companies of somboon Group. The data were collected from 258 employees of automotive part companies of Somboon group. Collection individual data method is conducted by distributed questionnaires consisting of personal information factor, working condition factors, workplace environmental factor and stress assessment. The software SPSS is used to process and analyze collected data and represents it in percentage, mean value, standard deviation value and differentiates the data via "t-test" and "one-way ANOVA" procedures. Alternately, in the case of a significant differentiation of .05, LSD method is being used in pair differentiation and Pearson product moment correlation. The results showed that :

1. Generally, employee in automotive Part Companies of Somboon Group hold the level of emotion stress in low
2. There was not significant different of employees' stress at statistical level of .05 among employees with difference in sex, age, education background, company joining duration and income.
3. Working condition factor and workplace environment factors in all aspects play significant negative role in relation to the workers' stress all the level of .05

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งของ รศ.ดร.วรณารต แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้กำลังใจ และติดตามผลการดำเนินการวิจัย โดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ที่อำนวยความสะดวกในด้านการจัดเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ผู้เป็นที่เคารพยิ่ง รวมทั้งพี่น้อง ทุกคน ที่ได้ให้ความรักให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือทุกด้าน ตลอดมา

คนชัย แจ่มนุช

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน.....	11
2.1.1 ลักษณะงาน.....	11
2.1.2 สัมพันธภาพในการทำงาน.....	11
2.1.3 ระบบการบริหารงาน.....	12
2.1.4 สวัสดิการ.....	12
2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน.....	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด.....	15
2.3.1 ความหมายของความเครียด.....	15
2.3.2 องค์ประกอบของความเครียด.....	16
2.3.3 ชนิดของความเครียด.....	16
2.3.4 ระดับของความเครียด.....	17

# สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.5 สาเหตุของความเครียด.....	19
2.3.6 ผลกระทบของความเครียด.....	21
2.3.7 กลวิธีเผชิญความเครียด.....	22
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด.....	24
2.4.1 ทฤษฎีความเครียดของ Neuman.....	24
2.4.2 ทฤษฎีความเครียดของ Sexton and Hyland.....	26
2.4.3 ทฤษฎีความเครียดของ Hans Seley.....	27
2.4.4 ทฤษฎีความเครียดของ Joan Riehl.....	28
2.5 ประวัติบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	29
2.6 อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์.....	31
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>35</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	42
<b>บทที่ 4 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>49</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	51
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	71

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานและระดับความเครียด ของพนักงานปฏิบัติการ โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์	74
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และ ระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์	75
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>76</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	77
5.2 อภิปรายผล	83
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>92</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>98</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	99
<b>ประวัติผู้เขียน</b>	<b>106</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงขอการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ 2547 – 2550.....	2
3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	41
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	45
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	52
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	53
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	55
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	56
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	58
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	59
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน โดยรวมของพนักงานปฏิบัติการ ใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์.....	61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.....	62
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.....	64
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.....	66
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.....	67
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.....	68
4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ระหว่างเพศชายและหญิง โดยวิธี t-test.....	71
4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตาม อายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	71
4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี.....	72
4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ โดยวิธี One-way ANOVA.....	72
4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA.....	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานและระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ.....	74
4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ.....	75



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องรวมถึงความกดดันภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในโลกไร้พรมแดนที่เต็มไปด้วยการแข่งขันชิงโอกาสความได้เปรียบทางธุรกิจ ทำให้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำเป็นต้องมีการปรับตัวพัฒนาในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นการลดต้นทุนให้ต่ำ ขณะที่สินค้าที่ผลิตต้องมีคุณภาพดี สามารถส่งมอบสินค้าได้ทันเวลา อีกทั้งระบบการผลิตต้องมีประสิทธิภาพ ขนาดการผลิตที่เหมาะสม บุคลากรในทุกชั้นตอนต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการผลิต การปรับตัวภายใต้ภาวะที่ต้องแข่งขันดังกล่าวเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจส่งผลกระทบต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับดำเนินงานกระทั่งถึงพนักงานที่ปฏิบัติ

ปัจจุบันปัญหาความเครียดได้กลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง เนื่องจากการดำเนินชีวิตที่ต้องเร่งรีบ และนอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมีสาเหตุของความเครียดมาจากการทำงานด้วย ลอธ หุดาถูร (2522 : 58) ได้กล่าวว่า “ความเครียดในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะเกิดขึ้นได้เสมอในชีวิตประจำวัน” ทั้งนี้เพราะ การทำงานเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต Luckmann and Scrennse (1979 : 69) ได้กล่าวว่า “การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากต่อการดำรงชีวิต” และได้มีผู้ศึกษาลักษณะของอาชีพที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่าการทำงานหรืออาชีพที่ต้องแข่งขันสูง รับผิดชอบสูง หรือทำงานที่มีความซ้ำซากเบื่อหน่าย จะทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นเกิดความเครียดได้ง่าย

สถาบันยานยนต์ (2550) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว บริษัทผู้ผลิตและประกอบรถยนต์ได้ทำการส่งออกในปี 2550 (ม.ค. – มิ.ย.) มูลค่าทั้งสิ้น 56,707.83 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2549 (49,194.22 ล้านบาท) ร้อยละ 15.27 ชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีการส่งออกมากที่สุดคือ OEM Parts มีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 48,302.60 ล้านบาท รองลงมาคือ Engine มูลค่า 4,598.78 ล้านบาท และ Spare Part มีมูลค่าการส่งออก 3,406.46 ล้านบาท ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงขอการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2550 หน่วย

รายการ	2547	2548	2549	2549 (ม.ค.-มิ.ย)	2550 (ม.ค.-มิ.ย)	% การ เปลี่ยนแปลง (49/50)
Engine	4,316.07	7,903.79	8,357.93	4,237.36	4,598.78	8.53%
Spare parts	2,909.44	4,100.47	5,453.40	2,441.40	3,406.46	39.53%
Jig & Die	797.48	683.42	690.37	318.72	190.78	-40.14%
OEM parts	43,873.39	76,790.69	87,170.91	41,803.74	48,302.60	15.55%
Others	920.73	1,742.90	729.30	393.00	209.21	-46.77%
รวม	52,817.11	91,221.27	102,401.91	49,194.22	56,707.83	15.27%

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2550)

การส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์รวมทั้งชิ้นส่วนรถยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ของไทยในปี 2550 (ม.ค.-มิ.ย.) มีมูลค่าการส่งออกรวมทั้งสิ้น 137,720.63 ล้านบาทเพิ่มขึ้นจากปี 2549 (ม.ค.-มิ.ย.) ซึ่งมีมูลค่า 121,015.48 ล้านบาท ร้อยละ 13.80 โดยจำแนกเป็นชิ้นส่วนรถยนต์มูลค่า 126,956.92 ล้านบาท และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์มูลค่า 10,763.71 ล้านบาท โดยมีมูลค่าการส่งออกตามลำดับ ดังนี้ ส่วน ประกอบ และอุปกรณ์ชิ้นส่วนอื่นๆ 56,473.13 ล้านบาท เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบ ลูกสูบ 27,741.23 ล้านบาท ยางยานพาหนะ 25,994.80 ล้านบาท ส่วนประกอบ 3,628.49 ล้านบาท เครื่องอุปกรณ์ ไฟฟ้าสำหรับจุดระเบิดเครื่องยนต์และส่วนประกอบ 2,926.62 ล้านบาท เพลาส่งกำลังและเพลาช้อเหวี่ยง 2,710.80 ล้านบาท และกระบอกนิรภัยและกระบอกรถยนต์ 2,335.79 ล้านบาท

พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ความเหนื่อยอ่อนของร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากพนักงานเหล่านี้ต้องทำงานหนักแล้ว แต่ความเครียดอาจมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ท่าทางในการงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ การเร่งงานของนายจ้าง กลิ่นเหม็นในที่ทำงาน ลักษณะที่มีความเสี่ยงรวมถึงการขาดขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการที่พึงได้รับสิ่งเหล่านี้มีผลต่อร่างกายและจิตใจของคณงานขณะทำงาน จากการศึกษาสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่ามีปัญหาที่แสดงอาการออกมาทางจิตใจอย่างชัดเจนหรือแอบแฝงในรูปของอาการทางจิตสรีรวิทยา ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีปัญหาเรื่องสุขภาพจิตเสื่อมโทรม นอกจากจะเป็นผลเสียต่อตัวบุคคลแล้ว ยังก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ในด้านการผลิตผลผลิตตกต่ำ พนักงานทำงาน ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดงานบ่อย เป็นต้น (รัตนา มากก้อน. 2535 : 10)

โดยธรรมชาติแล้ว สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจะทำให้เกิดความเมื่อย  
หน้าขาคความเมื่อยล้าของร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้อาจมีผลมาจากการทำงาน

หนักและจากสภาพแวดล้อมการทำงานด้านเสียง แสงสว่าง ฝุ่น และความร้อน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ มาลินี วงศ์พานิช (2525 : 26) พบว่า

1. เสียง คือ อันตรายอย่างหนึ่งที่ทำให้คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ยินไปเรื่อยๆ
2. ฝุ่นละออง ที่มีอยู่หนาแน่นในบางแผนกของโรงงาน ทำให้เกิดอันตรายต่อปอดของคนถึงขั้นทำให้ปอดมีฝุ่น (Pneumoconiosis)
3. คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีสภาวะการทำงานไม่ดี มีอาการอ่อนเพลียเรื้อรังเป็นจำนวนมาก มีอาการทางตาและผิวหนัง

ความเครียดในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลที่สำคัญต่อภาวะสุขภาพทางร่างกาย จิตใจและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ ความเครียดก่อให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ เริ่มจากความไม่สบายใจ หงุดหงิดว้าวุ่นใจ ต่อมาถึงการมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน ไปจากปกติ เช่นนอนไม่หลับ ความคุมอารมณ์ไม่ได้ ไม่มีสมาธิ ขาดวิจารณญาณ การตัดสินใจเสียไป (Cobb and Karlv. 1972 : 8-15)

นอกจากนี้ความเครียดยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและองค์การคือ ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานลดลงทั้งปริมาณและคุณภาพเนื่องมาจากความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ ขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีความบกพร่องในการใช้ความคิด วิจารณญาณในการวินิจฉัยสั่งการ ความคิดสร้างสรรค์ลดลง ขาดขวัญ และกำลังใจ (Reitbz. 1981 : 234 - 239)

ความเครียดจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ตกต่ำและลดลง ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในรูปของผลผลิตที่ต่ำลง การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล สูญเสียวันทำงาน ความผิดพลาดเพิ่มขึ้น และอัตราการขาดงานที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญต่อองค์การซึ่งสรุปได้ดังนี้ (ธนคต. 2540 : 37 - 38)

1. การขาดงานสูง
2. มีการเกิดอุบัติเหตุที่สูง
3. ค่าใช้จ่ายในด้านการรักษาพยาบาลสูง
4. ค่าใช้จ่ายทางด้านการลาป่วย
5. วันที่ทำงานที่สูญเสีย
6. ผลผลิตลดต่ำลง
7. การลาออกสูง
8. มีพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำลายและความก้าวร้าว

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังได้กล่าวถึงข้างต้นนี้ เพราะในระยะยาวความอยู่รอดขององค์การใดๆ ขึ้นอยู่กับผลผลิต

ของพนักงาน การมีสุขภาพดีทั้งกายและจิต จะเป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยสภาพการทำงาน คือ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

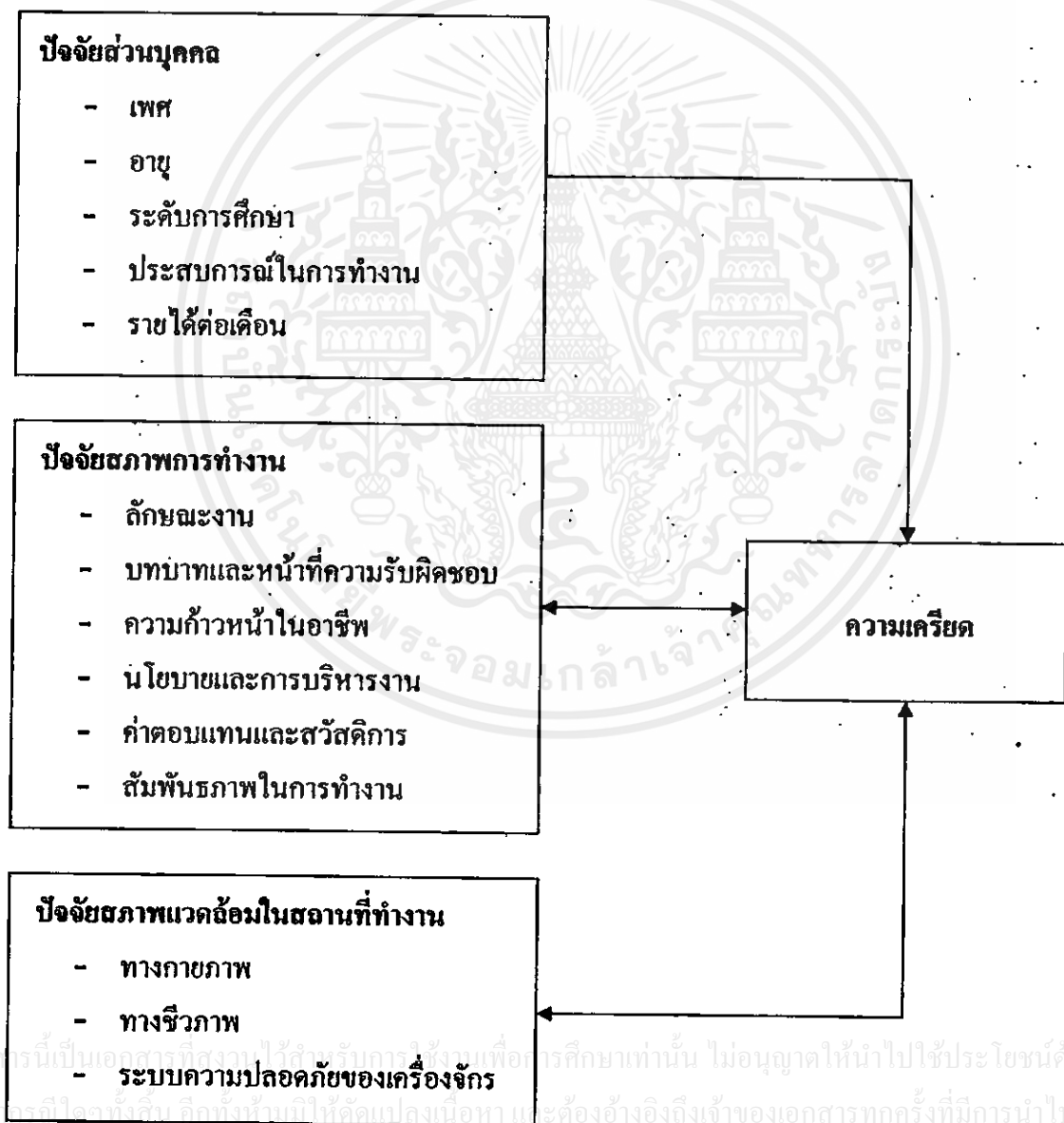
**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทาง ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

## 1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ โดยผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านสภาพทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถนำเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากร

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ จำนวน 3 บริษัท รวมจำนวนพนักงานปฏิบัติการทั้งสิ้น 729 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2550)

### 1.5.2 ตัวแปรของการวิจัย

#### 1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้คือ

##### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) ประสบการณ์ในการทำงาน
- (5) รายได้ต่อเดือน

##### 1.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่

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

##### 1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่

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

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

#### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย การศึกษานี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2550 ถึง เดือนธันวาคม 2550

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

1.6.2 ทำให้ทราบปัจจัยด้านสภาพการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงาน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันหาแนวทางป้องกัน ปรับปรุง และขจัดปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดความหมายของคำศัพท์ต่างๆที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ คือ

**ความเครียด** หมายถึง ภาวะที่บุคคลต้องเผชิญต่อสิ่งต่างๆที่มาคุกคาม ทำให้ร่างกายและจิตใจเสียดุลยภาพ มีผลต่อจิตใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงาน และส่งผลต่อสภาวะร่างกายและจิตใจ เหล่านี้มักจะปรากฏออกมาในลักษณะความไม่สบายใจ วิตกกังวล ไม่มีสมาธิ กระสับกระส่าย กระวนกระวายใจ รู้สึกหนาวๆร้อน คับข้องใจ หายใจเร็ว หน้ามืดวิงเวียน ปวดศีรษะ หงุดหงิด นอนไม่หลับ โกรธง่าย เมื่ออาหาร ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกต่างกันไป

**พนักงานปฏิบัติการ** หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณในช่วงเวลาที่ทำกรวิจัยในครั้งนี้

**โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์** หมายถึง โรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เช่น สปริง

ขดลื่น อดี และลื่น ไอเสียของเครื่องยนต์การเกษตร แหนบ กัน โกรง งานห้ามล้อ ท่อไอเสีย เพลาข้าง เป็นต้น

**ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด** หมายถึง ภาวะใดๆที่รบกวน กดดัน หรือคุกคาม จนก่อให้เกิดความเครียดขึ้นแก่พนักงานแก่พนักงานปฏิบัติการ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะต่างๆของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานตามปฏิทิน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) 20 - 25 ปี
- 2) มากกว่า 25 - 35 ปี
- 3) มากกว่า 35 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 3) ปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี
- 2) 3 - 6 ปี
- 3) มากกว่า 6 - 10 ปี
- 4) มากกว่า 10 ปี

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้พิเศษอื่นๆ ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) ไม่เกิน 7,500 บาท
- 2) 7,500 - 9,500 บาท
- 3) มากกว่า 9,500 - 12,000 บาท
- 4) มากกว่า 12,000 บาท

ปัจจัยสภาพการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและบริหารกรงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน

ลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหาสาระของงานที่ทำ ความรู้สึกของพนักงานต่องานที่รับผิดชอบในแต่ละวันที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป ขาดหรือง่าย นำ สนใจหรือน่าเบื่อ ความสำคัญของงาน งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ สถานะที่ต้องแข่งขันกับเวลา การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย

**บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบของพนักงานปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายว่า มีอิสระ มีอำนาจการตัดสินใจ และมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

**ความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงกว่า รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ฝึกอบรม ตลอดจนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ

**นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง ลักษณะและความชัดเจนของนโยบายในการบริหารสายงาน ได้แก่ วิธีปกครองและการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ การมอบหมายงาน และการกระจายงานที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

**ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงานให้กับบริษัททั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนจากการทำงานอื่นๆ ที่อยู่ในรูปของการให้ความสะดวกการช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น รถรับส่ง อาหาร บริการด้านสุขภาพ ที่พนักงานได้รับจากบริษัท

**สัมพันธภาพในการทำงาน** หมายถึง ลักษณะการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน** หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

**ทางกายภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมภายนอกร่างกาย ได้แก่ ความร้อน แสง เสียง กลิ่น และความสะอาด เป็นต้น

**ทางชีวภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน ได้แก่ สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น

**ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร** หมายถึง ระบบความปลอดภัยของเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักร ซึ่งพนักงานควบคุมดูแลรับผิดชอบในกระบวนการผลิต

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งได้รวบรวมนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

#### 2.1.1 ลักษณะงาน

#### 2.1.2 สัมพันธภาพในการทำงาน

#### 2.1.3 ระบบการบริหารงาน

#### 2.1.4 สวัสดิการ

#### 2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด

#### 2.3.1 ความหมายของความเครียด

#### 2.3.2 องค์ประกอบของความเครียด

#### 2.3.3 ชนิดของความเครียด

#### 2.3.4 ระดับของความเครียด

#### 2.3.5 สาเหตุของความเครียด

#### 2.3.6 ผลกระทบของความเครียด

#### 2.3.7 กลวิธีเผชิญความเครียด

### 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

#### 2.4.1 ทฤษฎีความเครียดของ Neuman

#### 2.4.2 ทฤษฎีความเครียดของ Sexton and Hyland

#### 2.4.3 ทฤษฎีความเครียดของ Hans Seley

#### 2.4.4 ทฤษฎีความเครียดของ Joan Riehl

### 2.5 ประวัติบริษัทในกลุ่มสมบูรณ

### 2.6 อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

### 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

### 2.1.1 ลักษณะงาน

Brown and Moberg (1980 : 549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่พบเสมอที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของผู้บริหาร คือ งานที่หนักเกินไป เช่น การมีปริมาณงานที่ต้องทำมาก หรืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงาน ใช้เวลารวดเร็วหรือเป็นการตัดสินใจที่มีความหมาย และสภาพการทำงานก็เป็นสาเหตุหนึ่งเช่นกัน คือ การที่ต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายามสูง หรืองานลำบากเกินไป ลักษณะงานที่ทำ เช่น ความยากง่ายของงาน ความคล่องตัวของงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน

Taylor (1986 : 642) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในองค์การต่างๆ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่ง เช่น สภาพการทำงานไม่ดี อาจเนื่องจากการออกแบบงานที่ไม่เหมาะสม หรือการออกแบบสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องปฏิบัติเป็นผลัด ซึ่งรบกวนขบวนการทางสรีระวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน งานที่หนักหรือมีความซับซ้อนของงานเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่น่าเบื่อ จำเจ หรือไม่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

อมรากุล อิน โอชานนท์ (2532 : 32-34) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ เช่น งานที่หนักเกินไป คนๆ เดียวต้องรับผิดชอบงานหลายๆ อย่าง ที่ล้วนแล้วแต่มีปัญหา หรืองานที่น้อยเกินไปจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าคุณค่า ขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ที่ใช้แรงงานที่ได้รับรายได้เป็นรายวัน หรือได้ตามจำนวนผลผลิตหรืองานที่เร่งด่วนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน

### 2.1.2 สัมพันธภาพในการทำงาน

Brown and Moberg (1980 : 551) กล่าวว่า สัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาที่น้อยลง ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสังการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจ และรู้สึกว่าถูกคุกคามที่เกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง การมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

อมรากุล อิน โอชานนท์ (2532 : 37) พบว่า หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดี เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติในการปฏิบัติงาน และขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำ

ของผู้ที่เรารู้สึกกดดันด้วย การขาดการประสานงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

### 2.1.3 ระบบการบริหารงาน

Maschmillan and Schutz (1982 : 444-446) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น บทบาทก็เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด เช่น บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) ซึ่งขอบเขตความรับผิดชอบของงานจะไม่ชัดเจน ซึ่งพนักงานที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากบทบาทที่คลุมเครือจะมีผลต่อสุขภาพทางกายและจิต เช่น มีอารมณ์ซึมเศร้า ไม่พึงพอใจในชีวิต ไม่พึงพอใจในงานและทำให้ละทิ้งงาน นอกจากนี้บทบาทที่ขัดแย้ง (Role Conflict) เป็นบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่ขัดแย้งพบเสมอ เมื่องานถูกกำหนดโดยคนสองกลุ่ม ซึ่งต้องการพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หรือคาดหวังหน้าที่ต่างกัน พนักงานที่รู้สึกขัดแย้งในบทบาทจะมีความเครียดสูงและมีความสัมพันธ์กับความเครียดทางกาย ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูง อัตราการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจสูง

### 2.1.4 สวัสดิการ

อารี เพชรผุด (2536 : 48) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดที่สำคัญ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ซึ่งการที่องค์กรจัดสวัสดิการ ทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ให้เงินบำนาญ และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้เชื่อว่าจะทำให้คนงานอยู่กับองค์กรเพียงอย่างเดียว ยังทำให้คนงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีด้วย และเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คนงานจะเห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานขาดความมั่นคงในการทำงาน แต่การที่องค์กรได้พยายามจัดให้สวัสดิการพิเศษ ทำให้เขาารู้สึกปลอดภัยมากขึ้น และให้ความร่วมมือมากขึ้น

ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล (2532 : 53) สวัสดิการที่อยู่ในรูปของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจ ซึ่งในระหว่างการทำงานแต่ละวัน พนักงานจำเป็นต้องดื่มน้ำหรือเครื่องดื่ม รับประทานอาหารและของว่าง ถ้างมือในห้องน้ำ และพักผ่อน ตลอดจนการพักผ่อน เพื่อให้หายจากความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้น งานที่ทำอาจจะยากลำบากหรือง่ายดาย ไม่สะดวกสบายหรือสะดวกสบายดี เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือมีการดูแลสุขภาพอนามัย และจัดโภชนาการที่ดีให้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในโรงงานจะเป็นเครื่องแสดงอย่างชัดเจนว่าโรงงานใดสนใจหรือใส่ใจต่อพนักงานเพียงใด ความเหนื่อยล้าและโรคภัยไข้เจ็บเป็นศัตรูที่สำคัญที่บ่อนทำลายประสิทธิภาพของงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่างๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งมิใช่จัดเพียงพอให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้น ทั้งนี้เพราะการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวจะช่วยได้อย่างมากในการลดความเหนื่อยล้า และเป็นการดูแลสุขภาพไปด้วย

### 2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

Macmillan and Schultz (1982 : 444-446) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความเครียดอาจเกิดได้เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสมอีกด้วย

ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เขามีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน

อมราภูล อิน โฆษานนท์ (2532 : 34-35) กล่าวว่า สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ เพราะพนักงานจะขาดความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่าจะไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษามากเกินไป จะต้องแต่งตั้งผู้ที่จบจากสถาบันเดียวกันขึ้นเป็นหัวหน้าเท่านั้น เป็นต้น คนเราจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีภายใต้ความกดดันที่พอเหมาะ ถ้าความกดดันหรือความเครียดที่มากเกินไปจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในขณะที่คนเราปฏิบัติงานนั้นมักจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้น อาจจะได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นอาจยากเกินความสามารถของบุคคล ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ต้องแข่งขันกับเวลา สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง สี เสียง และเครื่องใช้สำนักงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การบริหารซึ่งมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ หรือแม้กระทั่งความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ผู้วิจัยมีความคิดว่าสาเหตุของความเครียดในการทำงานเหล่านี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประการ คือ สาเหตุภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ระบบการบริหารงาน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น และสาเหตุภายนอกองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ปัญหาครอบครัว วิกฤติการณ์ในชีวิต ปัญหาการเงิน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ซิน โอสโต หัสบำเรอ (2531 : 75-77) ได้กล่าวไว้ว่า ในการประกอบอาชีพการงานนั้น มนุษย์ทุกคนจะต้องเผชิญเข้าไปอยู่ในสภาพของการทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งแตกต่างไปจากบ้านที่อยู่อาศัย และสถานที่อื่นที่เคยชิน สิ่งแวดล้อมการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก โดยถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ก็ก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น สถานที่คับแคบ การระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างน้อยเกินไปหรือมีเสียงรบกวน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้นเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนงานเกิดความเครียด ดังที่ ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2532 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมกายภาพที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงานนั้นมีหลายชนิด เช่น ความร้อน ความเย็น เสียงดัง การสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเหล่านี้ หากมีระดับหรือปริมาณพอเหมาะก็ย่อมไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อคนงาน แต่ถ้ามีระดับหรือปริมาณที่สูงเกินไปก็อาจจะทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของคนงานได้ และนอกจากนี้ย่อมจะทำให้เกิดผลเสียหายนต์ต่อการผลิตของสถานประกอบการด้วย

อารี เพชรสุค (2536 : 46) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ลักษณะที่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว ซึ่งมาจากเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน การสั่นสะเทือน เสียง อุณหภูมิ และแสง ที่ไม่เป็นเพียงลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่จะมีผลต่อคนเราเท่านั้น ยังมีสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความดันอากาศ อันตรายจากสารเคมี หรือวัตถุที่ทำให้เกิดเสียงสภาวะบรรยากาศ ควันบุหรี่ และอีกมากมาย สิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถส่งผลกระทบต่อคนได้ตั้งแต่ 1 หรือมากกว่า 3 ทาง คือ สุขภาพ การปฏิบัติงาน ความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เมื่อขาดความสะดวกสบายลง อาจทำให้ขาดโอกาสและทำให้การปฏิบัติงานไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลกระทบนั้นจะปรากฏผลในบั้นปลายของความเข้มงวดของตัวที่ก่อให้เกิดความเครียด

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด

### 2.3.1 ความหมายของความเครียด

House (1974 : 12-27) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นการรับรู้สภาวะการณ์ของบุคคล

Dohrenwend (1974 : 359) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นสิ่งใดๆก็ตามซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบจะชัดเจน เมื่อมีตัวกระตุ้นความเครียดต่อบุคคลซึ่งมีปฏิกิริยาได้ตอบสนองทางจิตใจ โดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้นใหม่ทันทีทันใดขณะประสบกับภาวะความขัดแย้งทางความคิดและพฤติกรรม

Margolis et al. (1974 : 659-661) ได้ให้ความคิดเห็นว่าความเครียด เป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนกับลักษณะของงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างคนกับลักษณะของงานนี้เองที่ไปทำลายกระบวนการทางร่างกายและจิตใจ สาเหตุของงานมาจากสภาพการณ์ของการทำงาน

Fishbein (1975 : 1,225-1,226) ให้ความหมายทางด้านการแพทย์ว่า ความเครียดเป็นภาวะที่มีการกดดันต่อร่างกายหรือจิตใจ สิ่งกดดันอาจเป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือเป็นเพียงแต่สิ่งที่คุกคามทางด้านจิตใจ

Campbell (1981 : 602) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นสิ่งใดๆก็ตามซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบจะชัดเจนขึ้นเมื่อตัวกระตุ้นความเครียดต่อบุคคลซึ่งจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ทางจิตใจ โดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้นในทันทีทันใดขณะประสบกับภาวะความขัดแย้งทางความคิดและพฤติกรรม

ความเครียดตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 525) หมายถึง อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะเคร่งเครียดอยู่กับงานมากเกินไป

กิติมา อมรทัต (2533 : 64) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียด คือ ปฏิกิริยาการตอบโต้ของจิตใจและร่างกายที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง คนจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแต่ถ้าปรับไม่ได้ความเครียดนั้นก็จะเป็นทุกข์ทรมาน และในที่สุดก็จะทำลายสุขภาพทั้งทางจิตใจและร่างกาย

สุทธิชัย ปานปรีชา (2534 : 47) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาในตัวคนหรือปัญหานอกตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหาความผิดปกติทางจิตใจ ความเครียด เป็นความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ เหมือนจิตใจถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สืบ อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัจฉรา บัวเลิศ (2536 : 34) กล่าวว่าความเครียดทางจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ที่จะเกิดการประหม่น โดยใช้สติปัญญาของแต่ละคนที่มีต่อภัยคุกคาม เหตุการณ์หรือภัยอันตรายต่างๆ ของตัวกระตุ้นเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่แน่นอน เนื่องจากบางเวลาสามารถควบคุมได้ บางเวลาไม่สามารถควบคุมได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในจิตใจเป็นเหตุให้เกิดการตอบสนองด้วยความรู้สึก และอารมณ์ที่แตกต่าง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2540 : 31) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นสภาวะจิตใจ ร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลจากการปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่บีบคั้น กดดัน หรือคุกคามให้เกิดความเป็นทุกข์ ความไม่สบายใจ

สรุปความหมายของความเครียดจากที่มีผู้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมากว่าความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล อันเป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นความเครียดทั้งภายในและภายนอกที่บีบคั้นโดยทั่วไปและบีบคั้นด้านการทำงาน ทำให้เกิดการแสดงออก ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความรู้สึกอ่อนเพลีย ใจสั่น นอนไม่หลับ รู้สึกกระวนกระวายใจ วิตกกังวล คับข้องใจ และเบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นต้น

### 2.3.2 องค์ประกอบของความเครียด

อัญชญา เวสารัชช์ (2527 : 36-37) ได้กล่าวถึงสาเหตุใหญ่ ที่ทำให้คนเราเครียดนั้น เกิดจากองค์ประกอบ 5 ประการคือ

1. สภาพแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุบรรยากาศต่างๆ ที่ล้อมรอบตัวบุคคลนั้นอยู่ เช่น อากาศที่หนาวจัด เสี่ยงดังค่อย แสงจ้า หรือมีอันตรายต่างๆ ในอากาศ
2. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ ความหนักแน่น รวมถึงการเก็บอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ไว้ และอาการของโรคจิต โรคประสาทต่างๆ
3. งานที่ทำให้เราเครียด ได้แก่ งานหนัก งานมาก งานเสี่ยง งานจำเจซ้ำซาก น่าเบื่อ งานที่ต้องใช้สติปัญญากำลังสมองมาก
4. แรงกดดันทางสังคม เช่น หนี้สิน ค่านิยม ศีลธรรม ประเพณี เพื่อน สถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. สัมพันธภาพและพฤติกรรมลักษณะสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นและพฤติกรรม

### 2.3.3 ชนิดของความเครียด

นงคราญ ผาสุก (2536 : 7-8) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความเครียดทางร่างกาย และความเครียดทางจิตใจ ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย

1.1 ความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงชีวภาพ หรือทางร่างกาย (Biological Stress) เช่น มีความเจ็บปวด ได้รับบาดเจ็บ การเสียน้ำของร่างกายมากเกินไป การเสียเลือดออกจากร่างกาย

1.2 ความเครียดที่เกิดขึ้นในขั้นพัฒนาการ (Developmental Stress) รวมทั้งความเครียดของบุคคลในวัยต่างๆ เช่น ความเครียดในช่วงวัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา

1.3 ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม (Environment Stress) เช่น อิทธิพลจากภาระหน้าที่ อิทธิพลจากกฎระเบียบขององค์กร อิทธิพลจากลักษณะของครอบครัว ภาวะเศรษฐกิจ เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน

2. ความเครียดทางจิตใจ เป็นการตอบสนองความคิดว่า จะเกิดอันตรายไม่ปลอดภัย การอ่านหนังสือหรือดูภาพยนตร์ที่ตื่นเต้น น่ากลัว ทำให้หัวใจเต้นเร็ว แรง ซึ่งความเครียดทางจิตใจมีสาเหตุ คือ การสูญเสีย การได้รับอันตราย ความคับข้องใจและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ

นิวัตติ พลนิกร (2529 : 52) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย มีสาเหตุมาจาก

1.1 สภาพภายนอกร่างกาย ได้แก่ อุณหภูมิร้อน หนาว เสียงดัง เป็นต้น

1.2 สภาพภายในร่างกาย ได้แก่ ความหิว ปวดปัสสาวะ การเปลี่ยนแปลงฮอร์โมน

2. ความเครียดทางอารมณ์ มีสาเหตุมาจาก

2.1 ภาวะต้องตัดสินใจเลือก เช่น ทำหรือไม่ทำ รับหรือไม่รับ รักหรือไม่รัก ภาวะที่ยังตัดสินใจไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง (Conflict) อันเป็นสาเหตุของความเครียด

2.2 ภาวะที่หวั่นวิตกความล้มเหลว (Frustration) แม้จะตัดสินใจเลือกเป้าหมายแล้ว แต่หนทางเต็มไปด้วยอุปสรรค การยังไม่บรรลุเป้าหมายทำให้เกิดความกลัวหรือหวั่นวิตกต่อความล้มเหลว ซึ่งเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งของการกระทำให้เกิดความเครียด

### 2.3.4 ระดับของความเครียด

เฟรน และวาลิกา (1979 : 43-52) แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวัน (Day to Day Stress) ความเครียดในระดับนี้ทำให้บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติ และการใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด การใช้ชีวิตแบบเร่งรีบ การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเครียดในระดับนี้มีน้อยมาก และจะหมดไปในระยะเวลาอันสั้น และไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต

ระดับที่ 2 ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งคุกคาม เช่น การสัมภาษณ์งาน การพบเหตุการณ์สำคัญในสังคม เป็นต้น ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลตื่นตัว ร่างกายจะเกิดปฏิกิริยาต่อต้านขึ้น ความเครียดในระดับนี้มีน้อย และสิ้นสุดลงในระยะเวลาเพียงวินาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น

ระดับที่ 3 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดในระดับนี้รุนแรงกว่าระดับที่ 1 และระดับที่ 2 อาจปรากฏอยู่เป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเข้าทำงานใหม่ การทำงานหนัก การเจ็บป่วยที่รุนแรง สภาวะเช่นนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณคุกคาม เนื่องจากอยู่ระหว่างความสำเร็จ และความล้มเหลว บุคคลอาจจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ และมีการแสดงออกทางอารมณ์ เพื่อลดความเครียด ความเครียดระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นชั่วโมง หลายๆ ชั่วโมง หรืออาจเป็นวัน

ระดับที่ 4 ความเครียดระดับสูง หรือรุนแรง (Severe Stress) เกิดจากสถานการณ์ที่คุกคามยังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงขึ้น ความเครียดในระดับนี้ทำให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัว เช่น ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดทำงาน ไม่สนใจครอบครัว ความเครียดระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นชั่วโมง หลายๆ ชั่วโมงหรืออาจเป็นวัน

Savery (1989 : 17-20) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นความเครียดชั่วคราว เป็นผลทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต และมีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญ (Metabolism) ในร่างกาย

ระดับที่ 2 เป็นความเครียดที่เพิ่มความรุนแรงขึ้น มีผลกระทบต่อสุขภาพจิต คือ มีอาการกระสับกระส่าย หงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล ตกใจง่าย มีอาการของความเครียดระดับที่ 1 เป็นเวลานาน

ระดับที่ 3 เป็นความเครียดที่รุนแรงขึ้น ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อย เจ็บหน้าอก ต้องปรึกษาแพทย์เพื่อบรรเทาอาการ

ระดับที่ 4 เป็นความเครียดระดับรุนแรงที่สุดทำให้เกิดอาการเป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย คิดสุรา คิดขาดสติหรือยาระงับประสาท มีอาการทางประสาทที่บ่งชี้ ความรุนแรงของความเครียด และอาจรุนแรงถึงหัวใจหยุดเต้นได้

กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ (2533 : 3-4) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ จะมีผลผลักดันการทำงานให้ดีขึ้น ไม่เกียจคร้านหรือนิ่งเฉย
2. ความเครียดในระดับปานกลาง อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น รับประทานอาหาร

มากกว่าปกติ นอนไม่หลับ คิดหวั่น คิดขาดสติ เป็นต้น

3. ความเครียดในระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดการกระทำที่ก้าวร้าว ซึมเศร้าหรือวิตกกังวล และโรคอื่นๆ รวมทั้งแก่เร็ว และอายุสั้น

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียด พอสรุปได้ว่าบุคคล จะมีความเครียดไม่เท่ากัน ซึ่งสามารถจัดแบ่งระดับความเครียดไว้เป็นแนวทางได้โดยวิธีการแบ่ง ระดับความเครียดตามระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ในบุคคล แบ่งระดับของความเครียดตาม ผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล และแบ่งระดับของความเครียด ตามปริมาณของความเครียดที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งระดับความเครียดได้เป็น ความเครียดระดับต่ำ ระดับกลาง ระดับสูง

### 2.3.5 สาเหตุของความเครียด

ซูทิตซ์ ปานปริษา (2534 : 35-37) ได้สรุปว่ามีปัจจัยหลายประการ ที่เป็นสาเหตุของการ ก่อให้เกิดความเครียด คือ

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือปัจจัยต่างๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้ 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียดหรือเรียกว่า “ร่างกายเครียด” ร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ เมื่อร่างกายเครียดก็จะทำให้จิตใจ เครียดด้วยภาวะต่างๆ เป็นสาเหตุของความเครียดนี้ได้แก่

1.1.1 ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรงหรือ ได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและนาน

1.1.2 ร่างกายที่ได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการ ทรากคร่า ทำงานติดต่อกันนาน ไม่พักผ่อนให้เพียงพอ

1.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกายหิวโหย น้ำตาล ในเลือดต่ำ ร่างกายขาดวิตามินและเกลือแร่ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลียเกิดความเครียดได้

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น เป็นไข้สูง มีโรคประจำตัว มีความเจ็บป่วยอยู่ เสมอ ได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อยากอาหาร เนื้อเยื่อในอวัยวะที่ป่วยถูกทำลายหรือทำงานไม่ได้ ดี เสีย น้ำเสียเลือด เป็นผลให้ร่างกายอ่อนแอ

1.1.5 ภาวะคิดสุราและยาเสพติด สุราหรือยาเสพติดไปกดประสาททำให้ร่างกาย ต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลให้ร่างกายอ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

### 1.2 สาเหตุทางจิตใจ

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว วิดกกังวล ความโกรธ ความเศร้า ทุกข์ ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกนี้ทำให้เกิดความเครียดหรือเรียก “อารมณ์เครียด” ให้น่าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1.2.2 ความรู้สึกบางอย่าง ได้แก่ ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาค ภูมิใจ และความรู้สึกตัวเองกระทำผิด กลัวเขาจับได้

1.2.3 ความคับข้องใจหรือภาวะทางจิตใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวางทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธวิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น

1.2.4 บุคลิกภาพบางประเภท ทำให้เกิดความเครียดได้ คือ

- เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) คือ ต้องทำให้ได้สมบูรณ์แบบ ขยัน สะอาดเรียบร้อย เจริญเรียบร้อย เป็นคนตรง ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนักและต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง

- เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ (Impulsion, Poor Emotional Control) อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลงได้มากทางสรีระวิทยาของร่างกาย

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่างๆนอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รักได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงานที่พบป่วย ได้แก่ พ่อแม่ ลูก คู่สมรส ญาติ และเพื่อนสนิทเสียชีวิต หรือต้องพลัดพรากจากกัน

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิตพบว่าในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological Imbalance) เช่น เข้าโรงเรียนครั้งแรก ทำงานครั้งแรก แต่งงานใหม่ มีบุตรคนแรก วัยหมดประจำเดือน เกษียณอายุใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ไม่คาดคิด หรือไม่ได้เตรียมตัวไว้ก่อนก็เป็นสาเหตุของความเครียดได้ เช่น การอพยพย้ายถิ่น ย้ายโรงเรียน เปลี่ยนงาน

2.3 ภัยอันตรายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือภัยธรรมชาติ เช่น ผู้ร้าย ชุกชุม อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำงานหลายหน้าที่หรือหลายตำแหน่ง งานที่มีปัญหางานใหญ่ใช้เงินมหาศาล สภาพความเป็นอยู่ที่ทำงานไม่มีความสุขความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พึงพอใจ งานที่ไม่มั่นคงแน่นอน ขาดโอกาสก้าวหน้า หน้าที่การงานบางประเภทและบางอาชีพทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย ได้เคยมีรายงานไว้ว่าอาชีพ แพทย์ ตำรวจ นักบินอวกาศ มีอัตราการเจ็บป่วยสูง โดยมีสาเหตุมาจากความเครียด

2.5 ทำงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารต้องรับผิดชอบด้านการวิจัย สั่งการ วางแผน ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก มีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ

2.6 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดเงิน เป็นหนี้สินทำให้เกิดการเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ ขาดอาหาร อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม

2.7 สภาพของสังคมเมือง มีความเป็นอยู่แออัดยัดเยียด ชีวิตต่อสู้ แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก การจราจรติดขัด ขาดอากาศบริสุทธิ์

คมจักร พันธุ์นิช (2541 : 60) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่มาท้าทาย ต้องเสี่ยงหรือมีการปรับตัว เช่น การเปลี่ยนแปลงของการทำงาน ครอบครัว สังคม สภาพแวดล้อม และความกลัวสิ่งที่ไม่คุ้นเคยอาจทำให้เกิดความเครียดได้
2. การแสดงความสามารถ การต้องใช้กำลัง หรือเป็นการทดสอบความชำนาญ
3. ความกังวลหรือความกลัว การกังวลในสิ่งที่ยังมาไม่ถึงหรือทำให้สิ่งเร้าเกิดขึ้น อาจทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้
4. ความเบื่อหน่าย การขาดความกระตือรือร้นหรือขาดความสนใจในการทำงาน การว่างงานหรือการเกษียณจากงาน ทำให้เกิดความหดหู่ ความมึนชา และเกิดความเครียดได้
5. สาเหตุทางภาวะแวดล้อม ความแออัดขาดแคลนที่อยู่อาศัย จราจรติดขัด เสี่ยง อีกทั้ง ผู้คนหนาแน่น และมลภาวะต่างๆ
6. บุคลิกภาพ คนที่มีบุคลิกภาพชอบการแข่งขันและมีความทะเยอทะยาน เมื่ออยู่ในสังคมที่ปราศจากการแข่งขัน ก็สามารถทำให้เกิดความเครียดได้
7. สารเคมีที่ทำให้เครียด ได้แก่ สารเคมีในบรรยากาศที่เป็นมลพิษ สารเคมีที่อยู่ในอาหารและเครื่องดื่มที่บริโภคเข้าไป หรือสิ่งเสพติดต่างๆ

สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ สาเหตุจากภายในที่เกิดจากตัวคนทั้งด้านร่างกายและจิตใจอันได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ความเหนื่อยล้า ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ ความเจ็บป่วย ภาวะความขี้ใจ วิดกกังวล และสาเหตุภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยต่างๆ นอกตัวคนที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ การสูญเสีย การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

### 2.3.6 ผลกระทบของความเครียด

Murray and Suttentley (อ้างใน ฐานนา. 2532 : 23-24) กล่าวถึง ผลกระทบทางด้านจิตใจจากความเครียดไว้ดังนี้

1. มีอาการแสดงทางอารมณ์ เช่น กระวนกระวายใจ หงุดหงิดง่าย ขาดความอดทน โกรธ ร้องไห้ โดยไม่มีเหตุผล อารมณ์ไม่คงที่
2. ระดับความจำ ความสนใจ หรือสมาธิเสียไป มีอาการฝันกลางวันไม่สบายใจในการพูดคุยกับผู้อื่น
3. มีการกระทำในกิจกรรมต่างๆ มากเกินปกติ ตกใจง่าย มีความไวต่อเสียง
4. กระบวนการทางความคิดถูกรบกวน จะรู้สึกสับสน ตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้ไม่ดี มีความลังเล กลัว สงสัยโดยไม่มีเหตุผล

เอกสารนี้เป็น... ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม... เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



Folkman and Lazarus (1980 : 220) กล่าวว่า กลวิธีเผชิญความเครียด (Coping Strategies) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการที่จะควบคุม หรือ บรรเทา ทำให้บุคคลสามารถอดทนต่อข้อเรียกร้องภายในและ หรือภายนอกที่เกิดขึ้นจากความเครียดที่เผชิญอยู่

Reithz (1981 : 246-248) and Hellriegel (1989 : 492-493) ได้เสนอแนะกลวิธีเผชิญความเครียดสอดคล้องกันว่า จะเผชิญกับความเครียดได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กลวิธีเผชิญความเครียดระดับบุคคล ทำให้โดยการเรียนรู้จักสภาพของตนเอง ลดการตอบโต้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพ เปลี่ยนนิสัยในการทำงาน กำจัดหรือลดสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด เลือกรับประทานอาหารที่ดี นอนให้พอ พักผ่อน ร่วมกิจกรรมสันทนาการ ฝึกผ่อนคลาย สร้างความสมบูรณ์แก่ร่างกาย ออกกำลังกาย ฝึกสมาธิ บริหารเวลาให้เหมาะสม สร้างการสนับสนุนทางสังคม สนใจเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เปลี่ยนงาน ลาออกจากงาน

2. กลวิธีเผชิญความเครียดระดับองค์การ ทำได้โดยการปรับปรุงโครงสร้างและจัดระบบงานใหม่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เปลี่ยนแปลงลักษณะงานกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดี วางแผนการดำเนินงาน สร้างทีมงานที่ดี กำหนดบทบาทในการทำงานให้ชัดเจน ลดความขัดแย้ง จัดระบบการสื่อสารที่ดี จัดโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการ

Latack (1986 : 377-385) ได้เสนอกลวิธีเผชิญความเครียดไว้ 3 แบบ คือ

1. แบบสู้ (Fight หรือ Control) เป็นกลวิธีเผชิญความเครียดโดยการเผชิญปัญหาโดยตรง เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหา เลือกรับวิธีการจัดการ โดยมุ่งแก้สาเหตุของปัญหา

2. แบบหนี (Flight หรือ Escape) เป็นกลวิธีเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาทางอ้อม เป็นการแก้ไขปัญหาโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์มากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

3. แบบแก้ไขตามอาการ (Symptom Management) เป็นกลวิธีเผชิญความเครียดที่จัดการกับตนเอง เมื่อมีอาการของความเครียดเกิดขึ้น เป็นการกระทำให้เกิดการผ่อนคลายความเครียด ไม่สนใจกับปัญหา บางครั้งหลีกเลี่ยงปัญหา ละเลยไม่สนใจ หรือเลี่ยงจากเหตุการณ์ที่เกิดความเครียดไปสู่สถานการณ์ที่ตนคิดว่าทำให้เกิดความสุข โดยปัญหาหรือความเครียดไม่ได้รับการจัด

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

### 2.4.1 ทฤษฎีความเครียดของ Neuman

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความเครียดของ Neuman มาเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดของพนักงานบริษัทมาเป็นแนวคิด และเป็นกรอบของทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพภาพของพนักงานบริษัทๆ ความเครียดตามทฤษฎีระบบของ Neuman นี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของระบบบุคคล สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และการพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ประการของทฤษฎีการพยาบาลได้ดังนี้

ระบบบุคคล ในที่นี้หมายถึงพนักงานบริษัท ซึ่งเปรียบเสมือนระบบบุคคลที่เป็นหน่วยเดียว (Total Person) มีลักษณะแกนกลาง (Central Core) หรือโครงสร้างพื้นฐาน (Basic Structure) ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สังคม วัฒนธรรม พัฒนาการ และจิตวิญญาณที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพทั่วไป ลักษณะโครงสร้างพื้นฐานด้านร่างกาย ได้แก่ ระดับวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศักยภาพทางสติปัญญา มโนคติเกี่ยวกับ ตนเองและความพึงพอใจในบทบาท โครงสร้างพื้นฐานด้านสังคม วัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะครอบครัว ภูมิหลังทางวัฒนธรรมและศาสนา โครงสร้างพื้นฐานด้านพัฒนาการ ได้แก่ ระยะของพัฒนาการในฐานะที่เป็นบุคคลเป็นพนักงานบริษัทๆ และประสบการณ์ที่ผ่านมา

โครงสร้างพื้นฐานของพนักงานบริษัท มีเกราะป้องกันอันตรายจากต้นเหตุของความเครียดเป็นวงล้อมรอบ 3 ชั้น คือ แนวการป้องกันยืดหยุ่น (Flexible Line of Defense) แนวการป้องกันปกติ (Normal Line of Defence) และแนวการต่อต้าน (Line of Resistance)

แนวการป้องกันยืดหยุ่นเป็นเกราะชั้นนอกสุดที่เป็นด่านแรกที่จะป้องกันมิให้ต้นเหตุของความเครียดรุกกล้าเข้าไปทำลายแนวการป้องกันปกติได้ ประสิทธิภาพในการป้องกันนี้จะจะไม่คงที่แต่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ทำหน้าที่เป็นแนวการป้องกันที่ยืดหยุ่นให้แก่ระบบบุคคลของพนักงานบริษัทๆ คือ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ในเรื่องการสนับสนุนทางสังคม

แนวป้องกันปกติ เป็นเกราะชั้นกลาง คือ ส่วนที่บุคคลพัฒนาขึ้นมาในช่วงระยะหนึ่งและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ตามระยะเวลา เป็นภาวะปกติของบุคคล ประกอบด้วยสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่บุคคลต้องใช้ในการจัดการกับความเครียด สิ่งที่ทำหน้าที่เป็นแนวการป้องกันปกติ สำหรับพนักงานบริษัท คือความสามารถในการแสดงบทบาทในการเป็นพนักงานบริษัทที่จะต้องฝึกปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งในที่นี้หมายถึงการศึกษาและประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย

แนวการต่อต้าน เป็นเกราะชั้นในสุดที่จะถูกกระตุ้นให้ทำหน้าที่เมื่อต้นเหตุของความเครียดทำลายแนวการป้องกันปกติ ทำให้ระบบบุคคลเริ่มเสียสมดุลแนวการต่อต้านจะพยายามแก้ไขให้ระบบบุคคลกลับคืนสู่สภาพสมดุล แต่ถ้าไม่สำเร็จก็จะทำให้เสียสภาพสมดุลและอาจ

รุนแรงขึ้นตามความรุนแรงของต้นเหตุความเครียด ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการเผชิญความเครียดที่เกิดขึ้นจะทำหน้าที่เป็นแนวการต่อต้านของพนักงานบริษัท

สิ่งแวดล้อม ต้นเหตุของความเครียด จากแนวคิดของ Neuman พนักงานบริษัทซึ่งเป็นระบบบุคคลระบบหนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา และสิ่งแวดล้อมจะเป็นต้นเหตุของความเครียดที่มีผลต่อระบบบุคคล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางสร้างสรรค์และในทางทำลายได้ สิ่งแวดล้อมมีทั้งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและมาจากภายนอกบุคคล สิ่งแวดล้อมในบุคคล หมายถึง แรง หรือต้นเหตุของความเครียดที่อยู่ภายในบุคคล (Interpersonal Stressors) ต้นเหตุของความเครียดภายในบุคคลของพนักงานบริษัท คือ ความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตน (Role Conception) รวมทั้งความหวัง ความเชื่อและการให้คุณค่าแก่บทบาทของตนเอง ต้นเหตุของความเครียดระหว่างบุคคล (Interpersonal Stressors) หมายถึง สิ่งที่บุคคลอื่นคาดหวังว่าพนักงานบริษัทจะต้องกระทำและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทจะต้องกระทำและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทกับบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ บุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อน หัวหน้างาน คนงาน ต้นเหตุของความเครียดภายนอกบุคคลที่มีผลต่อพนักงานบริษัท ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ และเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น

สุขภาพ สุขภาพที่ปราศจากภาวะดิ่งเครียด Neuman อธิบายว่า ภาวะสุขภาพหมายถึง ภาวะที่บุคคลอยู่ในระบบที่สมดุล มีความมั่นคง เกิดขึ้นเมื่อแนวทางป้องกันที่ยืดหยุ่นสามารถต่อต้านการทำลายต้นเหตุของความเครียดได้ ทำให้แนวทางการป้องกันปกติยังคงสภาพเดิมถือว่าเป็นภาวะปกติสุข ส่วนภาวะเจ็บป่วยเป็นภาวะเบี่ยงเบน ซึ่งเกิดจากต้นเหตุของความเครียดทำลายแนวป้องกันของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดภาวะเสียสมดุล เกิดภาวะดิ่งเครียดขึ้น เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อต้นเหตุของความเครียดภายหลังจากมีปฏิกิริยาตอบสนองขึ้นแล้วภายในระบบบุคคล อาจจะมีกระบวนการสร้างขึ้นมาใหม่ (Reconstitution) เกิดตามมาเพื่อแก้ไขระบบบุคคลกลับสู่สภาพสมดุล หากไม่มีกระบวนการสร้างขึ้นมาใหม่เกิดขึ้น ระบบบุคคลจะสูญเสียพลังงานออกไปมากขึ้น และไม่สามารถกลับคืนสู่สภาพสมดุลได้อีกปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวหรือการเกิดกระบวนการสร้างขึ้นมาใหม่ ได้แก่ จำนวนและความรุนแรงของต้นเหตุความเครียด ระยะเวลาที่มีต้นเหตุของความเครียดมารบกวน หรือระยะเวลาที่เกิดภาวะเครียด หรือความสำคัญของต้นเหตุความเครียดต่อบุคคลนั้น

การพยาบาล การพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภาวะเครียดของพนักงานบริษัทสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. การป้องกันระดับที่หนึ่ง (Primary Prevention) การป้องกันระยะนี้เกิดขึ้นเมื่อทราบว่า มีโอกาสเสี่ยงที่ระบบจะถูกรบกวนจากต้นเหตุของความเครียด หรือมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น โดยที่ระบบบุคคลนั้นยังไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง และเสริมสร้างความแข็งแกร่งของแนวป้องกันที่เปลี่ยนแปลงง่ายของระบบบุคคล เพื่อป้องกันมิให้ต้นเหตุของความเครียด

รุกรานเข้ามาถึงแนวการป้องกันปกติได้ โดยการลดโอกาสที่บุคคลจะต้องเผชิญกับต้นเหตุของความเครียด และเสริมสร้างความแข็งแกร่งของแนวการป้องกันเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ การป้องกันระดับนี้ เช่น การสอนสถานการณ์จำลอง การเตรียมผู้ป่วย เป็นต้น

2. การป้องกันระดับที่สอง (Secondary Prevention) มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ระบบบุคคลสามารถคงความสมดุลไว้ได้ เมื่อต้นเหตุของความเครียดเริ่มรุกรานเข้าไปในแนวป้องกันของระบบบุคคล และระบบบุคคลเริ่มมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อต้นเหตุของความเครียด การป้องกันระดับนี้จะลดต้นเหตุของความเครียดและช่วยสร้างเสริมความแข็งแกร่งของแนวการต่อต้านภายในเพื่อป้องกันมิให้ต้นเหตุของความเครียดทำอันตรายต่อ โครงสร้างพื้นฐานของระบบบุคคล ผลสำเร็จของการป้องกันคือ การเกิดกระบวนการสร้างขึ้นใหม่ของบุคคลนั่นเอง

3. การป้องกันระดับที่สาม (Third Prevention) เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกับการป้องกันระดับที่สอง ซึ่งกระบวนการสร้างความสมดุลขึ้นใหม่เกิดขึ้นแล้ว เป้าหมายของการป้องกันระยะนี้ก็คือ การรักษาและส่งเสริมระดับการปรับตัวที่เหมาะสมของบุคคลและเสริมสร้างความแข็งแกร่งของแนวการต่อต้านของบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ระบบบุคคลสามารถปรับตัวต่อสู้กับต้นเหตุของความเครียดที่อาจจะหุ้โจมในอนาคคได้ การป้องกันระยะที่ 3 นี้ เช่นการให้รางวัล การให้กำลังใจ เป็นต้น

#### 2.4.2 ทฤษฎีความเครียดของ Sexton and Hyland

Sexton and Hyland ได้สร้างโมเดลซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการปรับตัวเรียกว่า Adaptation Cycle หรือ C-A cycle โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวความคิดของ Selye ซึ่ง Sexton และ Hyland เห็นว่ามนุษย์มีชีวิตอยู่ในโลก ซึ่งล้อมรอบด้วยความเครียดทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นอาหาร อากาศ น้ำ แสง และระดับอารมณ์ของคน ความคงทนของมนุษย์ต่อความเครียดขึ้นอยู่กับธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ประสิทธิภาพเดิมที่เกี่ยวกับความเครียด การปรับตัว พื้นฐานทางกรรมพันธุ์ ระดับพัฒนาการ การตอบสนองต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจำนวนครั้งของความเครียดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับธรรมชาติของความเครียดที่มารบกวน เช่น ความเนิ่นนานในการเกิดความเครียดแต่ละครั้ง รวมไปถึงความรุนแรงของความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น มนุษย์จะมีการปรับตัวอาจเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นอยู่กับความเครียดครั้งแรกที่มนุษย์ประสบ เมื่อมีการปรับตัวโดยตรงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ของร่างกาย และทำให้เกิดความเครียดอันใหม่เกิดขึ้น ร่างกายก็จะปรับตัวอีกครั้ง และจะเป็นลักษณะเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ตามทฤษฎีนี้ได้แบ่งระดับของการปรับตัวต่อความเครียดออกเป็น 3 ระดับ

1. การปรับตัวเฉพาะที่ (Local Level) เป็นการปรับตัวเฉพาะต่อสิ่งที่มากรบกวน ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ ก็จะนำไปสู่การปรับตัวในระยะต่อไป

2. การปรับตัวในระดับอวัยวะ (Organ Level) เนื่องจากการปรับตัวในทางตรง (Direct Adaptation) ครั้งแรกไม่สามารถกำจัดสิ่งที่มารบกวนได้ กระตุ้นให้เกิดความเครียดใหม่ขึ้นมา ร่างกายก็จะพยายามปรับตัวใหม่เพื่อกำจัดความเครียดนี้ เรียกว่า เป็นการปรับตัวทางอ้อม (Indirect Adaptation) ต่อความเครียดอันดับแรก จากจุดนี้จึงเริ่มต้น S-A Cycle

3. การปรับตัวของร่างกายทั้งตัว (Systemic Level) จะเกิดขึ้นเมื่อการปรับตัวทางตรงในอวัยวะไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความเครียดอันใหม่ขึ้น จึงต้องมีการปรับตัวขั้นอีกและเป็นการปรับตัวทางอ้อม (Indirect Adaptation) ที่สัมพันธ์กับความเครียดครั้งแรก ดังนั้น S-A Cycle จึงดำเนินต่อไป

### 2.4.3 ทฤษฎีความเครียดของ Hans Seley

Hans Seley ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคาม อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและสารเคมีเพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้นหรือหมายถึงผลกระทบทั่วไป (Non Specific Effect) ทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ระยะตกใจ (Stage of Alarm) ระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจและร่างกายเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น ระยะนี้เป็นระยะสั้น ในขณะที่เดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีและระบบประสาทจะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบต่อสิ่งที่มากระตุ้น จะสังเกตเมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลาในการคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับภาวะความเครียด การปรับตัวในระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเวลาในการทบทวนที่มาของความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้น ชนิดของความรุนแรงและตัวบุคคล ถ้ามนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้การปรับตัวให้เหมาะสมและถูกวิธีแล้ว การปรับตัวก็จะกลายเป็นโทษได้

3. ระยะหมดกำลัง (Stage of Exhaustion) เมื่อความรุนแรงของที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันแล้วมนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้ก็จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ถ้ามนุษย์ได้ใช้พลังงานทั้งสองเกินขีดความสามารถที่จำกัด มนุษย์ย่อมไม่สามารถจะทนอยู่ต่อไปได้ จำเป็นจะต้องอาศัยพลังงานจากภายนอก เพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานต่อไปได้

นอกจากนี้ เขายังศึกษาสาเหตุของโรคความีส่วนเกี่ยวข้องกับความเครียดและกลุ่มอาการของความเครียด พบว่าขณะที่ความเครียดเกิดขึ้นร่างกายจะมีอาการบางอย่างเกิดขึ้น เช่น น้ำหนักลด

รู้สึกเหนื่อยเมื่อยล้าและระบบทางเดินอาหารผิดปกติ บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกไม่สบาย ทั้งนี้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางพยาธิสภาพในแนวเดียวกัน เขาเรียกกลุ่มอาการเหล่านี้ว่าเป็นอาการของความเครียด หรือการแสดงถึงการปรับตัวทั่วไปของร่างกาย (General Adaptation Syndrome) และในขณะที่มีความเครียดเกิดขึ้นร่างกาย จะมีการหลั่งฮอร์โมนบางอย่างที่ช่วยในการปรับตัวออกมา ทำให้อาการดังกล่าวเกิดขึ้นซึ่งเป็นอาการที่แสดงถึงการปรับตัวของร่างกายโดยทั่วไป เมื่อใดก็ตามที่มีความเครียดเป็นระยะเวลาสั้น จะมีการปรับตัวเฉพาะที่อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งด้วย (Local Adaptation Syndrome)

#### 2.4.4 ทฤษฎีความเครียดของ Joan Riehl

ได้กล่าวถึงขบวนการของความเครียด (Stress Process) ไว้ดังนี้คือ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดความเครียด ร่างกายจะเกิดความเครียด ก็จะทำให้เกิดสภาพการตอบสนองหรือเปลี่ยนแปลงทางร่างกายซึ่งเป็นผลจากความเครียด ปฏิกริยาตอบสนองจากการปรับตัวของร่างกายต่อภาวะความเครียด และความเครียดโดยตรง ในการปรับตัวนั้นอาจออกมาในทางบวกหรือลบก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ระหว่างบวกและลบ ในการที่จะจัดให้เข้ากับความเครียด มนุษย์อาจปรับตัวได้หลายวิธีอาจหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดให้ลดน้อยลง หรือแก้ไขความเครียดนั้นๆ มีบ่อยครั้งที่มนุษย์แสวงหา หรือต้องการเผชิญกับความเครียด เพื่อเป็นการท้าทาย หรือเพื่อตนเองคุ้นเคยกับความเครียดจะได้ระวังตนเอง และเสริมสร้างตนเองให้แข็งแกร่งและเติบโตขึ้น ในการเติบโตของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงภายในร่างกายซึ่งอาจทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดการทำงานของร่างกายได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรุนแรง การประสานงานของอวัยวะต่างๆ ของร่างกายและวิธีการทางการปรับตัวของมนุษย์ Riehl ได้กำหนดลักษณะดัชนีตัวบ่งชี้ของความเครียด (Stress Index) ไว้ 6 ประการ คือ

1. ผลของความเครียด (Stress Quotient) เป็นสัดส่วนระหว่างความเครียดเฉพาะ (Specific Stress) และผลรวมของความเครียด (Total Stress) ซึ่งมนุษย์ได้ประสบในช่วงเวลาหนึ่งมาแล้ว โดยที่ผลรวมของความเครียดเป็นความเครียดที่สะสมอยู่ จากประสบการณ์ในอดีตและยังมีผลต่อมนุษย์ในปัจจุบัน เช่น ความกลัว ความกังวล ความล้มเหลว ความพิการ หรือความต้านทานของร่างกาย เป็นต้น

2. สัดส่วนของความเครียดที่สังเกตเห็นและตามคำบอกเล่า (Objective and Subjective Ratio) เป็นความสัมพันธ์เชิงปริมาณระหว่างความเครียด ที่วัดได้จากการสังเกตของเรา และความเครียดที่ได้จากคำบอกเล่า หรือแปลความ

3. ความรุนแรงความเข้มข้นของความเครียด (Intensity of Stress) เป็นการแบ่งความเข้มของความเครียดออกเป็นระดับสูง (Severe) ปานกลาง (Moderate) หรือต่ำ (Mild) ถ้าความเครียดสูงย่อมต้องการความช่วยเหลือด้วยการลด ถ้ามีระดับปานกลางหรือต่ำย่อมต้องการประคับประคอง

การดูแลจึงต้องขึ้นอยู่กับความคงทนของอวัยวะนั้น ๆ ต่อความเครียด การเตรียมพร้อมเพื่อปรับให้เข้ากับ ความเครียด สัดส่วนของความเครียดและทิศทางของความเครียด

4. ขอบเขตของความไม่สมบูรณ์ (Scope of Impact) เป็นการกระจายของความเครียด เช่น เปรอร์เซ็นต์ของเนื้อเยื่อที่ถูกทำลายหรือมีการเปลี่ยนแปลง

5. ความไวในการเกิด (Speed of Impact) ระยะเวลาของการเกิดสิ่งเร้าที่แตกต่างกันไป

6. ระยะเวลาที่เกิด (Duration) ย่อมให้ผลที่เฉพาะต่อภาวะความเครียดและการปรับตัวของร่างกายแล้วแต่ละบุคคล

ในช่วงที่ร่างกายมีการปรับตัวอันเนื่องจากภาวะความเครียด Riehl ได้กำหนดดัชนีชี้ปฏิกิริยาของความเครียด (Stress Reaction Index) นำมาประยุกต์ใช้กับภาวะความเครียด และการปรับตัวโดยปฏิกิริยาความเครียดที่พบได้คือ

1. การเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึก (Affective Change) เป็นความผิดปกติ หรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึกที่จะปรับไปตามระดับอารมณ์และความรู้สึกของมนุษย์

2. การเปลี่ยนแปลงทางความคิด (Cognitive Change) เป็นการเปลี่ยนหน้าที่ทางการรับรู้ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ (Psychological Change) เป็นปฏิกิริยาต่อความเครียดที่ครอบคลุมไปถึงการตอบสนอง หรือการแสดงออก ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบต่อมไร้ท่อ ประสาท การทำงานของเซลล์และการเปลี่ยนแปลงทางเคมีที่มีต่อภาวะความเครียดทางชีววิทยา และทางจิตใจ

4. การเปลี่ยนแปลงทางกิจกรรม (Activity Change) เป็นการตอบสนองของร่างกายทั้งตัวทำให้เกิดพฤติกรรม 6 อย่าง ซึ่งสามารถจะสังเกต หรือค้นหาได้ เช่น การใช้แบบแผนของพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงด้านความไวต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาและพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการรับรู้ต่อความจริงบิดเบือนไป

## 2.5 ประวัติบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

บริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ได้รับการก่อตั้งและเป็นที่รู้จักในวงการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มานานกว่า 40 ปี โดยคุณสมบูรณ์ กิตะพานิชย์ ได้ริเริ่มและพัฒนาธุรกิจจากการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์อะไหล่ชิ้นส่วนยานยนต์ช่วงล่าง ในชื่อห้างหุ้นส่วนจำกัด ยงกี ที่สี่แยกวงจักร จังหวัด กรุงเทพมหานครฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2484

คุณสมบูรณ์ กิตะพานิชย์ มีแนวคิดในการขยายธุรกิจโดยจึงได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ให้เป็นของตนเอง ดังนั้นจึงได้ดำเนินธุรกิจดังนี้

ปี พ.ศ. 2505 จึงได้ก่อตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานแทนสมบูรณ์สปริง ขึ้นบนเนื้อที่ 10 ไร่ ณ บริเวณสี่แยก ถ.บางนา จังหวัดสมุทรปราการ

ปี พ.ศ. 2507 ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานสมบูรณ์เพลาและเกียร์ ได้รับการก่อตั้งขึ้นด้วยเงินลงทุน 30 ล้านบาท เพื่อขยายกำลังการผลิตไปสู่ชิ้นส่วนอื่น ๆ คือเพลาและเกียร์สำหรับเครื่องจักรและรถยนต์ต่าง ๆ

ปี พ.ศ. 2508 ได้ก่อตั้ง ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานสมบูรณ์ผ้าเบรคและผ้าคลัช เพื่อผลิตผ้าเบรค ผ้าคลัชรถยนต์และมอเตอร์ไซค์ โดยคำนึงถึงวงจรการผลิตที่ครบถ้วนและได้รับการดูแลด้านความรู้เรื่องเทคโนโลยีจาก บริษัท เจแปนเบรค จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น)

ปี พ.ศ. 2518 ได้ก่อตั้งขึ้น บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ในบริเวณเดียวกัน เพื่อดำเนินการด้านการหล่อเหล็กเหนียว และเหล็กกล้า ประเภทชิ้นส่วนยานยนต์และชิ้นส่วนงานต่าง ๆ ด้วยเงินลงทุน 34 ล้านบาท โดยได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจากบริษัทหล่อเหล็กเหนียว นิชิโอกา นาโกย่า จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ในปี พ.ศ. 2523 ได้ริเริ่มการหล่อเหล็ก FC และ FCD โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีจากบริษัท อาซาฮีเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) เพื่อให้ทันกับความต้องการของตลาดไทย ในปี พ.ศ. 2533 ก็ได้ย้ายฐานการผลิตส่วนใหญ่มาไว้ที่บริเวณ ริมถนนบางนา-ตราด กม. 15 จังหวัดสมุทรปราการ และใน

ปี พ.ศ. 2538 ได้มีการขยายกำลังการผลิตด้านการกลึงขึ้นรูปชิ้นงาน ซึ่งควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีจากบริษัท อิบาร่าเซกิ (ประเทศญี่ปุ่น) นอกจากนี้ได้มีการพัฒนาทางด้านการผลิตผ้าเบรคและผ้าคลัชรถยนต์ โดยได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตจาก บริษัท นิชิโนโบะ (ประเทศญี่ปุ่น) เพื่อให้การผลิตของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ครบวงจร ทั้งการหล่อเหล็กและการกลึงขึ้นรูปชิ้นงาน ให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปตรงตามความต้องการของลูกค้า

ปี พ.ศ. 2520 ได้ก่อตั้ง บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด บนเนื้อที่กว่า 110 ไร่ บริเวณริมถนนบางนาตราด กม.15 ด้วยเงินลงทุน 106 ล้านบาท ภายใต้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจาก บริษัท มิตซูบิชิสตีล แมนูแฟกเจอร์ จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) เพื่อขยายความสามารถด้านการผลิตสู่สินค้าประเภทอื่น ๆ ได้แก่ แหนบสำหรับรถปิกอัพ และรถบรรทุก วาล์ว คอยล์สปริงใหญ่ คอยล์สปริงเล็ก และเหล็กกันโคลง สำหรับรถปิกอัพ และรถยนต์นั่งส่วนบุคคล

ปี พ.ศ. 2538 ได้ก่อตั้ง บริษัท สมบูรณ์ แอ็คควานซ์เทคโนโลยี จำกัด ในบริเวณเดียวกัน ด้วยเงินลงทุน 80 ล้านบาท โดยได้รับการถ่ายทอดทางด้านเทคโนโลยีการปั๊มขึ้นรูปจาก บริษัท โกชู (ประเทศญี่ปุ่น) จำกัด และได้รับการถ่ายทอดทางด้านเทคโนโลยีด้านการกลึงขึ้นรูปจาก และบริษัท อิบาร่าเซกิ (ประเทศญี่ปุ่น) จำกัด กำลังการผลิตเพื่อผลิตชิ้นส่วนเพื่อความปลอดภัยของยานยนต์ ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีระบบการตรวจสอบคุณภาพด้วยระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมทุกจุด โดยมีพนักงานดูแลเฉพาะจุดที่จำเป็น เพื่อผลิตเพลาข้างสำหรับรถปิกอัพและรถบรรทุก โดยมีกำลังการผลิต 60,000 ชิ้นต่อเดือน

ปัจจุบันได้มีการปรับตัวทางด้านการบริหารจัดการ และคงไว้ซึ่งรูปแบบกลุ่มบริษัทที่เหมาะสม เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป ดังนั้นบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ กลุ่มธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทย 100% ได้ตั้งอยู่เลขที่ 129 หมู่ 2 ถ.บางนา-ตราด กม.15 ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540 และมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,803 คน โดยแบ่งแยกบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ตามผลิตภัณฑ์ออกเป็น 3 บริษัท ดังนี้

1. บริษัท สมบูรณ์แอสซีอวังก์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. บริษัท บางกอกสปริงอินคัสเทรียล จำกัด
3. บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

## 2.6 อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

### 2.6.1 อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน หมายถึง อุตสาหกรรมรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ตลอดจนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ จะเห็นว่า อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยในอดีตตั้งแต่ปี 2504 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งทางภาครัฐต้องให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมประเภทนี้ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ต่อมาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยได้พัฒนาจนมีขีดความสามารถในการผลิตได้สูง และยังสามารถส่งออกไปยังต่างประเทศได้

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยสามารถแยกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. รถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์
2. รถจักรยานยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์

นอกจากนี้ชิ้นส่วนยานยนต์ยังสามารถแบ่งแยกได้อีก 2 ประเภท คือ

1. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทที่ใช้ในการประกอบยานยนต์ (Original Equipment

Manufacturing : OEM)

2. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturing : REM)

### 2.6.2 สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยปี 2550 (มกราคม – มิถุนายน)

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในเดือนมิถุนายน 2550 ตลาดรถยนต์ภายในประเทศยังคงได้รับผลกระทบจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ทรุดตัวและการแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่องของเงินบาทเมื่อเทียบกับดอลลาร์สหรัฐ รวมถึงปัจจัยความไม่สงบทางการเมือง และปัญหาความรุนแรงทางภาคใต้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากปริมาณการผลิตรถยนต์ในเดือนมิถุนายน 2550 พบว่ามีการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.35 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ส่วน

ยอดขายรถยนต์ในเดือนมิถุนายนนั้น พบว่า ลดลงร้อยละ 12.62 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน สำหรับตลาดต่างประเทศ ยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง โดยยอดส่งออกรถยนต์สำเร็จรูป (CBU) ในเดือนมิถุนายนเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.57 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนินทร์ กล่อมฤกษ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดของพนักงาน ศึกษากรณีฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายพนักงานเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 145 คนผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความเครียดของพนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ
- 2) พนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุ สัมพันธภาพในครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมระหว่างการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจษฎา สีหะเนิน (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ คือ ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยเป็นตัวแปรสำคัญในการพยากรณ์ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด

พัชนี สุวรรณชมพู (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ ตรีศึกษา บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนามล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนามล จำกัด มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายนอกขององค์กร อันได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน

กรรณก อ่อนคำภา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานปฏิบัติการสารการผลิตภัณฑ์แอสเซลเลนท์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้กลุ่มพนักงานปฏิบัติการสายการผลิต จำนวน 186 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกวิเคราะห์หลายด้านพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตมีความสัมพันธ์ผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปารวี ทองแพง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม จำนวน 294 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม อยู่ในระดับที่มีความเครียดน้อย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ามีความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับสถานะทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภาระในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับภาระงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการบริหารในหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐาปนีย์ วงศ์อินดา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า โดยภาพรวมพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูมีความเครียดในระดับต่ำ โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ สุขภาพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในบริษัทแตกต่างกัน ไม่ทำให้มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทพัค ลมในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยใน การทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทพัค ลมในประเทศไทย พบว่า

1. โดยภาพรวมพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทพัคลมในประเทศไทย มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัคลมใน ประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน จะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัคลมใน ประเทศไทย ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการ ทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของ วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย มีความเครียดในระดับต่ำ วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ที่มีปัจจัย สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัท และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัย สภาพการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ด้าน นโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุก ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย โดยมิ ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆเกี่ยวกับบุคคล สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ จำนวน 3 บริษัทรวมจำนวนพนักงานปฏิบัติการทั้งสิ้น 729 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2550)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ที่มีจำนวน 3 บริษัท จำนวน 729 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน, 2537 : 30) ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนสูตร

$$n = \frac{729}{1 + (729)(0.05)^2}$$

$$n = 258$$

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่าง = 258 คน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยสภาพการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 31 ข้อ แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

ด้านลักษณะงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	จำนวน 7 ข้อ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามมีทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 6 ข้อ ทางชีวภาพ 5 ข้อ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร 5 ข้อ

ลักษณะของข้อคำถามในตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นการวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยเป็นข้อความเชิงบวกมาตรวจ และให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัย ได้กำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยดังกล่าว โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์.2541)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	ระดับความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.000-1.499	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.500-2.499	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.500-3.499	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.500-4.499	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.500-5.000	เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอาการหรือความรู้สึกต่างๆ ของพนักงานในรอบ 1 เดือน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

บ่อยมากที่สุด	หมายถึง	มีอาการทุกวัน หรือเกือบทุกวัน
บ่อยมาก	หมายถึง	มีอาการ 2-3 ครั้งต่ออาทิตย์
บ่อย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่ออาทิตย์
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	มีอาการ 2-3 ครั้งต่อเดือน
เกือบ ไม่มีเลย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่อเดือน หรือไม่เคยมีอาการเลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้

มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความบ่อยครั้งของอาการ	ระดับคะแนน
บ่อยมากที่สุด	5
บ่อยมาก	4
บ่อย	3
นานๆ ครั้ง	2
เกือบ ไม่มีเลย	1

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเครียด โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความเครียดไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์.2541) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	ระดับความเครียด
1.000-1.499		มีความเครียดในระดับต่ำมาก
1.500-2.499		มีความเครียดในระดับต่ำ
2.500-3.499		มีความเครียดในระดับปานกลาง
3.500-4.499		มีความเครียดในระดับสูง
4.500-5.000		มีความเครียดในระดับสูงมาก

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า หรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความเครียดแตกต่างกันมาก

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งทางด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และด้านความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง ซึ่งได้แก่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ภาษา และการสื่อความหมาย ก่อนที่จะนำไปทำการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
รศ.ดร.พงศ์ ทรกาล	อาจารย์ประจำสาขาวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อาจารย์ ฉัฐวุฒิ โรจนนิรุติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณอร่าม สุยะเอี้ย	ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง	บริษัท ไทย โตะอิโท จำกัด
คุณประวิทย์ คงถาวรนันต์	ผู้จัดการระบบบริหารคุณภาพ	บริษัท เฟดเดอร์ล-โมกัล เฟกซ์ โปรดักส์
คุณวรพงษ์ เอื้อฉาย	ผู้จัดการส่วนพัฒนาระบบ	บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินคัสตรี จำกัด

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

#### 3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

จะเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์ ทั้ง 3 บริษัท โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 258 คน จากประชากรทั้งหมด 729 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบรูณ์เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่ง ไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพพร้อมหนังสือ เพื่อขออนุญาตไปสอบถามกับพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.5.2 บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยกำหนดลักษณะการตอบเป็น มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ประเมินระดับความคิดเห็น โดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.5.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

3.5.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ทวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-143)

## 3.5.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยสภาพการทำงาน คือ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหาร งาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ	Pearson Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพและทางระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ	Pearson Product Moment Correlation

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

#### 3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-143)

##### 3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

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

##### 3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

$X$  หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

##### 3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ  $S$  หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

$X$  หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

#### 3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เพื่อใช้ทดสอบ

สมมติฐาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144 - 145)

##### 3.6.2.1 การทดสอบ t-test

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2543 : 136) ซึ่งในการทดสอบนี้เป็นการทดสอบพนักงานปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับความเครียดต่างกัน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$n_1$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

โดยมี

$$df, \nu = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

#### 4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df. = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $\nu$  แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 \neq \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df. = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $\nu$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$  หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

### 3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ กับตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี One-way ANOVA คือ

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ , เมื่อ  $i \neq j$

$; i, j = 1, 2, k$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

(3.9)

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k-1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n-k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	$k$	คือจำนวนกลุ่ม
	$n$	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	$n_j$	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$T_j$	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$T$	คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$x_{ij}$	คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

### 3.6.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

สำหรับ One-way ANOVA วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองที่ละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่า ค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีปัจจัยส่วนบุคคลและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$  และ  $0.01$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad \text{เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ (3.10) การคำนวณค่า LSD} \quad \text{ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้}$$

เมื่อ  $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$  คือค่าที่ได้จากตาราง  $t$  ที่  $df = n - k$  ที่  $\frac{\alpha}{2}$

$n_i$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

3. กำหนดค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  เมื่อ  $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ  $\bar{X}_i$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$\bar{X}_j$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

$$\text{สมมติฐาน } H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ  $\rho$  เป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ  $t$  คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $r$  หรือ  $r_{xy}$  หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $X$  กับตัวแปร  $Y$

$X$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $X$

$Y$  หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร  $Y$

$n$  หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่คำนวณได้กับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - 2$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณมากกว่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ขอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ปัจจัยที่สภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  นั่นคือ ปัจจัยที่สภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า  $p$ -value ถ้าน้อยกว่า  $\alpha$  แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือดามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์. 2545 : 440)

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.8	มีระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.6 – 0.8	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.4 – 0.6	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.2 – 0.4	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า 0.2	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ โดยการจัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนจำนวน 258 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ ได้จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์จำนวน 258 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	250	96.8
หญิง	8	3.2
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
20 -25 ปี	49	19.0
มากกว่า 25 – 35 ปี	184	71.3
มากกว่า 35 ปี	25	9.7
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	69	26.7
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	189	73.3
ปริญญาตรี	0	0
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100.0</b>
<b>ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้</b>		
ต่ำกว่า 3 ปี	91	35.3
3 – 6 ปี	76	29.5
มากกว่า 6 – 10 ปี	52	20.1
มากกว่า 10 ปี	39	15.1
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100.0</b>
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 7,500 บาท	30	11.6
7,500 – 9,500 บาท	51	19.8
มากกว่า 9,500 – 12,000 บาท	85	32.9
มากกว่า 12,000 บาท	92	35.7
<b>รวม</b>	<b>258</b>	<b>100.0</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
 ไม่ว่าจะวิธีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### จากตารางที่ 4.1 ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8 และเป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

อายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 25-35 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมา คือ อายุ 20-25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ส่วนพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 และรองลงมา คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีในกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือพนักงานประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ 3 – 6 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ มากกว่า 6 – 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ มากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 12,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 9,500-12,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 7,500 – 9,500 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และรายได้ไม่เกิน 7,500 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

##### 4.2.1 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน จำแนกตาม ด้านลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็น  
 ต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิต  
 ชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย	3.217	0.694	ปานกลาง	1
2	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ ความสามารถ	2.915	0.414	ปานกลาง	4
3	งานที่ทำเหมาะสมกับความถนัดและ ความสามารถของท่าน	3.171	0.501	ปานกลาง	2
4	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ	2.988	0.165	ปานกลาง	3
5	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความมั่นคง	2.891	0.503	ปานกลาง	5
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.036	0.455	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงาน  
 ด้านลักษณะงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่ม  
 สมบูรณ์โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.036  
 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก  
 โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.455

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานเป็นรายข้อ  
 เรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็น ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.217 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
 ในการทำงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า  
 เท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 2 งานที่ทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ใน  
 ระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.171 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมี  
 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.501

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้ผู้อื่นนำข้อมูลไปใช้  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.988 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.165

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.915 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.414

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.891 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.503

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	2.671	0.893	ปานกลาง	4
2	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	2.934	0.722	ปานกลาง	3
3	ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน	2.298	1.297	น้อย	5
4	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่	3.694	0.532	มาก	1
5	เมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงานท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้	3.384	0.719	ปานกลาง	2
	<b>คะแนนรวมเฉลี่ย</b>	<b>2.996</b>	<b>0.833</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.996 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็นได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.532

ลำดับที่ 2 เมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงานท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.384 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 3 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.934 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.671 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 5 ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.298 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.297

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็น  
ต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานปฏิบัติการใน  
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.884	0.509	ปานกลาง	5
2	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.345	1.048	ปานกลาง	4
3	บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม	3.527	1.306	มาก	3
4	บริษัทสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ	4.124	0.855	มาก	1
5	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระ	4.027	1.131	มาก	2
	<b>คะแนนรวมเฉลี่ย</b>	<b>3.581</b>	<b>0.970</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.581 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นรายข้อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็นได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.124 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 2 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม และได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.027 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.131

ลำดับที่ 3 บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.527 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.306

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.345 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.048

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.884 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.509

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	นโยบายของหน่วยงานของท่านกำหนดไว้ชัดเจน	4.279	0.950	มาก	1
2	บริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน	3.984	1.112	มาก	3
3	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.775	0.746	มาก	5
4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.845	0.846	มาก	4
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	3.992	0.929	มาก	2
6	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.709	0.924	มาก	7
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม	3.733	0.896	มาก	6
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.903	0.915	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณโद्यภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.903 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็น ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายของหน่วยงานของท่านกำหนดไว้ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.279 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.992 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929

ลำดับที่ 3 บริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.984 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.112

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.845 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการดำเนินนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 5 กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.775 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.733 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการดำเนินนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 7 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.709 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	3.822	0.753	มาก	4
2	บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	3.915	0.678	มาก	1
3	บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม	3.837	0.792	มาก	3
4	บริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม	3.903	0.875	มาก	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.869	0.774	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.869 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็นได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.915 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 2 บริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.903 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัย

ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.837 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 4 เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.822 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี	3.740	0.966	มาก	4
2	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.767	1.109	มาก	2
3	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.853	0.971	มาก	1
4	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน	3.752	0.842	มาก	3
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เสมอ	3.694	0.880	มาก	5
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.761	0.953	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.761 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็น ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.853 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

ลำดับที่ 2 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.767 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.109

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.752 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.740 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.966

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ปัจจัยสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ด้านลักษณะงาน	3.036	0.455	ปานกลาง	5
2	ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.996	0.833	ปานกลาง	6
3	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.581	0.970	มาก	4
4	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.903	0.915	มาก	1
5	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.869	0.774	มาก	2
6	ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.761	0.953	มาก	3
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.524	0.817	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.524 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.817

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพการทำงานเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็น ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.903 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.869 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 3 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.761 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.581 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

ลำดับที่ 5 ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.036 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.455

ลำดับที่ 6 ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.996 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

#### 4.2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จำแนกตาม ทางกายภาพ ทางชีวภาพ ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9 - 4.12

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ	3.558	0.699	มาก	1
2	สถานที่ทำงานเงียบ สงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายในอาคาร	2.407	0.717	น้อย	6
3	สถานที่ทำงานเงียบ สงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายนอกอาคาร	3.221	0.679	ปานกลาง	2
4	อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นมากเกินไป	2.802	0.816	ปานกลาง	4
5	แสงสว่างขณะทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือแสงสว่างมากเกินไป	2.942	0.804	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
6	ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด	2.570	0.915	ปานกลาง	5
	คะแนนรวมเฉลี่ย	2.917	0.772	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทางกายภาพของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.917 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็นได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.558 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานเงียบ สงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายนอกอาคาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.221 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 3 แสงสว่างขณะทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีหรือแสงสว่างมากเกินไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.942 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 4 อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นมากเกินไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.802 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.816

ลำดับที่ 5 ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.570 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานเงียบสงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายในอาคาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.407 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ทางชีวภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี	3.473	0.874	ปานกลาง	1
2	ท่านรู้สึกว่ามีบริเวณที่ทำงาน ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2.950	0.643	ปานกลาง	4
3	ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน	3.085	0.759	ปานกลาง	3
4	พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพจากบริษัทอย่างเพียงพอ	2.868	0.981	ปานกลาง	5
5	พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม	3.097	0.922	ปานกลาง	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.095	0.836	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ทางชีวภาพโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.095 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพเป็นรายข้อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็นได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.473 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 2 พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.097 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 3 ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคอันเนื่องจากสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.085 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าการที่บริเวณที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.802 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพจากบริษัทอย่างเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.868 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเพียงพอและอยู่ในสภาพดี	3.395	0.822	ปานกลาง	1
2	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ บริษัท ได้คำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไปด้วย	3.109	0.777	ปานกลาง	2
3	ท่านไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในที่ทำงาน	3.093	0.890	ปานกลาง	3
4	ในปัจจุบันนี้ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย	2.973	0.839	ปานกลาง	4
5	ในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย	2.791	1.011	ปานกลาง	5
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.072	0.868	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.072 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรเป็นรายข้อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็น ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเพียงพอ และอยู่ในสภาพดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.395 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้คำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไปด้วย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.109 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 3 ท่านไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการประสูติอุบัติเหตุจากการทำงานในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.093 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 4 ในปัจจุบันมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.973 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 5 ในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.791 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.011

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทรปราการ

ข้อ	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ทางกายภาพ	2.917	0.772	ปานกลาง	3
2	ทางชีวภาพ	3.095	0.836	ปานกลาง	1
3	ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	3.072	0.868	ปานกลาง	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.028	0.825	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทรปราการ โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.028 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับของระดับความคิดเห็น ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ทางชีวภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.095 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 2 ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.072 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 3 ทางกายภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.917 และพนักงานปฏิบัติการแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

#### 4.2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อระดับความเครียด

ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกหัวใจเต้นเร็ว หรือแรงกว่าปกติ	2.469	1.144	น้อย	1
2	ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น	2.422	0.834	น้อย	2
3	ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชงวมืด ขบگرامหรือเกร็งตามมือและเท้า	1.628	0.484	น้อย	4
4	ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ	1.550	0.660	น้อย	10
5	ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง	1.612	0.687	น้อย	5
6	ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย	1.581	0.745	น้อย	7
7	ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร	1.415	0.539	น้อยที่สุด	11

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด	ลำดับที่
8	ท่านรู้สึกรับประทานอาหารมากกว่าปกติ	1.740	0.716	น้อย	3
9	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือ ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้	1.601	0.738	น้อย	6
10	ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง	1.395	0.557	น้อยที่สุด	12
11	ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือ บั้นเอว	1.562	0.497	น้อย	8
12	ท่านรู้สึกแสบตา และตาพร่า	1.554	0.528	น้อย	9
	คะแนนรวมเฉลี่ย	1.711	0.677	น้อย	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมุทรฯ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.711 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเครียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าหัวใจเต้นเร็ว หรือแรงกว่าปกติ มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.469 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.144

ลำดับที่ 2 ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.422 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกรับประทานอาหารมากกว่าปกติ มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.740 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 4 ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชงวมืด ขบครามหรือเกร็งตามมือและเท้า มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.628 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.484

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.612 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.687

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.601 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.581 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 8 ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือบั้นเอว มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.562 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.497

ลำดับที่ 9 ท่านรู้สึกแสบตา และตาพร่า มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.554 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.528

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.550 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.660

ลำดับที่ 11 ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.415 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียด ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.539

ลำดับที่ 12 ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.395 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.557

### 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** : พนักงานปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** : พนักงานปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน  
**ตารางที่ 4.14** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ระหว่างเพศชายและหญิง โดยวิธี t-test

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D	p-value
ชาย	250	3.275	0.211	0.173
หญิง	8	3.313	0.135	

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.2** : พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ จำแนกตาม อายุ โดยวิธี One-way ANOVA

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D	p-value
20 – 25 ปี	49	3.211	0.198	0.054
มากกว่า 25 – 35 ปี	184	3.293	0.208	
มากกว่า 35 ปี	25	3.279	0.216	

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน**

**ตารางที่ 4.16** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี t-test

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D	p-value
มัธยมศึกษาตอนต้น	69	3.260	0.232	0.217
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	189	3.282	0.200	

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.217 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน**

**ตารางที่ 4.17** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ โดยวิธี One-way ANOVA

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D	p-value
ต่ำกว่า 3 ปี	91	3.258	0.209	0.469
3 - 6 ปี	76	3.296	0.214	
มากกว่า 6 - 10 ปี	52	3.298	0.202	
มากกว่า 10 ปี	39	3.2500	0.208	

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ทฤษฎีบทที่ 1.5 :** พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D	p-value
ไม่เกิน 7,500 บาท	30	3.301	0.129	0.092
7,500 – 9,500 บาท	51	3.215	0.147	
9,501 – 12,000 บาท	85	3.305	0.244	
มากกว่า 12,000 บาท	92	3.276	0.286	

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานและระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยสภาพการทำงานคือ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานและระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

ปัจจัยสภาพการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value
ด้านลักษณะงาน	0.169	0.007**
ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.379	0.000**
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.382	0.000**
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.385	0.000**
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.364	0.000**
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.392	0.000**
โดยรวม	0.691	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่าปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.691 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

โดยด้านลักษณะงานมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.169 ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.379 0.382 0.385 0.364 และ 0.392 ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ

โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ

ปัจจัยสภาพการทำงาน	ระดับความเครียด	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P - Value
ทางกายภาพ	0.480	0.000**
ทางชีวภาพ	0.668	0.000**
ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	0.550	0.000**
โดยรวม	0.787	0.000**

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.787 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยทางกายภาพ ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ เท่ากับ 0.480 0.550 ตามลำดับ ทางกายภาพ มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ เท่ากับ 0.668

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ” ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

5.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

5.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณจำนวน 3 บริษัท รวมจำนวนพนักงานปฏิบัติการทั้งสิ้น 729 คน

5.2.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณจำนวน 258 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงาน มีทั้งสิ้น 31 ข้อ แบ่งเป็นด้าน ๆ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน  
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีทั้งสิ้น 16 ข้อ แบ่งเป็นด้าน ๆ 3 ด้าน ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางชีวภาพ ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียดมีทั้งสิ้น 12 ข้อ โดยประเมินอาการหรือความรู้สึกต่างๆของพนักงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ตามระดับของการวัด 5 ระดับคือ เกือบไม่มีเลย นานๆ ครั้ง บ่อย บ่อยมาก และบ่อยมากที่สุด

5.2.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทร” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ มีเพศชายร้อยละ 96.8 และเพศหญิงร้อยละ 3.2
2. จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี ถึงร้อยละ 71.3 รองลงมาคืออายุ 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 19 ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.7
3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือ การศึกษามัธยมศึกษาต้น คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรีไม่พบว่า มีพนักงานศึกษาในระดับนี้
4. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้คือ ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือ 3 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ มากกว่า 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.2 และมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1
5. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน มากกว่า 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา คือ ระดับรายได้ 9,501 – 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

32.9 ส่วนระดับรายได้ 7,500 – 9,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.7 และระดับรายได้ ไม่เกิน 7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.6

### 5.1.2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพการทำงาน

ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ สัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.036 เมื่อพิจารณาปัจจัยในการทำงานรายด้าน พบว่า

#### 5.1.2.1 ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.217 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกข้อคือ งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ความสามารถ งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ ท่านรู้สึกทำงานที่ท่านมีความมั่นคง

#### 5.1.2.2 ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.996 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในข้อ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ ส่วนในข้อ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และเมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงานท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

#### 5.1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.581 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในข้อ บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม บริษัทสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม และได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระส่วนใน ส่วนในข้อ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ท่าน

มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

#### 5.1.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.903 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อคือ นโยบายของหน่วยงานของท่าน กำหนดไว้ชัดเจน บริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน กฎระเบียบ ชัดเจนในการปฏิบัติงานของบริษัทมีความเหมาะสมแล้ว ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม

#### 5.1.2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.869 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม บริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม

#### 5.1.2.6 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.761 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อคือ ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เสมอ

### 5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร พนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท ฯ ในกลุ่มสมบูรณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.028 เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.3.1 ทางกายภาพ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.917 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในข้อ สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ ส่วนในข้อ สถานที่ทำงานเงียบสงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายนอกอาคาร อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นมากเกินไป แสงสว่างขณะที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือแสงสว่างมากเกินไป และในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นปานกลาง ลำดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในระดับน้อยในข้อ สถานที่ทำงานเงียบสงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายในอาคาร

### 5.1.3.2 ทางชีวภาพ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.095 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในทุกข้อคือ พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี ท่านรู้สึกว่าการทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรค อันเนื่องจากสภาพการทำงาน พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพจากบริษัทอย่างเพียงพอ พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม

### 5.1.3.3 ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.072 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในทุกข้อคือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเพียงพอ และอยู่ในสภาพดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้คำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไปด้วย ท่านไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานในที่ทำงาน ในปัจจุบันมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย และในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย

## 5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ย 1.711 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.677

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำมาก จำนวน 2 ข้อ และมีความเครียดในระดับต่ำ จำนวน 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.469 2.422 1.740 1.628 และ 1.612 ตามลำดับ



### 5.1.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับระดับ ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน คือ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.691 โดยแยกเป็นปัจจัยแต่ละด้านดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.169 0.379 0.382 0.385 0.364 และ0.392 ตามลำดับ

### 5.1.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของ พนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.787 โดยแยกเป็นปัจจัยแต่ละด้านดังนี้ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.480 0.668 และ0.550 ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

#### 5.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงต้องมีความรับผิดชอบต่อน้ำหนักที่ได้รับมอบหมายเท่าเทียมกัน รวมถึงบทบาทหน้าที่และการปรับตัวของทั้งสองเพศใกล้เคียงกัน และคล้ายคลึงกัน ที่สำคัญงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นล้วนตั้งอยู่บนมาตรฐาน นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเดียวกัน จึงทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร ถนอมวงษ์ (2539) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

2. อายุ พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณที่มีอายุต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกช่วงอายุมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน พบกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีระดับความเครียดที่ใกล้เคียงกัน ไม่แตกต่างกัน และอาจเนื่องมาจากพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามขั้นตอนและระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเหมือนกันทุกคน โดยมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม จึงไม่พบความแตกต่างกันของความเครียดระหว่างอายุที่แตกต่างกันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลมในประเทศไทย และงานวิจัยของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกัน ไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกันในสภาพแวดล้อมใกล้เคียง

กันจึงมีความสามารถรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดใกล้เคียงกัน รวมทั้งการทำงานให้ประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน บุคลิกภาพหรืออุปนิสัยส่วนตัว การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างศรัทธาและวิสัยทัศน์ของแต่ละคน จึงทำให้มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น มัลลิกา เหมื่อนวงศ์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด ปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมและอรรถพร ถนอมวงษ์ (2539) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในบริษัทต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระพร อุดมกิจ (2539) และ คารณี เสงเมือง (2540) ซึ่งพบว่า อาชญากรหรือประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียด แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ (2537) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรืออาชญากรที่ต่างกัน มีความเครียดต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากว่ารายได้ที่พนักงานแต่ละคนได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาตลอดจนความรับผิดชอบที่ตัวเองได้รับมอบหมายในการทำงาน และพนักงานรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ตัวเองได้รับ จึงทำให้รายได้ไม่มีผลต่อความเครียดและที่สำคัญ โรงงานบางแห่งมีสวัสดิการบางอย่างให้ ซึ่งเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายบางด้านของพนักงานให้ลดน้อยลง อาทิเช่น สวัสดิการรถรับ-ส่ง เลี้ยงอาหารกลางวัน ตลอดจนมีที่พักให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุบลพรรณ เข็มโชคกลาง (2543) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสารบริษัท เอดวานซ์เพจจิง จำกัด และ ฐาปณีย์ วงศ์อินคา (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในนิคมเขตอุตสาหกรรมบางปู และผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

#### 5.2.1.2 ปัจจัยสภาพการทำงาน

ปัจจัยสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของ

บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณทั้ง 6 ด้านคือ ด้านลักษณะงานด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าส่งผลต่อระดับความเครียดมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน กล่าวคือ สัมพันธภาพในการทำงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ จะเห็นได้ว่าการทำงานในแต่ละองค์กรจะต้องมีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานปฏิบัติการ ซึ่งองค์กรประเภทเหล่านี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นถ้าหากในการทำงานพนักงานไม่ได้รับความร่วมมือหรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้งานนั้นไม่สามารถดำเนินไปได้รวมทั้ง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับมือจากเพื่อนร่วมงาน ก็อาจเป็นเหตุทำให้พนักงานบุคคลนั้นเกิดความเครียดได้

กล่าวคือ สัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาที่มีน้อยลง ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสื่อสารระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรากล อินโชนานนท์ (2532 : 37) พบว่า หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดี เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติในการปฏิบัติงาน และขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรามีความรู้สึกอคติด้วย การขาดการประสานงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2539) ซึ่งศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดได้ร้อยละ 13.54 อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ คารณิ เสงเมือง (2540) ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 24.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน กล่าวคือ การบริหารงานภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการบริหารงานองค์กรที่ไม่ชัดเจน

รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีความคลุมเครือ ขอบเขตของการรับผิดชอบของงานที่ได้รับไม่ชัดเจน ซึ่งพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานนั้นก็จะได้รับความไม่สบายใจ ความกดดันกับงานที่ตัวเองได้รับ และยังส่งผลให้งานที่ออกมานั้นไม่ดี และไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ และนอกจากนี้ยังส่งผลทางด้านจิตใจ และทางกาย เช่น ไม่พอใจในงาน ไม่อยากมาทำงาน เป็นต้น

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรพร ศรีประสิทธิ์ (2544) ซึ่งได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานในองค์กรที่เป็นสาเหตุในการเกิดความเครียด ได้แก่ นโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ขาดการให้คำปรึกษาหารือ ความช่วยเหลือที่ตีแก่ผู้ปฏิบัติงาน กฎระเบียบในหน่วยงานที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและกรรมมีส่วนร่วมในหน่วยงาน นอกจากนี้โครงสร้างและบรรยากาศของหน่วยงานในด้านอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุในการเกิดความเครียด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี ขาดการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกันทำงาน แผนการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดความเครียดได้ อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณา แก้วกล้าหาญ (2539) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานคลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น และพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ ในการทำงานของคนแต่ละคนล้วนต้องการความก้าวหน้าและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานแต่ละคนต้องปฏิบัติหรือแสดงออกเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นที่ตัวเองต้องการ รวมถึงอาจยังต้องการให้ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น เพราะความเครียดจึงอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่น้อยกว่าความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Macmillan and Schultz (1982 : 444 - 446) ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการประสบความสำเร็จในการงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกลให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เขามีความก้าวหน้าในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรพร ศรีประสิทธิ์ (2544) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการพัฒนาทางด้านอาชีพ เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดแก่บุคคลได้ อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ วสันต์ พันธุ์ฉิม (2539) ซึ่งพบว่า ความแตกต่างในด้านตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานไม่ทำให้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กล่าวคือ เนื่องจากว่าองค์กรแต่ละองค์กรได้มีการกำหนดมาตรฐานของงาน นโยบายตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรที่พนักงานแต่ละคนต้องทำเพื่อให้บรรลุตามที่องค์กรต้องการอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ดังนั้นตำแหน่งหน้าที่แต่ละตำแหน่งจึง

มีขอบเขตและเป้าหมายที่ชัดเจน และบ่งบอกถึงหน้าที่ที่แต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบและจะต้องปฏิบัติ จึงเปรียบเทียบได้ว่าตำแหน่งหน้าที่ทุกตำแหน่งยังคงปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์กรไม่ต่างกันและมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งต่างกันมีความเครียดไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คารณิ เสงี่ยมเมือง (2540) เรื่อง ความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล ซึ่งพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** กล่าวคือ สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพราะจะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรใดมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าก็สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานกับองค์กรนั้น

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วสันต์ พันธุ์ภูมิ (2539) ซึ่งพบว่า ความแตกต่างในด้านสวัสดิการในการทำงานทำให้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คุษณี เสงี่ยมเมือง (2539) ที่ว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนซึ่งหมายถึงความรวมถึง สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่นการรักษาพยาบาล การลางาน การพักร้อน และวันหยุดต่าง ๆ ถ้วนเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงาน ดังนั้นการไม่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการดังกล่าวอาจจะก่อให้เกิดความเครียดได้

**ด้านลักษณะงาน** กล่าวคือ งานแต่ละงานมีลักษณะที่แตกต่างกัน งานบางอย่างต้องเสี่ยงต่ออันตราย งานบางอย่างที่อาจได้รับมอบหมายมากเกินไป จนเป็นเหตุผลหนึ่งซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเครียด ซึ่งจากการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเครียดนั้น อาจเป็นเพราะงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายนั้น ไม่มีความสำคัญ และมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกายกับตัวพนักงานที่ได้รับผิดชอบในงานนั้น ซึ่งความเครียดนี้ก็เกิดจากด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับ กลุ่มตัวอย่างมีการทำงานที่ผ่านกระบวนการผลิตหลายขั้นตอนซึ่งต้องใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยี อีกทั้งงานบางอย่างยังต้องเผชิญกับความร้อน และเสียงดังของเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิต รวมถึงบริษัทอาจมีการจัดการเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้การทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมยังมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เมื่อยล้าได้ง่าย เพราะงานบางอย่างที่พนักงานต้องทำงานเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ อยู่กับที่ติดต่อกันเป็นเวลานาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดได้ร้อยละ 13.54 อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความเครียดแตกต่าง แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ลัทธมา แก้วกล้าหาญ (2539) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของ

ผู้ปฏิบัติงานคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า การรับรู้ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

### 5.2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ ซึ่งสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางชีวภาพมีความสัมพันธ์กับความเครียดหรือกล่าวอีกนัยว่าส่งผลต่อความเครียดมากที่สุด รองลงมา คือ ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทางกายภาพ ตามลำดับ

แนวคิดของ ชัยยุทธ วาณิชชิตกุล (2532 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมกายภาพที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงานนั้นมีหลายชนิด เช่น ความร้อน ความเย็น เสียงดัง การสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเหล่านี้ หากมีระดับหรือปริมาณพอเหมาะก็ย่อมไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อคนงาน แต่ถ้ามีระดับหรือปริมาณที่สูงเกินไปก็อาจจะทำให้มีผลกระทบคือสุขภาพอนามัยของคนงานได้ และนอกจากนี้ย่อมจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อการผลิตของสถานประกอบการด้วย

ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร อาจก่อให้เกิดความเครียด เช่น เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่มีระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ เรื่องความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เจษฎา สีหะเนิน (2545) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ซึ่งแม้ว่าระดับความเครียดของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ แต่ก็พบว่าปัจจัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ ดังนั้นบริษัท ควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และควรรหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน และเป็นเกราะป้องกัน ไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ป้องกัน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ บริษัทควรมีการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านลักษณะงาน ให้เหมาะสมกับพนักงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้**

1. ควรจัดให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับพนักงาน โดยอาจมีการนำแนวคิดด้านการออกแบบงาน (Job Design) เข้ามาช่วยเพื่อให้ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน และควรจัดให้มีระยะเวลาในการทำงาน และเวลาหยุดพักให้เหมาะสมซึ่งอาจดำเนินการเพิ่มเวลาพักในช่วยสั้น ๆ ประมาณ 10-15 นาที ระหว่างการทำงานทุก 2 ชั่วโมงโดยสลับกันพักจนครบทุกคน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

2. ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และศักยภาพต่าง ๆ ของพนักงาน กำหนดลักษณะรายละเอียดงาน ของงานแต่ละงานให้ชัดเจนและจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ

**ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ**

1. ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วย

2. ควรมีการใช้ระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ ทำให้พนักงานลดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำ และความรู้สึกว่างานที่ทำซ้ำซากจำเจ ซึ่งการหมุนเวียนงานนอกจากจะทำให้พนักงานรู้สึกตื่นเต้น และกระตือรือร้นกับการเรียนรู้งานใหม่แล้ว ในกรณีที่พนักงานขาดงาน หรือลาออกไป พนักงานที่เหลือสามารถปฏิบัติงานแทนได้ทันที ทำให้งานไม่หยุดชะงัก

**ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน**

1. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม ในการทำงาน

2. ควรสนับสนุนให้พนักงานที่มีความสามารถได้ทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม

3. ควรเปิดโอกาส โดยการคัดเลือกพนักงานภายในองค์กรเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นแทนการรับพนักงานจากภายนอกองค์กร โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

#### ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ควรมีการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน และประกาศให้พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกัน โดยควรมีการจัดประชุมใหญ่ทุก 6 เดือน เพื่อให้ผู้บริหารได้ทำการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานรับทราบกันอย่างทั่วถึง

2. ควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านต่าง ๆ ให้พนักงานทราบด้วยตัวผู้บริหารเอง หรือผ่านหนังสือเวียน

3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นตามจุดต่าง ๆ เพื่อนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงด้านระบบการบริหารงาน

4. ควรมีการกำหนดบทบาทและขอบเขตของการรับผิดชอบของงานที่ชัดเจนแก่พนักงาน เพื่อไม่ให้เกิดความคลุมเครือและสับสนในตำแหน่งหน้าที่

#### ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ควรจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การจัดรถรับ-ส่งสำหรับพนักงาน การทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ให้เงินบำนาญ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน

2. ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น ห้องสมุด สนามกีฬา รวมถึงน้ำดื่ม อาหารและของว่าง และห้องพักผ่อนหรือห้องพยาบาล เป็นต้น

3. การจัดให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกับบริษัท เช่น กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน

#### ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

1. ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมภายในหน่วยงาน ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน คือ แจ้งข่าวสาร นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน รวมทั้งเพิ่มกิจกรรมสันทนาการให้มากขึ้น เช่น การจัดงานปีใหม่เพื่อให้พนักงานได้ร่วมทำบุญและฉลองปีใหม่ด้วยกัน หรือการจัดทัศนศึกษา

### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

1. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน รวมทั้งดูแลซ่อมแซมอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้สามารถระบายอากาศได้ดีขึ้น และเพิ่มแสงสว่างให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2. ควรเร่งปรับปรุงปัญหาด้านฝุ่นละออง เนื่องจากเป็นปัญหาที่กระทบต่อพนักงาน โดยตรง และควรมีการรณรงค์ให้พนักงานสวมหน้ากากป้องกันฝุ่น เพื่อป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับสุขภาพของพนักงาน

3. ควรมีการกำหนดแผนการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร รณรงค์ให้พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากการทำงานเป็นอันดับแรก และควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายอันเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น แวน์คาถุมมือ และอุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความเครียดเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นการศึกษารุ่นต่อไปควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีก อาทิ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมนอกองค์กรที่ทำงานเป็นต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพนักงานปฏิบัติการ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานทุกระดับของอุตสาหกรรม เนื่องจากการทำงานในระดับที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความเครียดแตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบของความเครียดกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น

4. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ กับระดับความเครียดของพนักงานในทุกสาขาอาชีพ เพื่อให้การวิจัยมีความหลากหลาย และครอบคลุมมากขึ้น

## บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2533. ความเครียดและข้อคิดเพื่อชีวิตที่เป็นสุข. เอกสารแผ่นพับ.

กิติมา อมรทัต. 2533. เครียดได้ก็หายได้. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.

กรรณก ช้อนคำภา. 2546. “ความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัทเอกเซลเลนท์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2540. คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมสุขภาพจิต. 2541. คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เกียรติศักดิ์ เทพสินทรสกุล. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพื้นลม ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

คมจักร พันธุ์นิช. 2541. ความเครียดและคลายทุกข์. กรุงเทพมหานคร : เอมีเทรคดิง

จรวพร ธรินทร์. 2534. เอกสารประกอบคู่มือวิชาความเครียดและความฉ้อในการทำงาน (หน่วยที่ 11). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จิระพร อุดมกิจ. 2539. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทร์จิรา ภู่งทอง. 2537. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เจษฎา สีเหน็น. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทบริดจสโตน จำกัด” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชิน โอสถ หัตถ์บำเรอ. 2525. “อารมณ์ความเครียดหรือความเครียด.” กรมประชาสัมพันธ์ 31(มกราคม- กุมภาพันธ์ 2531): 75-77

สุทธิชัย ปานปรีชา. 2534. จิตวิทยาทั่วไป. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิตราช.

สุทธิชัย ปานปรีชา. 2539. คู่มือคลายความเครียดด้วยตัวเอง. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ฐานา ธรรมคุณ. 2532. “ความเครียดของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยทั่วไปอายุกรรม ศัยกรรม.” เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ฐาปนีย์ วงศ์อินดา. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมบางปู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 คารณี เล็งเมือง. 2540. “ความเครียดของพนักงาน โรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทัศนัย สิริสนธิ. 2536. “ การศึกษาความเครียดในตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีแผนก 5 กองกับการ 2 กองปราบปราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนิษฐ์ กล่อมฤกษ์. 2536. “การศึกษาความเครียดของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายเคมีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย”. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงคราญ ผาสุก. 2535. หลักการพยาบาลจิตเวช. กรุงเทพมหานคร : สุพรการพิมพ์

นิวัติ พลนิกร. 2539. “เพศสภาพความเครียด”. ประชาชาติธุรกิจ. (15 ตุลาคม 2529) : 52.

บุญทัน ดอกไธสง. 2530. จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2535. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.

ปาร์วี ทองแพง. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ศูนย์นครปฐม. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประพาศร์ตัน นูริรัตน์. 2535. “สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด” วารสารแนะแนว. 26(กุมภาพันธ์-มีนาคม 2535) : 69

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2531. “ความเครียดของนักบริหารงานตำรวจ”. วารสารอาชญวิทยาและงานยุติธรรม. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

พรทิพย์ เกตุรานนท์. 2527. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของ  
รัฐ เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาล  
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7  
กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.

เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์. 2540. “ความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชนี สุวรรณขมพู. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา  
บริษัทไทยเฟรต เอ็นนามอลจำกัด”. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง.

ไพรัช หงษ์เจริญ. 2537. **สำรวจไทยในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์กิจการพิมพ์

มัลลิกา เหมือนวงศ์. 2534. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ  
สายควบคุมรักษาการณ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด ปานกลาง  
และมั่นคงต่ำสุด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคม  
สงเคราะห์ในการะบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุกดา สุขสมาน. 2527. **มนุษย์ : ภาวะทางร่างกายและจิตใจ ดอนสตรีวิทยาและจิตวิทยาของภาวะ  
ทางจิตมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เย็นตา กรวิจิตรกุล. 2543. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการ  
ตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีสำหรับตรวจสอบด้านสังคมและความมั่นคง”  
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รัชดา เอี่ยมพาณิชย์. 2532. “การศึกษาปัจจัยที่มีต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทาง  
การแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์”  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ระวีวรรณ ไชยวรรณ. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกร ในอุตสาหกรรมรถยนต์ใน  
ประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- ลอย หุดางกูร. 2522. **ธรรมชาติมนุษย :** หลักร่วมในแนวโน้มใหม่สำหรับพยาบาล ตอนที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีระ ไชยศรีสุข. 2533. **สุขภาพจิต.** กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2536. **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า
- สมิต อาชวนิจกุล. 2541. **วิธีเอาชนะความเครียดและจัดการความวิตกกังวล.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน)
- สวัสดิ์ พุ่มพวง. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์. 2535. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุจิต สุวรรณชีพ. 2531. “ความเครียด” **จิตวิทยาคลินิก.** 2(กรกฎาคม-ธันวาคม 2531) 95-99
- สุวนีย์ เกี้ยวกิ่งแก้ว. 2547. **แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ป้อง.
- แสงระวีวรรณ ชูพาณิชย์สกุล. 2542. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์”. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อมรากล อินโชนานนท์. 2532. “ความเครียดในการทำงาน”. น.32-34. **สุขภาพจิต 12.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- อรพรรณ ลือบุญวัชชัย. 2543. **การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรณพ ถนอมวงษ์. 2539. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานน้ำอัดลม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉรา บัวเลิศ. 2536. “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ต่อการลดความเครียดในญาติผู้ป่วยโรคจิตเภท”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชญา เวสารัชช. 2527. **ผู้บริหารกับการคลายเครียด.** ชำราชากร. 11(พฤศจิกายน 2527: 36-37)
- อัมพร โอตระกูล และเจดน์สันต์ แดงสุวรรณ. 2526. “ความเครียดของตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์.** 13(กันยายน 2526): 180.
- อารี เพชรผุด. 2536. **สภาพการทำงานและองค์ประกอบค่านิยม.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- อุทุมพร จามรมาน. 2537. การชும்ตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่พับบลิชชิง.
- อุบลพรรณ เอี่ยม โภคกลาง. 2543. "ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสาร บริษัทแอดวานซ์เพจจิง จำกัด". กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุราภรณ์ บุญเรือง. 2542. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์". วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Brown.A.W and D.J. Moberg. 1980. **Organization Thoery and Managment : A Macro Approach.** New York : John Wiley and Sons.

Cooper. Cary L., and Mashall, J. 1976. "Occupaional Sources of Stress." *Journal of Occupational Psychology.* 49(may) : 11-28

Davis, R.T. 1992. **Occuoational Stress Among Nurse Administrations ib General Hospital in Tennessee.** Tennessee : Ed.D. Thess, Tennessee State Universi ty.

Dohrenwend, B.S and B. Dohrenwend.1974. **Stressful Life Ewent : Their Nature and Effect.** New York : John Wiley and Sons.

Engle, G.L. 1962. **Physhological Development in Health and Disease.** Philadelphia : W.B. Saunders.

Gallagher, J. 1979. "Coping With Stress". Pp.95-99. **Association Managment.** New York : John Wiley and Sons.

Herzberg. F. et . al. 1959. **The Motivation to Work.** (2d ed). New York : Willey

Luckmannj. and Sorensen K.C. 1979. **Basic Nursing : A Psychological Approach.** Philadephia : WB.Saunders Col.

Macmillan, P. and Schultz D.P 1982. "Psychology and Industry Today." **An Introduction and Organizational.** 2(April 1982) : 444-446

Miller. B.F and C.B. Keane. 1972. "Stress". **Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing.** 3 : 915-916

Morerell, J.S.. 1994. "Source of Stress for Student Affairs Mid-Manager. Northern Colorado" : Ph.D. Thesis, University of Northern Colorado

Needle, et al. 1980. "Teacher Stress : Source and ConsequenceW. **Journal of school Health.** 50 (January) : 96-97

Robbin. Stephen P. 1991. **Organization Behavior : Concepts, Controversies and Application.**

5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall

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

Smith, H.C. 1955. **Psychology of Industrial Behavior.**( 5<sup>th</sup> ed.) New Jersey : Englewood Cliffs :  
Prentice-Hall

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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถาม

# ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะ ไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม และจะใช้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆของท่านในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

### 1. เพศ

ชาย

หญิง

### 2. อายุ

20 - 25 ปี

มากกว่า 25 - 35 ปี

มากกว่า 35 ปี

### 3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

### 4. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้

ต่ำกว่า 3 ปี

3 - 6 ปี

มากกว่า 6 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

### 5. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าทำงานล่วงเวลาและรายได้พิเศษอื่นๆ)

ไม่เกิน 7,500 บาท

7,500 - 9,500 บาท

มากกว่า 9,500 - 12,000 บาท

มากกว่า 12,000 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้ดีของท่านมากที่สุด

ปัจจัยสภาพการทำงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
1. งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงอันตราย					
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ความสามารถ					
3. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ					
5. ท่านรู้ดีว่างานที่ท่านมีความมั่นคง					
<b>ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ					
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม					
3. ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่					
5. เมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงานท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้					
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
2. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
3. บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม					
4. บริษัทสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ					
5. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม และได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระ					

ปัจจัยสภาพการทำงาน	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>					
1. นโยบายของหน่วยงานของท่านกำหนดไว้ชัดเจน					
2. บริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน					
3. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี					
6. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะ ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม					
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ					
2. บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน					
3. บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
4. บริษัทมีรถรับส่งเที่ยวพอและเหมาะสม					
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>					
1. ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็น ไปได้ด้วยดี					
2. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี					
3. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น มิอนุญาตให้เผยแพร่ ใช้งาน หรือเผยแพร่  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>ทางกายภาพ</b>					
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ					
2. สถานที่ทำงานเงียบสงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายในอาคาร					
3. สถานที่ทำงานเงียบสงบ ปราศจากเสียงดังรบกวนจากภายนอกอาคาร					
4. อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นมากเกินไป					
5. แสงสว่างขณะทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือแสงสว่างมากเกินไป					
6. ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด					
<b>ทางชีวภาพ</b>					
1. พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี					
2. ท่านรู้สึกว่าบริเวณที่ทำงาน ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3. ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน					
4. พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพจากบริษัทอย่างเพียงพอ					
5. พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร</b>					
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเพียงพอ และอยู่ในสภาพดี					
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้คำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไปด้วย					
3. ท่านไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในที่ทำงาน					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
4. ในปัจจุบันมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย					
5. ในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย					

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ ของท่านในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

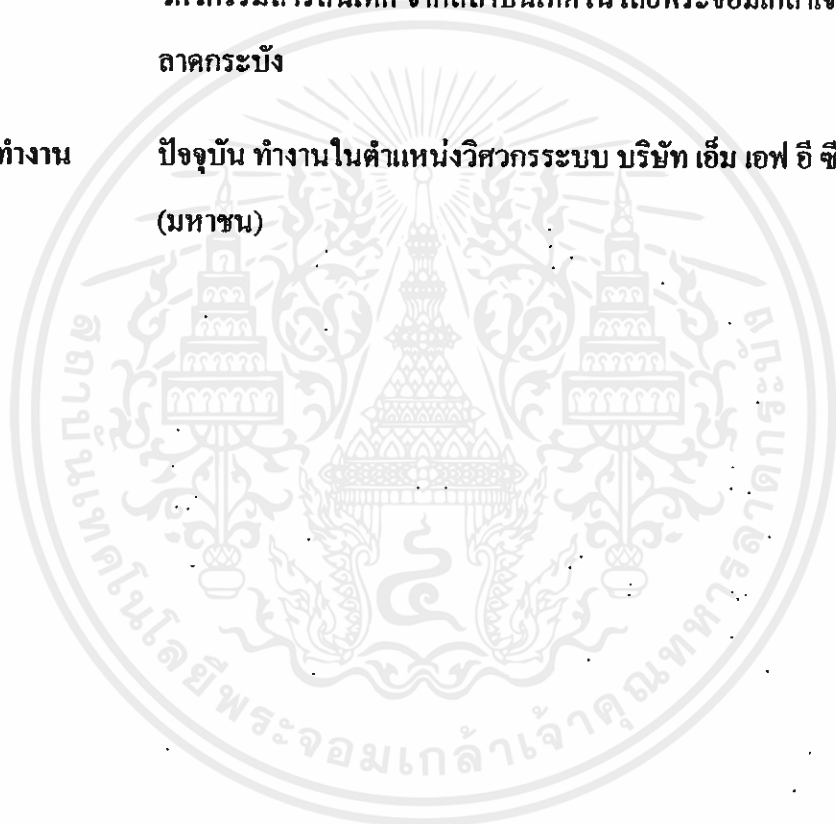
ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

น้อยมากที่สุด	หมายถึง	มีอาการทุกวัน หรือเกือบทุกวัน
น้อยมาก	หมายถึง	มีอาการ 2-3 ครั้งต่ออาทิตย์
น้อย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่ออาทิตย์
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	มีอาการ 2-3 ครั้งต่อเดือน
เกือบ ไม่มีเลย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่อเดือน หรือ ไม่เคยมีอาการเลย

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ไม่มีเลย	นาน ๆ ครั้ง	น้อย	น้อยมาก	น้อยมาก ที่สุด
1. ท่านรู้สึกหัวใจเต้นเร็ว หรือแรงกว่าปกติ					
2. ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจเต้น					
3. ท่านมีอาการหน้ามืด ตัวขมวด ขบครามหรือเกร็งตามมือและเท้า					
4. ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ					
5. ท่านรู้สึกคลื่นไส้ ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง					
6. ท่านรู้สึกร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย					
7. ท่านรู้สึกเมื่ออาหาร					
8. ท่านรู้สึกรับประทานอาหารมากกว่าปกติ					
9. ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้					
10. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง					
11. ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือนั่นเอง					
12. ท่านรู้สึกสับสน และตทพร่า					

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ** คณีย์ แจ่มนุช
- ที่อยู่** 1/3 หมู่ 4 ต.บางบัวทอง อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110
- วัน เดือน ปีเกิด** 17 มิถุนายน 2524
- ประวัติการศึกษา** ปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิตสาขาวิชา วิศวกรรมสารสนเทศ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ประวัติการทำงาน** ปัจจุบัน ทำงานในตำแหน่งวิศวกรระบบ บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้