

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ
บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

FACTORS AFFECTING OPERATORS' STRESS IN
KCE GROUP

ศรินทรา รอดศิริ
SIRINTHRA RODSIRI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ
บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

FACTORS AFFECTING OPERATORS' STRESS IN
KCE GROUP



สิรินทรา รอดศิริ

SIRINTHRA RODSIRI

อพ.
๑4562
2550

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....
วัน,เดือน,ปี.....

73657

26 ก.ค. 2550

b. 11802223
i.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

**FACTORS AFFECTING OPERATORS' STRESS IN
KCE GROUP**

SIRINTHRA RODSIRI

**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**

2007

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการใน เครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	นางสาวศิรินทรา รอดศิริ
รหัสประจำตัว	48064156
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2550
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และแบบประเมินความเครียด ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ใช้วิธี LSD ในการหาความแตกต่างเป็นรายคู่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า

1. โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความเครียดในระดับต่ำ
2. พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในสถานที่ทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Factors Affecting Operators' Stress in KCE Group
Student	Miss Sirinthra Rodsiri
Student ID.	48064156
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2007
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The objectives of this study are : 1) To study levels of operators stress in KCE group. 2) To study compare operators stress according to personal factors. 3) To study relationship between working condition factors and operating stress. 4) To study relationship between workplace environmental factors and operating stress. The data were collected from 341 operators stress in KCE group. Collecting individual data method is conducted by distributed questionnaires consisting of personal information factors, working condition factors, workplace environmental factors 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 0.05 and 0.01, LSD method is being used in pair differentiation and Pearson product moment correlation. The results showed that :

1. Generally, Operators in KCE group hold the level of stress in low level.
2. There was not significant different of operators stress at statistical level of 0.05 among operators with difference in gender, age, level of education, company joining duration and income.
3. Working condition factors in terms of relationship, responsibility, managing system, job characteristics play a role in positive relation to all operators stress at significant level of 0.01
4. Workplace environmental factors play a role in positive relation to all operators stress at significant level of 0.01

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ลำดับต่อไป ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ และรองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์ลักษณ์ อัศวธีรวงศ์ ได้กรุณาตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ทุกประการ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รองศาสตราจารย์สุชาติ เหล่าปรีดา อาจารย์ประจำภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง คุณสุรีย์ มั่นวาจา Seniors Supervisor Quality Control คุณรุ่งโรจน์ อินตาพวง ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากรมนุษย์บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่ช่วยตรวจแบบสอบถามแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอสำนึกในบุญคุณของผู้มีพระคุณ และคณาจารย์ทุกท่าน ทั้งที่ได้กล่าวถึงและไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ซึ่งเคยให้ความช่วยเหลือ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับโอกาสทางการศึกษาที่ดี

ขอขอบพระคุณคุณสุรพล ก่อเกิด และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน สำหรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณพี่ๆ งานพัสดุ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอขอบคุณคุณพัลลภ มั่นวาจา ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนถึงบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอสำนึกในพระคุณของบิดา มารดา และครอบครัวที่ได้ให้การส่งเสริม ให้คำปรึกษาและกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ท่านทั้งสอง ด้วยความเคารพยิ่ง

ศิรินทรา รอดศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตในการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด.....	12
2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	30
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน.....	34
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด.....	35
2.5 บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....	40
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ รายได้ต่อเดือน.....	66
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)	69
4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล.....	89
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)	93
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	95
5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	95
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล.....	97
5.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน.....	98
5.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน.....	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด.....	98
5.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียด โดยจำแนกตามปัจจัย สถานภาพส่วนบุคคล.....	99
5.3.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับ ความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็ก โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....	100
5.1.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานกับความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซี อี อิเล็กโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....	100
5.4 อภิปรายผล.....	101
5.4.1 ระดับความเครียด.....	101
5.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด.....	102
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	105
5.5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการการวิจัยครั้งนี้.....	105
5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	107
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	116
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	56
3.2 การทดสอบสมมติฐาน.....	58
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	63
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....	67
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัย สภาพการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และลำดับที่.....	69
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของปัจจัย สภาพการทำงาน ของปัจจัยสภาพการทำงาน จำแนกตามรายด้านของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)และลำดับที่.....	77
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัย สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เคซีอี อิเลค โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และลำดับที่.....	78
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น ของปัจจัย สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จำแนกตามรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และลำดับที่.....	82
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความเครียดของอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกและลำดับที่ของอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกจำแนก ตามรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....	83
4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน โดยวิธี t-test.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี โดยวิธี One- way –ANOVA.....	90
4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการใน เครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way –ANOVA.....	91
4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ ต่างกัน โดยวิธี โดยวิธี One-way –ANOVA.....	92
4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน โดยวิธี One-way –ANOVA.....	92
4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยวิธี Pearson Product Moment Correlation.....	92
4.13 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยวิธี Pearson Product Moment Correlation.....	93

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2.1 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด.....	19
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	27
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลการปฏิบัติงาน.....	33

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและในโลกลำไปสู่การขยายตัวของการแข่งขันที่ไร้พรมแดนและรุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศ ย่อมต้องมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงกับต่างประเทศในระดับสูง ทั้งในด้านการผลิตและการค้า รวมทั้งจะต้องแข่งขันกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ล้ำหน้า ไกล่เคียง หรือยิ่งด้อยกว่าไทย ดังนั้น เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของไทยให้ก้าวหน้าต่อไปในกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก และเพื่อให้พ้นภาวะวิกฤติที่ประสบอยู่ในขณะนี้ ประเทศไทยจะต้องยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว หมายถึงการตกต่ำทั้งในด้านการลงทุน การผลิต สินค้าและบริการ การจ้างงาน รายได้ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ประสบปัญหาและอุปสรรคหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี กระบวนการผลิต การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การตลาด การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ แรงงานและบุคลากรที่มีความรู้และมีทักษะฝีมือ อุปสรรคทางการค้า ตลอดจนการขาดข้อมูลของอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถในการปรับกลยุทธ์ของอุตสาหกรรมให้ทันสถานการณ์ นอกจากนี้ ยังขาดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งระบบที่สอดคล้องกัน และอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ

ปัญหาความเครียดได้กลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง เนื่องจากการดำเนินชีวิตที่ต้องเร่งรีบ และนอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมีสาเหตุของความเครียดมาจากการทำงานด้วย ลอ อุดากูร์ (2522 : 58) ได้กล่าวว่า “ความเครียดในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะเกิดขึ้นได้เสมอในชีวิตประจำวัน” ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต Luckmann and Scense (1979 : 69) ได้กล่าวว่า “การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต”

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวัตถุที่มีผลต่อชีวิตของคน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความเครียดแก่คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเครียดก่อให้เกิดทั้งประโยชน์และโทษ Wallace (อ้างใน ชรินทร์ กล่องฤกษ์ 2544 : 1) กล่าวว่า ความเครียดเป็น

สิ่งจำเป็นสำหรับการเจริญเติบโต และการพัฒนา ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ขณะเดียวกัน ความเครียดที่มากเกินไปจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยได้

คนที่มีความเครียดเรื้อรัง จะมีพฤติกรรมในทางที่จะหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่สบายกาย ทั้งหมด พฤติกรรมหลีกเลี่ยงความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจสำนึกที่พบมาก ได้แก่

1. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
2. การรับประทานอาหารมากและบ่อย โดยเฉพาะของหวาน
3. การสูบบุหรี่
4. การดื่มกาแฟ โคลา หรือเครื่องดื่มอื่น ๆ ที่มีคาเฟอีนสูง
5. การใช้ยาเสพติด เช่น กัญชา หรือยาเสพติดชนิดอื่น ๆ ที่มีผลร้ายแรง
6. การใช้จ่ายล่วงประสาท และยาแก้ปวด
7. การใช้ยาเพื่อระงับอาการต่าง ๆ
8. การใช้นอนหลับ
9. มีพฤติกรรมแบบเครื่องจักร หรือมีพฤติกรรมที่ทำร้ายตัวเอง
10. ทำร้ายหรือว่ากล่าวผู้อื่น พยายามโยนความกังวลและความโกรธไปที่ผู้อื่น

ผู้บริหารในทุกองค์กร เริ่มพิจารณาถึงต้นทุนของทรัพยากรมนุษย์ในการทำธุรกิจซึ่งส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นต้นทุนที่สูงที่สุดในองค์กร และจะเพิ่มขึ้นอีกเนื่องจากความล้มเหลวของคนในองค์กร ผู้บริหารเริ่มกังวลถึงความกดดันที่เป็นสาเหตุของการขาดงานสูง การลาออกเพิ่มขึ้น คนงานมีปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อผลงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและฝ่ายจัดการเสื่อมลง เป็นต้น ดังนั้น ความเครียดจึงเป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมของการเพิ่มต้นทุนในการทำธุรกิจและทำให้คุณภาพของชีวิตการทำงานเสียไป (อรุณ รักรธรรม. 2538 : 41-42)

นอกจากความเครียดจากการทำงาน คนยังมีความเครียดจากชีวิตส่วนตัว และความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งนอกจากทำให้บุคคลไม่มีความสุขแล้วยังนำไปสู่โรคต่าง ๆ เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคลำไส้อักเสบ โรคภูมิแพ้ และโรคมะเร็ง เป็นต้น (ประเวศ วะสี. 2535 : 35) คนที่ประสบกับภาวะความเครียดบางคนปรับตัวไปในทางที่ผิด โดยการหาทางระบายความเครียดด้วยการใช้สุราและสิ่งเสพติดเพิ่มขึ้น บางคนหมกมุ่นอยู่กับการพนัน และมีจำนวนไม่น้อยที่ฆ่าตัวตาย (วิระ ไชยศรีสุขา. 2533 : 177 ; สวัสดิ์ พุ่มพวง. 2541 : 4-5) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ร้ายแรงมากขึ้นและทำให้องค์กรมีต้นทุนสูงขึ้น

Smith (อ้างในอรุณ รักรธรรม. 2538 : 49-50) งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดและแรงจูงใจของ NIOSH ใน Cincinnati เชื่อว่าองค์กรส่วนใหญ่จ่ายมากกว่าที่ผู้บริหารส่วนใหญ่คาดคิด สำหรับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ คนงานที่ทำงานเหมือนเครื่องจักรจะมีสถิติของการล้มเหลวของสุขภาพกายสุขภาพจิตสูง ซึ่งความเครียดมีผลกระทบต่อคนงานในระดับหนึ่ง ซึ่งไม่เท่ากันทุกคน

และงานก็เป็นสิ่งที่มีผลทำให้เกิดความเครียดในระดับต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อคนที่ถูกผลักดันให้ก้าวไปมากกว่าที่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดความล้มเหลว

ความเครียดโดยส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากเรื่องของการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สิ่งแวดล้อม และสังคม โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่หนักเกินไป งานน้อยเกินไป เร่งรัดงาน ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ ความขัดแย้งในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว บรรยากาศของงานที่มีการแก่งแย่งชิงดี มีกฎระเบียบเคร่งครัด มีการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสม และขาดความมั่นคงของงาน เป็นต้น (จรรยาพร ธรณินทร์. 2538 : 240)

แม้ว่าความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตประจำวัน แต่การที่ต้องอยู่ในภาวะเครียดอาจทำให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ผลของความเครียดสามารถแสดงออกได้ทั้งทางด้านจิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรม (Robbin. 1989 : 511-514) ซึ่งเครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงาน เช่น ผลผลิตของงาน ความผิดพลาดในงาน อัตราการลาออกและการขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุของแต่ละองค์กร สิ่งที่เป็นผลกระทบที่เกิดจากความเครียดเหล่านี้ไม่เพียงแต่เกิดผลเสียต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย

สาเหตุความเครียดเนื่องจากการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งมาจากความไม่พึงพอใจในงาน ที่ทำความเครียด ความกังวลเหล่านี้หรือที่เรียกว่า ความกดดันในองค์กร เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น

- ความไม่แน่ใจในบทบาทที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
 - การรับผิดชอบงานมากเกินไปจะทำให้เสร็จได้ภายในกำหนด
 - การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - การรับผิดชอบงานที่เกินขอบเขตความสามารถ
 - ความไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่มีผลต่องานในความรับผิดชอบ
- สาเหตุเหล่านี้นำมาซึ่งพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน โดยความเครียดในการทำงาน

ก่อให้เกิด การลางาน การขาดงาน การมาทำงานสายบ่อย ๆ ขอย้ายเปลี่ยนงาน ปฏิบัติงานผิดพลาด เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ไม่อยากคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา ผลงานตกต่ำ ขาดการปรับตัวที่ดี (อมรากล อินโชนนท์. 2532 : 33) การขาดงานบ่อยทำให้การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดการล่าช้า การเข้าออกจากงานก็ทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงัก และทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ฉะนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรให้ความสนใจ หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา เพราะการที่พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีความเครียดในปริมาณที่น้อย จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรโดยรวม

จากการศึกษาของ National Institute of Occupational Safety & Health (NIOSH) จากงาน 130 ชนิด พบว่า คนงานใช้แรงงาน เป็นงานที่มีความเครียดในระดับที่สูงสุด (อ้างใน

รักษา ชัยประสาธน์. 2537) และงานตรวจสอบสินค้าในสายการผลิตจัดเป็นงานที่ลักษณะมีความสัมพันธ์กันความเครียดสูง และจากการศึกษาอื่น ๆ พบว่าคนที่ทำงานเป็นกะ มีปัญหาสุขภาพมากและไม่พอใจในคุณภาพชีวิตของพวกเขาเอง โดย Dr. Donald Tasto จาก Stanford Research Institute ใน Palo Alto, California (อ้างใน อรุณ รัชธรรม. 2538 : 51) พบว่าคนที่ทำงานเป็นกะจะมีอาการผิดปกติของระบบทางเดินอาหาร และมีการนอนไม่หลับเพิ่มขึ้น จากการที่บริษัทผู้ผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น เปลี่ยนเวลาทำงานเป็นกะกลางคืนมาก เนื่องจากเสียด้านไฟฟ้าในอัตราที่ถูกกว่า จึงกล่าวได้ว่าบุคคลที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมกำลังเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มในการประสบกับปัญหาการเกิดภาวะเครียดได้มาก เนื่องจากสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีลักษณะการทำงานที่มีความซ้ำซาก จำเจ และขาดความท้าทายในงาน ต้องทำงานอยู่ภายใต้เสียงดังของเครื่องจักร ความร้อน ถูกควบคุมและขาดสวัสดิการในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดความเครียด (ชิน โอสถ หัสบำเรอ. 2529)

นอกจากนี้ สุปราณี ผลชีวิน (อ้างใน กิตติกร มีทรัพย์. 2541) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การทำงานแบบเป็นกะที่มีการทำงานไม่เป็นเวลา จะทำให้เกิดการรบกวนต่อจังหวะการทำงานและการหลั่งฮอร์โมนภายในร่างกายที่ปกติจะมีช่วงจังหวะการทำงานที่แน่นอน ดังนั้นการทำงานเป็นกะจึงเป็นตัวรบกวนให้เกิดความเครียดแก่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้

การอพยพย้ายถิ่นของคนงานในภาคอุตสาหกรรม การขาดทักษะในการปรับตัวในวิถีชีวิตของคนในเขตเมือง ประกอบกับสภาพขององค์กรและกระบวนการผลิตที่ต้องการกำไรและประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดในขณะที่ได้รับค่าจ้างแค่พอเลี้ยงชีพ ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดในผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม (สุธิกาญจน์ ไชยลาภ. 2543)

นอกจากนี้ ความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล ยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอีกด้วย (ชูทิศย์ ปานปรีชา. 2539 : บุญวดี เพชรรัตน์. 2532 ; Brown and Moberg. 1980)

ด้วยเหตุดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในกระบวนการผลิตและตรวจสอบควบคุมคุณภาพในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการทำงานเป็นกะ โดยมีขอบเขตในการศึกษาเฉพาะในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการผลิตและจำหน่ายแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board) หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า แผ่น PCB ซึ่งเป็นแผ่น EPOXY GLASS ที่มีสื่อนำไฟฟ้า เช่น ตะกั่ว ทองแดงเคลือบ อยู่ภายใต้เครื่องหมายการค้า “KCE” เมื่อเริ่มแรกบริษัทฯ ผลิตได้เฉพาะ PCB ชนิด 2 หน้า เคลือบรูป (DOUBLE-SIDED PTH) ต่อมาได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องจนสามารถผลิตแผ่น PCB ชนิดหลายชั้น (MULTILAYER PCB) ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญขั้นพื้นฐาน ในการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เกือบทุกประเภท

การประกอบกิจการผลิตโดยสินค้าส่วนใหญ่ส่งออก ซึ่งขั้นตอนการผลิตจะเริ่มต้นตั้งแต่ การตัดแผ่นงาน ซึ่งต้องใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิต จนมาถึง ขั้นตอนการรีด การถ่ายแสง การ กัดทองแดง การชุบเคลือบออกไซด์บนผิวทองแดง การเจาะรู การชุบเคลือบน้ำยา เหล่านี้จะมี สารเคมี กลิ่น และความร้อนเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น และเนื่องจากการผลิตเพื่อส่งออก จึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพอย่างเข้มงวด ฉะนั้นพนักงาน ที่ตรวจสอบคุณภาพด้วยสายตาจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดได้มาก

ผลของความเครียดเป็นสาเหตุให้บุคคลไม่พอใจในงาน กับข้อใจ วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อหน่าย หยุคหรือลางาน ลาป่วย ลาออก งานไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานน้อยลง และยังมีผลกระทบต่อสรีระวิทยาของบุคคล ทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกาย และจิตใจ คนที่มีอารมณ์เครียดสูง จะมีผลทำให้การใช้วิจารณญาณอื่นๆ มีประสิทธิภาพลดลง ถ้ามี ความเครียดสะสมไว้นานๆ อาจทำให้เกิดความผิดปกติในการทำงานของสมองส่วนกลางขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ที่เครียดนั้นด้วย กล่าวคือ ทำให้นอนไม่หลับ กล้ามเนื้อมีความตึงมากขึ้น เกิดอาการสั่น (Tremor) ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ ความอยากอาหารลดลง เป็นต้น (Selye. 1965) ปัญหาความเครียดเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานองค์กร เป็น ปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการใน เครื่องบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลจากการศึกษารั้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ในแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานที่นำมาซึ่งคุณภาพ ชีวิตที่ดี และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศให้ ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครื่องบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครื่อง บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในเครื่อง บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับ ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครื่อง บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

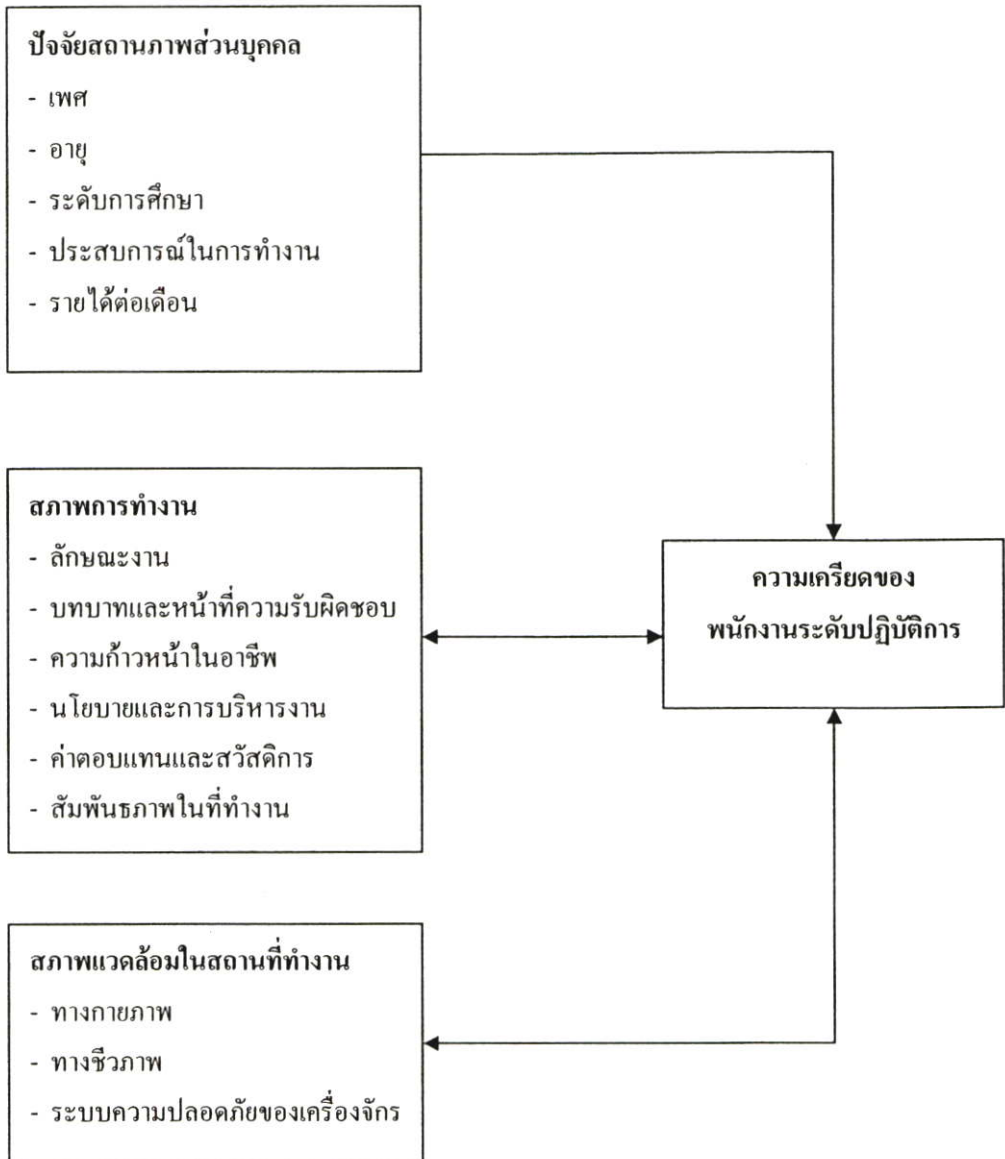
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Boards) ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผลการวิจัย ที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ อมรากุล อิน โอชานนท์ (2532) ชิน โอรส หัส บำเรอ (2525) Cooper and Mashall (อ้างใน จิระพร อุดมกิจ. 2539) ที่กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยผู้วิจัยเลือกแนวความคิดเหล่านี้มาศึกษาเพียง 2 ประการ คือ ด้านสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานร่วมกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตในการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการเฉพาะในสายการผลิต และควบคุมคุณภาพของบริษัทในเครือของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4,263 คน

1.5.2 ตัวแปรของการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล 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 คือ ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.5.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2549 ถึงเดือนมกราคม 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

1.6.2 ทำให้ทราบปัจจัยด้านสภาพการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันหาทางป้องกัน ปรับปรุง และขจัดปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตและการตรวจสอบคุณภาพของบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

2. ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งมาคุกคามหรือขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตและความต้องการเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมีต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งมักจะปรากฏออกมาในลักษณะของความไม่สบายใจ วิตกกังวล คับข้องใจ ปวดศีรษะ มือสั่น ใจสั่น หงุดหงิด นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด หมายถึง ภาวะใดๆ ที่รบกวน กดดัน หรือคุกคาม จนก่อให้เกิดความเครียดขึ้นแก่พนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบในการศึกษา คือ

3.1 ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

3.1.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานแสดงด้วยตัวเลขที่เป็นจำนวนเต็มหน่วยเป็นปี แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ คือ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) 20-25 ปี
- 3) มากกว่า 25-35 ปี
- 4) มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

3.1.4 ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในสายการผลิตและควบคุมคุณภาพจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ

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

3.1.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) 5,500-7,500 บาท
- 2) มากกว่า 7,500-9,500 บาท
- 3) มากกว่า 9,500-12,000 บาท
- 4) มากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป

3.2 ปัจจัยสภาพการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน

3.2.1 ลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหาสาระของงานที่ทำ ความรู้สึกของพนักงานต่องานที่รับผิดชอบในแต่ละวันที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป ยากหรือง่าย น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ความสำคัญของงาน งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ สถานะที่ต้องแข่งขันกับเวลา การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย

3.2.2 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายว่า มีอิสระ มีอำนาจการตัดสินใจ และมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

3.2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงกว่า รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ฝึกอบรม ตลอดจนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ

3.2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ลักษณะและความชัดเจนของนโยบายในการบริหารสายงาน ได้แก่ วิธีปกครองและการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ การมอบหมายงานและการกระจายงานที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3.2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงานให้กับบริษัททั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง

และผลตอบแทนจากการทำงานอื่นๆ ที่อยู่ในรูปของการให้ความสะดวกการช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น รถรับส่ง อาหาร บริการด้านสุขภาพ ที่พนักงานได้รับจากบริษัท

3.2.6 สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร

3.3.1 ทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมภายนอกร่างกาย ได้แก่ ความร้อน แสง เสียง กลิ่น และความสะอาด เป็นต้น

3.3.2 ทางชีวภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน ได้แก่ สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วยจากการทำงาน เชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย เป็นต้น

3.3.3 ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร หมายถึง ระบบความปลอดภัยของเครื่องมือ อุปกรณ์ และเครื่องจักร ซึ่งพนักงานควบคุมดูแลรับผิดชอบในกระบวนการผลิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด
 - 2.1.1 ความหมายของความเครียด
 - 2.1.2 ชนิดของความเครียด
 - 2.1.3 ระดับของความเครียด
 - 2.1.4 สาเหตุของความเครียด
 - 2.1.5 ผลกระทบของความเครียด
 - 2.1.6 ผลของความเครียดในการทำงาน
 - 2.1.7 การแก้ไขความเครียด
- 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
 - 2.4.1 ทฤษฎีของฮันส์ (Hans Selye)
 - 2.4.2 ทฤษฎีของ Sexton and Hyland
 - 2.4.3 ทฤษฎีของโจอัน ไรเออร์ (Joan Riehl)
 - 2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-factor Theory)
 - 2.4.5 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)
- 2.5 บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด

2.1.1 ความหมายของความเครียด

เมื่อกล่าวถึงความเครียด คนทั่วไปมักนึกถึงเรื่องของความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่ถูกบีบคั้น ความวิตกกังวล ความเคียดแค้น ความโศกเศร้าเหงาหงอย หรือความกดดันทางจิตใจ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความเครียดมีความหมายกว้างมากกว่านี้ เพราะความเครียดจะเกิดขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งที่เห็นได้ชัดเจนและที่ซ่อนเร้น และเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นทุกวัน เนื่องจาก

ธรรมชาติของคนต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคล (จรรยาพร ธรินทร์. 2534) ดังมีผู้ให้ความหมายของความเครียดไว้ดังต่อไปนี้

ความเครียด (Stress) ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 525) หมายถึง อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะเคร่งเครียดอยู่กับงานมากเกินไป

Roger (1951 : 531-532) กล่าวว่า บุคคลรู้สึกว่าเขาถูกคุกคาม แล้วทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล ระส่ำระสาย สับสน หรือไม่แน่ใจในทิศทางพฤติกรรมของตน ที่จะดึงเอากลไกการป้องกันตัวเองออกมาใช้ โดยมีลักษณะบิดเบือนการรับรู้ที่ไม่ยืดหยุ่น ผิดพลาดเกิดความวิตกกังวล เกิดการไม่ยอมรับ ในพฤติกรรมบางส่วนของตนเอง ซึ่งเป็นผลทำให้ยังรู้สึกถูกคุกคามมากขึ้น

Dohrenwend (1974 : 359) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นสิ่งใดๆ ก็ตาม ซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบบจะชัดเจน เมื่อมีตัวกระตุ้นความเครียดต่อบุคคล ซึ่งมีปฏิกิริยาโต้ตอบทางจิตใจ โดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้นใหม่ทันทีทันใด ขณะประสบกับภาวะความขัดแย้งทางความคิดและพฤติกรรม

มุกดา สุขสมาน (2527 : 96) ให้ความหมายของความเครียด คือ สถานการณ์ที่คับแค้นที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล บางครั้งความเครียดจะเกิดขึ้นกับร่างกาย เมื่อมีการใช้พลังงานมากและมีการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการทางชีววิทยาของร่างกาย เช่น อุณหภูมิสูงมากๆ หรืออาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนานๆ ซึ่งจะเป็นตัวเร่งความเครียด

กิติมา อมรทัต (2533 : 64) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียด คือ ปฏิบัติการตอบโต้ของจิตใจและร่างกายที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง คนจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแต่ถ้าปรับตัวไม่ได้ความเครียดนั้นก็จะเป็นทุกข์ทรมาน และในที่สุดก็จะทำลายสุขภาพทั้งทางจิตใจและร่างกายของคุณ

ชูติชัย ปานปรีชา (2534 : 47) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะปัญหาในตัวคนหรือปัญหานอกตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหาความผิดปกติทางจิตใจ ความเครียด เป็นความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ เหมือนจิตใจถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

อัจฉรา บัวเลิศ (2536 : 34) กล่าวว่าความเครียดทางจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ที่จะเกิดการประหม่นโดยใช้สติปัญญาของแต่ละคนที่มีต่อภัยคุกคาม เหตุการณ์ หรือภัยอันตรายต่างๆ ของตัวกระตุ้นเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่แน่นอน เนื่องจากบางเวลาสามารถควบคุมได้ บางเวลาไม่สามารถควบคุมได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในจิตใจเป็นเหตุให้เกิดการตอบสนองด้วยความรู้สึกและอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความโกรธ ซึมเศร้า หวาดกลัว รู้สึกผิด รู้สึกทำทายน หรือมีความรู้สึกหลาย ๆ อย่างรวมกัน

ไพรัช พงษ์เจริญ (2537 : 68) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบของจิตใจและร่างกายต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมใกล้ตัวและสภาพแวดล้อมที่ไกลตัวออกไป สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้เองที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในขณะที่เดียวกันการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้เป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลจะสามารถกระทำได้มากน้อยแตกต่างกัน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2540 : 31) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นสภาวะจิตใจ ร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลจากการปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่บีบคั้น กดดัน หรือคุกคามให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ

สรุปความหมายของความเครียดจากที่มีผู้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมากว่าความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล อันเป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นความเครียดทั้งภายในและภายนอกจากปัจจัยโดยทั่วไปและปัจจัยด้านการทำงาน ทำให้เกิดการแสดงออก ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความรู้สึกอ่อนเพลีย ใจสั่น นอนไม่หลับ รู้สึกกระวนกระวายใจ วิตกกังวล คับข้องใจ และเบื่อหน่ายในการทำงาน

2.1.2 ชนิดของความเครียด

Miller and Keane (1972 : 915-916) ได้แบ่งชนิดของความเครียด โดยแบ่งตามที่เกิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย หมายถึง ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพร่างกาย แบ่งออกไว้ดังนี้ คือ

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างทันทีทันใด เช่น การเกิดอุบัติเหตุ หรือการตกอยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เกิดเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงตามวัย หรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในบางโอกาส เช่น การตั้งครรภ์

2. ความเครียดทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความคับข้องใจ และขัดแย้งในใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใดเมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย

นอกจากนี้ Engel (1962 : 645) ได้กล่าวถึงความเครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) หมายถึง กระบวนการทั้งหมดไม่ว่าจะมีสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือภายในร่างกาย ที่เป็นเหตุให้บุคคลใช้พลังจิตในการแก้ไขปัญหาที่อื่น ๆ ของร่างกายและลงมือทำงาน

Gallagher (1979 : 95-99) ได้จำแนกความเครียดตามสาเหตุการเกิดเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งไม่ดี (Negative Things or Negative Forces) หรือเรียกว่าความทุกข์ (Distress) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่ง ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ และนำไปสู่ความคับอกคับใจไม่มากก็น้อย เมื่อมีปัญหาก็จะเข้าใจทันทีว่าเป็นความเครียด ได้แก่ การตกงาน ญาติเสียชีวิต การหย่าร้าง เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ดี (Positive Things or Positive Forces) หรือความเครียดที่เกิดขึ้นจากความสุขทั่วไป ได้แก่ การแต่งงาน การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

นฤมล กิตะขานนท์ (2529 : 70) แบ่งความเครียดออกตามลักษณะที่เกิดจากการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน (Non Job Stress) เป็นความเครียดในชีวิตประจำวันของคนเรา เช่น สามี ภรรยาทะเลาะกัน ภาวะการณ์เจ็บป่วยของคนในครอบครัว เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากงาน (Job Stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ ที่พบในการทำงาน ความกลัวที่จะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

นิวัติ พลนิกร (2529 : 52) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย มีสาเหตุมาจาก

1.1 สภาพภายนอกร่างกาย ได้แก่ อากาศร้อน 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

สรุปได้ว่า ชนิดของความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียดทางร่างกาย เช่น การได้รับผลกระทบ ถูกคุกคาม หรือมีเหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและความเครียดทางจิตใจ ซึ่งได้แก่ สภาพการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดทั้งความคับข้องใจ และความทุกข์

2.1.3 ระดับของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลแม้จะมีสาเหตุอย่างเดียวกัน แต่ว่าระดับของความเครียดที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ การเรียนรู้ประสบการณ์ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคล ได้มีผู้แบ่งระดับความเครียดที่แตกต่างกันคือ

Janis L.L. (อ้างใน สวัสดิ์ พุ่มพวง. 2541 : 12) แบ่งความเครียดของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นและสิ้นสุดลงในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อาจแค่ชั่วโมงหรือนาทีเท่านั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสาเหตุเล็กน้อย เช่น อาจเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินทางไปทำงาน การมาไม่ทันเวลานัด

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดชนิดรุนแรงกว่าชนิดแรกอาจใช้เวลาเป็นชั่วโมง หรือหลายชั่วโมงจนกระทั่งเป็นวัน เช่น ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งที่เกิดกับผู้ร่วมงาน

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดนี้จะแสดงอาการอยู่นาน เป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน เป็นปี เช่น การตายของบุคคลใกล้ชิด ความเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะที่สำคัญของร่างกายที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

ชูทิพย์ ปานปรีชา (2534 : 34) ได้แบ่งระดับของความเครียดเป็น 3 ประการ คือ

ระดับแรก เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติของทุกคนขณะเผชิญปัญหาต่าง ๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง

ระดับสอง เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดปานกลางเป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่แสดงออกให้เห็น โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และการดำเนินชีวิต

ระดับสาม เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดรุนแรงหรือความเครียดมากกว่าร่างกายและจิตใจ พ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และจิตใจให้เห็นได้ชัดเจน มีพยาธิสภาพ หรือการป่วยเป็นโรค ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (อ้างในเย็นตา กรวิจิตร. 2543 : 12) ระบุว่าระดับความเครียดที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ แตกต่างกันไปด้วย กล่าวคือ

1. ความเครียดระดับต่ำ จะเป็นตัวผลักดันให้คนทำงานได้ดีขึ้น ไม่เกียจคร้าน นั่งดูฉาย
2. ความเครียดระดับปานกลาง อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของร่างกาย เช่น กินมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ ดิเดเหล้า ดิเดยา เป็นต้น

3. ความเครียดระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดการกระทำก้าวร้าวถึงบาดเจ็บหรือซึมเศร้า หรือถึงกับวิกลจริตไม่สามารถควบคุมตนเองได้

4. ความเครียดระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้ เช่น โรคกระเพาะ โรคหัวใจ รวมทั้งแก่เร็วและอายุสั้นด้วย

สรุปได้ว่า ระดับความเครียดแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ ความเครียดระดับต่ำหรือความเครียดระดับปกติ จะมีความเครียดอยู่เล็กน้อยเกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ ซึ่งมักเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับปานกลางจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น และเวลาในการเกิดขึ้นยาวนานกว่าระดับความเครียดระดับต่ำ ความเครียดระดับสูงจะปรากฏอาการอยู่เป็นเวลานานส่งผลให้เกิดการสูญเสียในการดำเนินชีวิต และเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ

2.1.4 สาเหตุของความเครียด

บุคคลแต่ละคนจะมีความเครียดที่แตกต่างกันตามสาเหตุของความเครียดหรือตัวที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressor) สาเหตุของความเครียดเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่าง ๆ มากมาย จึงได้มีผู้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้ คือ

Engel (1962 : 65) ได้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ 3 ประการดังนี้

1. การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะเกิดการสูญเสียสิ่งที่มีค่า สิ่งที่รัก สิ่งที่มีความสำคัญต่อคน ได้แก่ การสูญเสียอวัยวะ บทบาททางสังคม อาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่คนมีความผูกพันอยู่เป็นต้น

2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การสอบแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่น่าตกใจ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน

3. ความคับข้องใจ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การทำงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้า ซ้ำซาก จำเจ ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้ในสภาพต่าง ๆ กัน

Cooper (1979 : 183-202) ยังได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียด ในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. บทบาทในองค์กร หรือหน่วยงาน เช่น การขัดแย้ง หรือสับสนในบทบาทการรับผิดชอบ การไม่มีส่วนร่วม การสั่งการ การวินิจฉัย นโยบาย เป็นต้น

2. ลักษณะงาน เช่น งานมากเกินไป การจำกัดเวลาในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากแนวคิดในเรื่องสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากงานที่ต้องการมีความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมแล้ว ยังมีการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุการปฏิบัติงาน การอบรมเลี้ยงดู พฤติกรรมการเรียนรู้ก็มีผลต่อการเกิดความเครียด กล่าวโดยสรุปแล้วสาเหตุของ

ความเครียดน่าจะมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยชีวภาพ สรีระวิทยา เช่น บุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจมีพันธุกรรมหรือมีความผิดปกติของอวัยวะต่าง ๆ เป็นต้น ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น แสงแดด ความร้อน อากาศ ความหนาวเย็น เป็นต้น ปัจจัยทางสังคม คือมนุษย์ด้วยกันเอง อาจสร้างปัญหาให้แก่กัน มีความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน ปัจจัยทางจิตใจ ความขัดแย้งในจิตใจของตัวเอง และปัจจัยทางความคิดซึ่งขัดแย้งกับความเป็นจริงในสังคม

ในการแบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดแบ่งได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับการงาน ได้แก่

1.1 สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน อารมณ์ และความเป็นอยู่ส่วนรวม

1.2 การเดินทางแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเดินทางไปทำงานหรือกลับจากที่ทำงานและเดินทางเพื่อทำงาน ปัญหาที่พบบ่อย ๆ ได้แก่ สภาพการจราจร สภาพอากาศ สภาพถนน การคิดหาเส้นทางเพื่อไปสู่ปลายทาง ความเหนื่อยล้า เป็นต้น

1.3 เทคโนโลยี การเริ่มเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ทำให้พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการทำงานแนวใหม่

1.4 ความกดดัน บ่อเกิดของความกดดันมี 2 สาเหตุ ได้แก่ งานมากเกินไปและมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งความกดดันอาจเกิดขึ้นด้วยตนเองได้เพราะกำหนดเป้าหมายเกินความจำเป็น ไม่มอบหมายงาน พยายามเปลี่ยนแปลงมากเกินไปและเร็วเกินไป

2. บทบาทหน้าที่การงาน อาทิเช่น เมื่อได้รับมอบหมายภาระหน้าที่การงานมากเกินไปด้วยความรับผิดชอบนี้อาจก่อให้เกิดความเครียดได้

ความสัมพันธ์ภายในบริษัท อาทิเช่น ความสัมพันธ์กับพนักงาน ความสัมพันธ์กับผู้มีตำแหน่งสูงกว่า ความสัมพันธ์กับลูกน้อง พื้นฐานแห่งความสัมพันธ์ ดังกล่าว อาจเกิดขึ้นได้โดยมีลักษณะรวมกัน เช่น ความชอบ ความสนใจ เป้าหมาย และค่านิยม ทั้งนี้ หากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่งไม่ค่อยดี ก็อาจกลับกลายเป็นบ่อเกิดแห่งความตึงเครียดได้

พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527 : 29) กล่าวว่าสาเหตุที่มารบกวนทำให้จิตใจเกิดความเครียดขึ้นแก่บุคคล และทำให้กลไกการปรับตัวต่อสู้ของร่างกายต้องทำงานเพื่อขจัดความเครียดนั้น มูลเหตุอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกในร่างกาย หรือเกิดจากสภาวะภายในร่างกายก็ได้ คือ

1. ความเครียดภายใน (Internal Stress) คือ แรงกระตุ้นภายในตัวเองของบุคคลที่เกิดจากความเครียดทางชีววิทยา (Biological Stress) เกิดได้จากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพ หรือสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ (Biological Need) เช่น อาหาร อากาศ น้ำ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอก็อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางสังคมได้ เช่น กลายเป็นคนโมโหร้าย หงุดหงิด เป็นต้น

ความเครียดทางพัฒนาการ (Development Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาพัฒนาการของแต่ละวัย โดยเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปตามวัย เกิดจากเหตุจูงใจทางสังคม

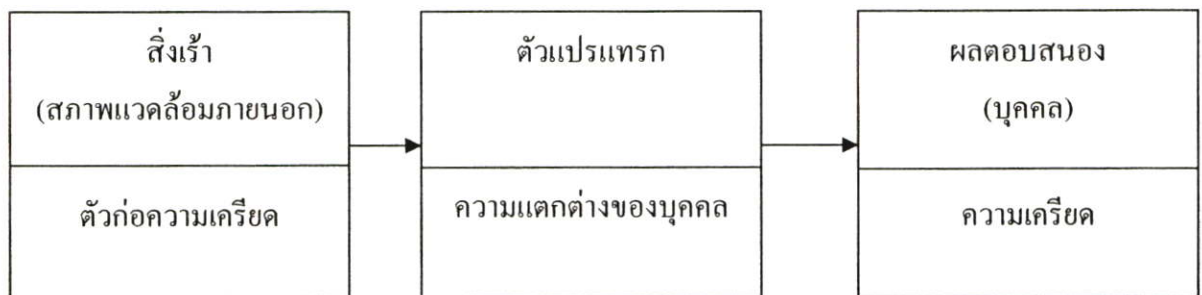
(Social Motive) หรือความต้องการทางจิตใจ (Psychological Need) ได้แก่ ความต้องการความรัก การมีเพื่อน ความยกย่องนับถือ การที่คนเราเติบโตในสังคมที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน ย่อมทำให้แต่ละคนเกิดความต้องการภายใน หรือเหตุจูงใจทางสังคมที่ไม่เหมือนกัน

2. ความเครียดภายนอก (External Stress) หรืออาจเรียกว่า ความเครียดจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Stress) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิดความเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายต่าง ๆ รวมทั้งวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ ซึ่งมีได้คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ สงคราม เป็นต้น

ข้อเรียกร้องทางสังคม ซึ่งได้แก่ แบบแผนประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เมื่อเราไม่สามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการทางสังคมได้ ย่อมก่อให้เกิดความทุกข์ใจ ความกระวนกระวายใจ ไม่เป็นตัวของตัวเอง และต้องตกอยู่ในภาวะเคร่งเครียดหรือมีความทุกข์ไปตลอด

บุญทัน ดอกไทรสง (2530 : 57) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้นักบริหารเกิดความเครียด สรุปได้ 4 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เศรษฐกิจ บทบาททางการเมือง เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมของรายได้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด

ที่มา : ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2531 : 26)

จากแผนภาพเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ปังจัยภายใน ซึ่งหมายรวมถึง คุณลักษณะทางพันธุกรรม เพศ อายุ และการศึกษา อารมณ์ การประสพภัยอันตรายต่ออวัยวะต่าง ๆ ทางร่างกาย มีปังจัยหลายประการที่เป็นสาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียด คือ สาเหตุทางกาย ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ภาวะติดสุรา และยาเสพติด สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล โกรธ เสร้า ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียง

เกียรติยศ ความภูมิใจ ความคับข้องใจ จิตใจถูกบีบคั้น บุคลิกบางประเภท เช่น ความจริงจังกับชีวิต เป็นคนใจร้าย ก้าวร้าว หรือเป็นคนที่ต้องพึ่งพาคนอื่น ขาดความมั่นใจในตัวเอง

2. ปัจจัยภายนอก การสูญเสียสิ่งที่รัก เช่น ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน พ่อแม่ ลูก เพื่อนสนิท เสียชีวิต การเปลี่ยนแปลงในชีวิตในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ การอพยพย้ายถิ่น เปลี่ยนงาน เป็นต้น ภัยอันตรายต่างๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ทำงานชนิดทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก งานที่ต้องใช้เงินมหาศาล ทำงานหลายหน้าที่ หรือสภาพสังคม เป็นอยู่ในหน้าที่การงานไม่ดี ขาดความปลอดภัยในหน้าที่ ขาดโอกาสก้าวหน้า ดังรายงานไว้ว่า อาชีพแพทย์ ตำรวจ นักบินอวกาศ เป็นต้น ทำงานรับผิดชอบในระดับสูง อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบงานด้านวินิจัยสั่งการ วางแผน คมนโยบาย ควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดงานเป็นหนี้เป็นสิน อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม สภาพสังคมเมือง ชีวิตต่อสู้แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก ขาดอากาศบริสุทธิ์

ชูทิพย์ ปานปรีชา (2534 : 35-37) ได้สรุปว่ามีปัจจัยหลายประการ ที่เป็นสาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียด คือ

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคนสามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้ 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียด หรือเรียกว่าร่างกายเครียด “ร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ เมื่อร่างกายเครียดก็จะทำให้จิตใจเครียดด้วยภาวะต่าง ๆ เป็นสาเหตุของความเครียดนี้ได้แก่

1.1.1 ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์ แข็งแรงหรือได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและนาน

1.1.2 ร่างกายที่ได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการ ทรากตรำ ทำงานติดต่อกันนาน ไม่พักผ่อนให้เพียงพอ

1.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกายทิวโหย น้ำตาลในเลือดต่ำ ร่างกายขาดวิตามินและเกลือแร่ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลียเกิดความเครียดได้

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น เป็นไข้สูง มีโรคประจำตัว มีความเจ็บป่วยอยู่เสมอ ได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อยากอาหาร เนื้อเยื่อในอวัยวะที่ป่วยถูกทำลายหรือทำงานไม่ได้ดี เสียน้ำ เสียเลือด เป็นผลให้ร่างกายอ่อนแอ

1.1.5 ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราหรือยาเสพติดไปกดประสาททำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลให้ร่างกายอ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

1.2 สาเหตุทางจิตใจ

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว วิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า ทุกข์ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกนี้ทำให้เกิดความเครียดหรือเรียก “อารมณ์เครียด”

1.2.2 ความรู้สึกบางอย่าง ได้แก่ ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียง เกียรติยศ ความภูมิใจและความรู้สึกตัวเองกระทำผิด กลัวเขาจับได้

1.2.3 ความคับข้องใจหรือภาวะจิตใจเกิดขึ้น เมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธวิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น

1.2.4 บุคลิกภาพบางประเภท ทำให้เกิดความเครียดได้ คือ

- เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) คือ ต้องทำให้ได้สมบูรณ์แบบ สะอาด เรียบร้อย ขยัน เจ้าระเบียบ เป็นคนตรง ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ ทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนักและต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง

- เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ (Impulsion, Poor Emotion Control) อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลง ได้มากทางสรีระวิทยาของร่างกาย

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ นอกจากตัวคนที่เป็นสาเหตุ ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่

การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงานที่พบบ่อยู่ ได้แก่ พ่อ แม่ ลูก คู่สมรส ญาติ และเพื่อนสนิทเสียชีวิต หรือต้องพลัดพรากจากกัน

ประพาฬรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) กล่าวถึงสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด คือ

1. เกิดจากลักษณะเฉพาะตัว (Personality Type) เช่น เป็นคนที่ตั้งความหวังให้กับตัวเองสูงเกินไป เป็นผู้เรียกร้องสูง หรือสิ้นหวังและขึ้นอยู่กับผู้อื่นมากเกินไป ส่วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

2. เกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อม (Environmental Influence) เช่น ครอบครัวมีปัญหา สภาพแวดล้อมของการทำงานหรือสังคม ความขัดแย้งส่วนตัว การสูญเสียผู้ที่ตนเองรัก การที่ไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ในวัยเด็ก

3. เกิดจากองค์ประกอบทางด้ายชีวเคมี (Biochemical Function) เกิดขึ้นเพราะสารเคมีที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ในสมองขาดความสมดุลหรือขาดแคลนไป การรักษาเฉพาะ โรคการเจ็บป่วยหรือการติดเชื้อ ก็เป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความเครียดได้เช่นกัน

4. เกิดจากกรรมพันธุ์ (Genetic Pattern) ความเครียดไม่ถือว่าเป็นโรคถ่ายทอดเป็นพันธุกรรมได้ แต่แนวโน้มบางอย่างของอาการนี้จะปรากฏในบางครอบครัว รายงานการศึกษาบาง

ฉบับได้ชี้ให้เห็นว่า แนวโน้มทางด้านเคมีวิทยา ที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นอาจเกิดขึ้นได้เพราะกรรมพันธุ์

สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ สาเหตุจากภายในที่เกิดจากตัวคนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ความเหนื่อยล้า ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ ความเจ็บป่วย ภาวะความขี้ใจ วิตกกังวล และสาเหตุภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ นอกตัวคนที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ การสูญเสีย การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2.1.5 ผลกระทบของความเครียด

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกายก็จะเกิดปฏิกิริยาต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความเครียดนั้น Needle et.al. (1980 : 96-97) ได้แบ่งอาการหรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย คือ

1. ผลต่อร่างกาย เนื่องจากการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายถูกควบคุมด้วยระบบประสาทซึ่งมีความสัมพันธ์กับจิตใจเป็นอย่างมาก ดังนั้นเมื่อเกิดความเครียดขึ้นภายในจิตใจก็จะส่งผลให้เกิดการแสดงออกเป็นความผิดปกติทางสรีระวิทยาของระบบอื่น ๆ ในร่างกาย ลักษณะอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางร่างกาย ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดปรากฏออกมาดังนี้

อาการทั่วไป เป็นอาการที่เกิดจากระบบหลายระบบร่วมกัน เช่น ความรู้สึกไม่มีแรง ไม่อยากเคลื่อนไหว เหนื่อย มึนงง เป็นต้น หรืออาจจะเป็นอาการของประสาท เช่น ฝันร้าย นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร เหงื่อออกมาก เป็นต้น

อาการทางระบบหัวใจและหลอดเลือด เกิดขึ้นเนื่องจากในภาวะที่มีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกายจะมีอาการหลังฮอร์โมนแอดรีนาลิน จากต่อมหมวกไต ทำให้เกิดอาการสำคัญของระบบหายใจและหลอดเลือด เช่น ความดันโลหิตสูง การหดตัวของเส้นเลือดทำให้เกิดอาการปวดหัว เจ็บหน้าอก เป็นต้น

อาการทางระบบหายใจ เกิดขึ้นเนื่องจากฮอร์โมนแอดรีนาลิน ทำให้กล้ามเนื้อของหลอดลมหดรัดตัว เกิดอาการหายใจถี่ ๆ ถ้ายังมีความเครียดเกิดขึ้นต่อไปนาน ๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิต และแสดงออกมาในรูปของหายใจที่ผิดปกติ

อาการทางระบบทางเดินอาหาร เกิดขึ้นเนื่องจากในภาวะเครียดจะมีการหลั่งน้ำย่อย และกรดออกมาเพิ่มมากขึ้น มีการเคลื่อนไหวของลำไส้และกระเพาะอาหารเพิ่มมากขึ้นนอกจากนี้ยังมีอาการท้องผูก หรืออาจท้องเสียได้

2. ผลต่อจิตใจ ความเครียดได้ส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจของบุคคล โดยการก่อให้เกิดปัญหาโรคประสาท เช่น บางคนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดทางอารมณ์อย่างรุนแรงถึงขั้นการแสดงออกมาจากจิตใต้สำนึกโดยไม่รู้ตัว (Sub Conscious) เสมือนเป็นผลของทางร่างกาย จนกระทั่งเขาสามารถหนีพ้นจากความเครียดนั้น หรือปลอดภัยจากสิ่งรบกวนทำให้เกิดความเครียด

นี้ปฏิกิริยาตอบสนองถึงขั้นนี้เรียกว่า การตอบสนองแบบฮีสทีเรีย (Hysteria Reaction) ส่วนความเครียดทางจิตใจถ้ามีมากกว่าระดับหนึ่ง ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นอาจมีผลตอบสนองต่อความต้องการการทำงานของร่างกายได้ โดยการทำงานตามปกติของร่างกาย อาจถูกรบกวนจนกระทั่งคนเราไม่สามารถทำหรือคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าความเครียดทางจิตใจนี้รุนแรงและคงอยู่นาน จะมีผลต่อการปรับตัวทางสรีระวิทยา ซึ่งทำให้มีอันตรายต่อเนื่องเยื่อต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง และอาจมีผลให้เกิดโรคทางกายอันเนื่องมาจากจิตใจเป็นต้นเหตุ หรือเรียกว่า Psychosomatic Disease และนอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกระทบต่อจิตใจอีกหลายประการ เช่น ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ ตัดสินใจผิดพลาดบ่อย ไม่กล้าเสี่ยงในเรื่องที่จำเป็น ความคิดสร้างสรรค์ค่อย ๆ ลดลง เป็นต้น

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองกับความเครียดใน 4 ทางด้วยกัน (อัจฉรา บัวเลิศ. 2536 : 42) ได้แก่

1. การตอบสนองทางความนึกคิดและการรับรู้เมื่อคนเรารู้สึกถูกคุกคาม ตกอยู่ในภาวะความเครียดจะมีกลไกป้องกันตนเองเพื่อลดหรือขจัดสิ่งคุกคามที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น โดยทั่วไปการตอบสนองทางความนึกคิดและการรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การหนีและเลี่ยง เป็นกลไกป้องกันตนเองที่พบในคนส่วนใหญ่ โดยการที่บุคคลจะนึกคิด หรือรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะของการเข้าข้างตนเอง การรับรู้บิดเบือนหรือปฏิเสธสิ่งที่เกิดขึ้น เนื่องจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้น ไม่สอดคล้องกับโครงการ “คน” หรือไม่เป็นตามที่ตนคาดหวังไว้ กระบวนการนึกคิดและการรับรู้เหล่านี้เป็นความพยายามที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่ามีอันตราย หรือการควบคุมต่อจิตใจนั้นลดลงหรือหมดไป ขณะเดียวกันบุคคลอาจรู้สึกขัดแย้งต่อการที่เขาคิดความต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ของเขา กับความพยายามที่จะคะเนถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น การตีความผิดพลาด การหนี การเลี่ยง จากความจริง โดยการรับรู้ที่บิดเบือน สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการนึกคิดและการรับรู้ที่เสียไปของบุคคล

1.2 การยอมรับและเผชิญกับภาวะเครียด บุคคลพยายามนึกทบทวนถึงที่มาของความเครียด พยายามใช้ความคิดเพื่อค้นหาวิธีการ ที่จะนำมาแก้ไขสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อลดภาวะเครียด จึงมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การแก้ไขปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความเครียด และแก้ไขหรือสร้างตัวเราเองให้มีความเข้มแข็ง และแข็งแกร่งขึ้นเพื่อที่จะเผชิญกับภาวะเครียดได้มาก

1.3 การเรียนรู้ที่จะอยู่กับความเครียด ในยามที่เราไม่สามารถหนีจากภาวะเครียดหรือไม่สามารถจะแก้ไขภาวะเครียดได้ เราต้องใช้วิธีการใหม่ คือ การเรียนรู้ที่จะอยู่กับความเครียดด้วยกลวิธีต่างๆ เช่น การผ่อนคลายตัวเอง การแสวงหาคนช่วยเหลือ เป็นต้น

2. การตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึก ในคนที่มีความเครียด อารมณ์และความรู้สึกจะเปลี่ยนแปลงไป เช่น อารมณ์ที่เกิดจากภาวะของความกดดัน ความบีบคั้น กระสับกระส่าย

กับข้อหรือรู้สึกกลัว โกรธ ซึมเศร้า เสียใจ และรู้สึกผิเกิดขึ้น เมื่อความวิตกกังวลเกิดขึ้น ก็มักจะเกิดอาการอันต่อเนื่องกับความวิตกกังวลไปด้วย อาการเหล่านี้ประกอบด้วยความวิตกกังวลในลักษณะรุนแรง (Nervous Anxiety) นอนหลับยาก หงุดหงิด มีอาการชาตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย กระวนกระวาย ปวดหรือเจ็บบริเวณใดบริเวณหนึ่งในร่างกาย และกลัวในสิ่งที่มองได้ไม่ชัด หรือลักษณะคลุมเครือ ขณะเดียวกันเมื่อเกิดอาการซึมเศร้าก็จะมีอาการเหล่านี้เกิดขึ้นด้วย ได้แก่ มีปัญหาในการนอน เบื่ออาหาร หงุดหงิด กระวนกระวาย อ่อนเพลีย และขาดความสนใจต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

3. การตอบสนองทางพฤติกรรม เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่เตรียมพร้อม หรือถอยหนี พฤติกรรมแสดงออกมาทางสีหน้า ท่าทาง มีอาการสั่น เนื่องจากความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ บางขณะจะมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปชั่วคราว หรือเป็นเวลานานๆ เช่น การตอบสนองทางอารมณ์ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ ได้แก่ อาการกระตุกที่เกิดจากความกลัว หรือความวิตกกังวลอย่างรุนแรง พุดคิดอ้าง พุดเกินกว่าความเป็นจริงที่เกิดขึ้น สามารถจดจ่อในการกระทำสิ่งต่างๆ ในช่วงเวลาที่นานขึ้น หรือเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม คือ ทำงานได้น้อยลง มีความผิดพลาดมากขึ้น ขาดสมาธิ การมีพฤติกรรมก้าวร้าว มีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงจากสภาพการณ์ที่อาจทำให้เกิดความวิตกกังวล ปลีกตัวจากสังคม

4. การตอบสนองทางสรีระ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น การเปลี่ยนแปลงการทำงานของหัวใจ ระบบทางเดินหายใจ ต่อมเหงื่อ และการเปลี่ยนแปลงของต่อมไร้ท่อ ซึ่งจะหลั่งฮอร์โมนออกมาหลายชนิด เพื่อการปรับตัวของร่างกาย ขณะที่คนเรารู้สึกเครียด การตอบสนองดังกล่าวนี้ อาจเกิดขึ้นเฉพาะกับอวัยวะหนึ่ง หรือเกิดขึ้นกับระบบของร่างกายทั่วไป แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะสัญญาณอันตราย (Alarm Reaction Stage) เป็นระยะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้มีความพร้อม และตื่นตัวในการสร้างกลไก ที่จะต่อต้านภาวะเครียด เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ เริ่มต้นที่ไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) จะหลั่งสารออกมากระตุ้นต่อมไร้ท่อและระบบประสาทอัตโนมัติให้หลั่งฮอร์โมนอิพิเนฟริน (Epinephrine) ออกสู่กระแสเลือด ทำให้มีการหลั่งของน้ำตาลซึ่งเป็นผลให้หัวใจเต้นแรงขึ้น ขณะเดียวกันก็มีกลไกเปลี่ยนแปลงอีกหลายๆ อย่าง ซึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาทั้งทางด้านร่างกายและพฤติกรรมต่างๆ เช่น ปวดศีรษะ น้ำตาลในเลือดมาก ความดันโลหิตเพิ่ม ผิวหนังซีดเย็น (มือและเท้าเย็น) เหงื่อออก น้ำหนักลด ท้องผูก ท้องอืด นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กลไกในช่วงนี้จะใช้เวลาไม่มากนักก็อาจนำไปสู่ภาวะของการปรับตัวได้ หรืออาจดำเนินไปโดยเข้าสู่ระยะที่สองคือระยะต่อต้านต่อไป

2. ระยะต่อต้าน (Resistance Stage) เป็นระยะของการปรับตัวอย่างแท้จริง ร่างกายจะปรับภาวะของความไม่สมดุลของระบบต่างๆ ให้คืนสู่สภาวะปกติ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความพร้อมที่จะปกป้องตนเอง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้แก่ ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันป้องกันโรค

หลังฮอร์โมนระดับน้ำตาลในเลือดเปลี่ยนแปลง เลือดจาง หรือความเข้มข้นขึ้น ในที่สุดการตอบสนองจะกลับสู่ปกติ เมื่อสิ่งกระตุ้นความเครียดลดลงน้อยลง แต่ถ้าสิ่งกระตุ้นความเครียดเกิดขึ้นในเวลานานโดยไม่ได้ปลดปล่อยออกไปอย่างเพียงพอ เมื่อสิ่งกระตุ้นความเครียดยังคงต่อเนื่องไปเรื่อยๆ บุคคลจะรู้สึกเป็นทุกข์และมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เช่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่ม ช่วงของการหายใจกว้าง เวียนศีรษะ เจ็บตรงนี้ รู้สึกแปลกๆ ตามผิวหนัง กล้ามเนื้อหดตัว ปวด เจ็บ ปวดศีรษะ อาการคัน ปวดศีรษะรุนแรง แผลในกระเพาะ คลื่นไส้ หอบหืด ผื่นแดงที่ผิวหนัง เป็นต้น ระยะต่อต้านยังคงอยู่ต่อไปอีก วิธีการเผชิญปัญหา ไม่ได้ผลที่จะช่วยให้ปรับตัวได้ บุคคลจะยิ่งเครียดมาก จนกระทั่งถึงจุดที่ปรับตัวไม่ได้ นั่นคือ เข้าสู่ระยะสุดท้าย

3. ระยะหมดกำลัง (The Stare of Exhaustion) ระยะนี้เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อภาวะเครียดที่รุนแรง และอยู่นานไม่ได้ต่อไปอีกแล้ว ภาวะไม่สมดุลยังคงอยู่ ร่างกายไม่สามารถคืนสู่สภาวะปกติ ผลของการปรับตัวในทั้งสองระยะที่ผ่านมา ถือได้ว่า สัมเลหวก็จะเข้าสู่ภาวะหมดกำลัง เกิดโรคทางกาย และจิตหรือแม้แต่ถึงขั้นเสียชีวิตได้

2.1.5.1 ผลของความเครียด

จากหนังสือคู่มือการดำเนินงานในคลินิกหลายเครียด (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2540 : 35) ได้กล่าวถึง เมื่อคนเราเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อตนเอง และบุคคลรอบข้างดังต่อไปนี้

1. ต่อตนเอง ได้แก่ ร่างกาย ทำให้ภูมิคุ้มกันต่ำ อาจก่อให้เกิดโรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเมะเร็ง จิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ หงุดหงิดง่าย วิตกกังวลสูง
2. ต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เป็นคนแยกตัวเอง เจ้าอารมณ์ โทษคนอื่น มองคนในแง่ร้าย
3. ต่อการทำงาน ทำให้เสียสมาธิ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เบื่องาน เปลี่ยนงานบ่อย
4. ต่อครอบครัว ทำให้เกิดความเหินห่างในครอบครัว เกิดการทะเลาะกัน โดยเหตุไม่สมควร ขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อาจเกิดปัญหาเป็นครอบครัวถึงขั้นหย่าร้าง

2.1.5.2 ผลของความเครียดในการทำงาน

ผลของความเครียดในการทำงานสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ทางร่างกาย (Physical Health)

มีการศึกษาวิจัยต่าง ๆ มากมายที่ศึกษาถึงผลกระทบของงานต่อการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาในร่างกาย โดยเฉพาะระบบหัวใจและหลอดเลือด โดยมุ่งศึกษาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดโคโรนารี (Coronary Heart Disease) ดังเช่น Cobb and Karl (อ้างในจิระพร . 2539) ได้แสดงให้เห็นปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความดันโลหิตสูง ภาวะคลอเรสเตอรอลในเลือดสูง ชีพจรเต้นผิดปกติ คลื่นหัวใจเต้นผิดปกติ นอกจากนี้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับภาวะสุขภาพอนามัย พบว่าความเครียดในการทำงานในระดับสูงสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับกรดยูริก (Uric Acid) ระดับน้ำตาลในเลือดและอุบัติการณ์ของโรคกระเพาะอาหารอักเสบ

2. ทางจิตใจ (Psychological Well-being)

ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อภาวะจิตใจที่เกิดได้ง่ายและบ่อย ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดวิตกกังวลก้าวร้าวหรือซึมเศร้า ท้อแท้ ลาออก ฆ่าตัวตาย เปลี่ยนสายงานหรือเปลี่ยนอาชีพ ความคิดสร้างสรรค์น้อยลง งานมีประสิทธิภาพน้อยลง

จากการศึกษาของ Dohrenwend (1974) พบว่า ความเครียดในการทำงานสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ นั่นคือถ้าบุคคลมีความเครียดมากจะมีพฤติกรรมในการสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น และมีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง และความเครียดในการทำงานมีผลต่ออัตราการใช้จ่าย โดยพบว่าการใช้จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน จะช่วยลดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน ถึงแม้ว่าการใช้จ่ายนาน ๆ จะทำให้เกิดการเสียดใจได้

สรุปว่า ผลของความเครียดจำแนกได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลด้านร่างกาย ความดันโลหิตจะสูงขึ้น อัตราการหายใจเพิ่มขึ้น การทำงานของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น อาจมีอาการสั่นกระตุกของกล้ามเนื้อ เกิดอาการตึงตัว นอนไม่หลับ ฝันร้าย ภูมิคุ้มกันของร่างกายลดต่ำลง มีผลต่อระบบทางเดินอาหาร ทำให้เกิดโรคกระเพาะ โรคลำไส้ นอกจากนี้ยังมีอาการท้องผูก หรืออาจทำให้ท้องเสีย

2. ผลด้านจิตใจ ได้ส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจของบุคคล ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงจากเดิม เช่น ก้าวร้าว เฉื่อยชา อาการเศร้าซึม อารมณ์แปรปรวน หงุดหงิด มีความคิดสับสน กลัว หรือหวาดระแวง บางคนก่อให้เกิดโรคประสาท

และสำหรับผลของความเครียดในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ทาง คือ

1. ทางร่างกาย ได้แก่ ภาวะความดันโลหิตสูง ชีพจรเต้นเร็วผิดปกติ มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มของกรดยูริก

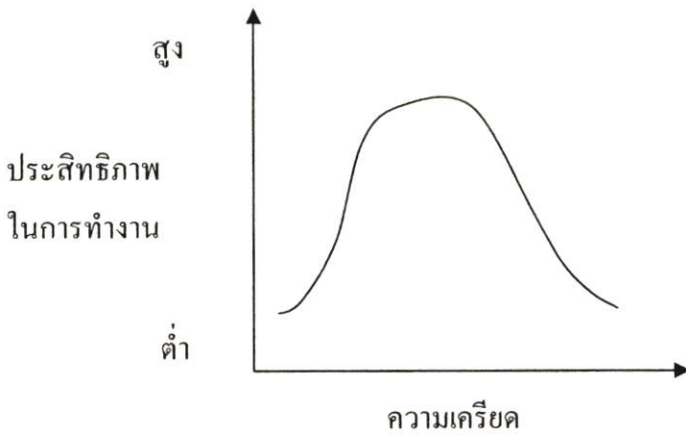
2. ทางจิตใจ ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน เบื่อหน่าย หงุดหงิด ขี้ระแวง

3. ทางพฤติกรรม ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตหรือผลงานลดลง การขาดงาน การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา

2.1.5.3 ความเครียดกับประสิทธิภาพการทำงาน

Robbin (อ้างใน เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์. 2540) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงานมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบ U หักกลับ (Inverted-U Relationship)

ดังแสดงในภาพที่ 2.2 กล่าวคือ ภายใต้วความเครียดระดับต่ำ ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนถึงความสามารถของบุคคลจะรับได้ ก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพตกต่ำลง



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่มา : ดัดแปลงจาก Robbin (1991 : 615)

ซึ่งความสัมพันธ์แบบ U หักกลับ (inverted-U Relationship) นี้ นอกจากจะอธิบายความรุนแรงของความเครียดกับการทำงาน ยังอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาของการเกิดความเครียดกับประสิทธิภาพของงานได้ด้วย กล่าวคือ หากมีความเครียดระดับปานกลาง แต่ดำรงอยู่เป็นเวลานานเกินไปก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้

2.1.6 การประเมินความเครียด

ความเครียดเป็นภาวะของความกดดันที่เราไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่เมื่อบุคคลรู้สึกเครียดจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียด 4 ทาง คือ ด้านความนึกคิด ด้านอารมณ์ ด้านพฤติกรรม และด้านสรีระ ดังนั้น เราจึงสามารถประเมินความเครียด โดยการวัดจากปฏิกิริยาตอบสนองเหล่านี้ ซึ่งพอสรุปได้ 4 วิธี (Lazarus. 1996 : 316-390) ดังนี้

1. การให้บุคคลรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-Report) เช่น การตอบสนองแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ หรือแบบทดสอบมาตรฐานที่สร้างขึ้น และมีการหาคุณภาพของแบบทดสอบเหล่านั้นในด้านความเที่ยงและความตรง แบบทดสอบความเครียดที่ใช้กัน เช่น แบบสอบถาม SCL-90 (Symptom Check List 90) ประกอบด้วยข้อคำถาม 90 ข้อ ชนิด 5 สเกล ใช้วัดความผิดปกติในด้านจิตใจ และวัดความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย (Somatization) อาการย้ำคิด ย้ำทำ ความรู้สึกไวต่อผู้อื่น อาการเศร้า วิตกกังวล ความรู้สึกไม่เป็นมิตร ความคิดหวาดระแวง ความหลงผิด และประสาทหลอน แบบสำรวจ CMI (Comell Medical Index) เป็นแบบสำรวจสุขภาพจิตต่างๆ ไป ประกอบด้วยคำถาม ใช่ หรือ ไม่ใช่ จำนวน 195 ข้อ ในแบบสอบถาม โดยศึกษา

ถึงภาวะทางจิต คือ จะถามภาวะความเศร้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกไวต่อสิ่งเร้า ความรู้สึกโกรธ และความรู้สึกเครียด ซึ่งเป็นประเภทของการวัดอาการแสดงภาวะเจ็บป่วยทางจิต

2. การใช้เทคนิคการฉายภาพ (Projective Techniques) เป็นการวัดการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่กำหนดให้ เป็นการฉายภาพของบุคคลนั้นผ่านการตอบสนองของเขา เช่น แบบทดสอบรอร์ชชัค (Rorschach) แบบทดสอบ TAT (Thematic Apperception Test) การวัดโดยวิธีนี้ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ ในการแปลผล ซึ่งได้รับการฝึกฝนมาเป็นพิเศษ

3. การใช้การสังเกต (Observation) เราสามารถจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อบุคคลอยู่ในภาวะเครียด เช่น พุดจาเกรี้ยวกราด เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง หรือจากการสังเกตภาษาท่าทาง เช่น ถอนหายใจบ่อยๆ สีหน้า แหวดตา น้ำเสียง หรือท่าทาง เป็นต้น

4. การวัดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ (Neurophysiological Change) เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต ความตึงของกล้ามเนื้อ เป็นต้น การวัดด้วยวิธีนี้ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

2.1.7 พฤติกรรมเผชิญความเครียด

วิจิตร บุญยะโลหะ (2536 : 8) กล่าวว่า คนเราจะมีปฏิกิริยาต่อความเครียดในลักษณะใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่

1. เป็นปัจจัยที่เกิดมาจากตัวของบุคคลนั้น
2. ความคุ้นเคยกับปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเครียดนั้นๆ ทำให้คนๆ นั้นสามารถปรับตัวปรับใจได้ดีกว่าคนที่ไม่คุ้นเคย
3. ความรู้ที่ถูกต้องต่อปัจจัยเหล่านั้น ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้อง
4. การช่วยเหลือบุคคลอื่น ความมั่นใจ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น จะทำให้การโต้ตอบต่อความเครียดเป็นไปได้ดีขึ้น
5. ถ้ามีมาตรการหรือวิธีการควบคุมได้ก็จะทำให้ปฏิกิริยาโต้ตอบต่อเหตุการณ์ดีขึ้น

2.1.8 การแก้ไขความเครียด

กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ได้เสนอแนะวิธีการแก้ไขและผ่อนคลายความเครียดไว้ดังนี้ (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2533 : 5-7)

1. รักษาสุขภาพสม่ำเสมอ เมื่อสุขภาพดี อาหารดี ออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ก็พร้อมที่จะเผชิญกับความเครียด
2. งานอดิเรกที่มีประโยชน์ทำในยามว่างเป็นการดึงความสนใจไปจากงานและปัญหาที่มีอยู่ เช่น ปลูกต้นไม้ เย็บปักถักร้อย คุยสังสรรค์กับเพื่อน

3. พยายามคิดทำเรื่องสนุกสนานเพื่อทิ้งปัญหาต่างๆ ไปชั่วคราว เมื่ออารมณ์ดีขึ้นแล้วค่อย
สู้อใหม่

4. อย่าลืมนึกว่าทุกคนมีปัญหา เมื่อมีปัญหาและรู้สึกเครียดก็ปลอบใจว่า “แล้วมันก็ผ่าน ไปเอง”

5. ฝึกทำใจให้ปกติ รับสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งดีและร้ายด้วยใจสงบ คือ ทำคนที่รับต่อเหตุการณ์
ต่างๆ

6. ฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นวิธีได้ผลดีมาก

7. หากมองแต่สิ่งที่ดีในตัวคนอื่น อย่าสนใจ ได้แง่ ในสิ่งที่ไม่รู้จักสิ้น

8. มุ่งหน้ารับปัญหาเพียงด้านเดียวอย่าให้มีปัญหาหลายด้านเข้ามาอยู่ในอารมณ์ เช่น การ
ทำงานก็ให้เลือกงานที่คิดว่าสำคัญที่สุด

9. รู้จักแพ้รู้จักชนะ การแข่งขันใดๆ ต้องคิดว่าชัยชนะไม่จำเป็นต้องได้รับทุกครั้งไป ย่อมมี
แพ้บ้าง

ศูนย์สุขภาพ กองสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2533 : แผ่นพับ) ได้เสนอวิธีการแก้ไข
เมื่อต้องตกอยู่ในสภาวะเครียดไว้ดังนี้

1. พุดออกมาเมื่อมีปัญหาอย่าเก็บไว้ จงพุดคุยกับคนที่เราเข้าใจ เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา
เพื่อน หัวหน้างาน หมอ ทำให้ความตึงเครียดลดลง และอาจพบทางแก้ไขได้

2. หนีไปชั่วขณะ อาจไปดูภาพยนตร์ อ่านหนังสือ เล่นกีฬา ไปทัศนจาร

3. หาทางออกเมื่อโกรธ เช่น ทำสวน ทาสีบ้าน เล่นกีฬา เดินเล่น

4. ให้โอกาสถ้าพบว่าคนเป็นคนคือ และมักมีเรื่องขัดแย้งต้องค้นหาความจริงว่า ตนผิด
หรือถูก ถ้าคิดว่าถูกก็หาหลักฐานมาอ้างอิง พุดอย่างประนีประนอม ต่างหันหน้าเข้าหากัน

5. ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น จะรู้สึกว่าคุณมีค่า

6. ทำเพียงอย่างเดียว งานที่หนักจนทำให้เกิดความเครียด ไม่รู้จะทำสิ่งไหนก่อนจะทำสิ่งที่
สำคัญและด่วนที่สุด หลังจากนั้นการทำงานชิ้นอื่นจะง่าย

7. หลีกเลี่ยงการเป็นคนเก่ง บางคนมีความวิตกกังวลเพราะคิดว่าทำได้ดีที่สุด อย่าผูกพันกับ
งานหลายๆ อย่าง จงเลือกเพียงอย่างเดียว

8. เข้าใจที่ดิ้นรน พยายามหาส่วนที่ดีของเขาและช่วยส่งเสริมให้ดีขึ้น

9. หยุดการชิงดีชิงเด่น ไม่ทำตัวแข่งขันกับใคร จะรู้สึกว่าทำอะไรได้ง่ายเข้า คนอื่นก็หยุด
ต่อสู้กับเรา

10. ทำตัวให้พร้อมเสมอ เพื่อสถานการณ์หลายคนมีความรู้สึกว่าคุณดีอยู่แล้ว อยู่ ถูกดูแล
ทอดทิ้ง และบ่อยครั้งที่ความรู้สึกเหล่านี้มักคิดไปเอง ควรปรับตัวเสียใหม่ โดยการคิดและปฏิบัติใน
ทางบวก

11. จัดตารางเพื่อพักผ่อนควรจัดตารางพักผ่อนหลังจากตรากตรำทำงานมาก

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตของคน ในการทำงานคนต้องเผชิญกับสิ่งต่างๆ รอบด้านที่เป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดความเครียด โดยความเครียดในการทำงานเกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ ระดับของความเครียด และการจัดการกับความเครียดของคนแต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน โดยสรุปแล้วมีปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน ดังนี้

2.2.1 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 ในองค์กรต่างๆ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานก็คือเป็นปัจจัยหนึ่ง เช่น สภาพการทำงานไม่ดี อาจเนื่องจากการออกแบบงานที่ไม่เหมาะสม หรือการออกแบบสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องปฏิบัติเป็นผลัด ซึ่งรบกวนขบวนการทางสรีระวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน งานที่หนักหรือมีความซับซ้อนของงานเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่น่าเบื่อ จำเจ หรือไม่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

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

2.2.2 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ชินโอสถ หัสบำเรอ (2531 : 75-77) ได้กล่าวไว้ว่า ในการประกอบอาชีพการงานนั้น มนุษย์ทุกคนจะต้องเผชิญเข้าไปอยู่ในสภาพของการทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งแตกต่างไปจากบ้านที่อยู่อาศัย และสถานที่อื่นที่เคยชิน สิ่งแวดล้อมการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก โดยถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ก็ก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น สถานที่คับแคบ การ

ระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างน้อยเกินไปหรือมีเสียงรบกวน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายทั้งทางร่างกายและจิตใจ

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

อารี เพชรสุด (2536 : 46) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ลักษณะที่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว ซึ่งมาจากเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน การสั่นสะเทือน เสียง อุณหภูมิ และแสง ที่ไม่เป็นเพียงลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่จะมีผลต่อคนเราเท่านั้น ยังมีสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความดันอากาศ อันตรายจากสารเคมี หรือวัตถุที่ทำให้เกิดเสียง สภาพะบรรยากาศ คับบุนหรี และอีกมากมาย สิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถส่งผลต่อคนได้ตั้งแต่ 1 หรือมากกว่า 3 ทาง คือ สุขภาพ การปฏิบัติงาน ความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เมื่อขาดความสะดวกสบายลง อาจทำให้ขาดโอกาสและทำให้การปฏิบัติงานไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลกระทบนั้นจะปรากฏผลในบั้นปลายของความเข้มงวดของตัวที่ก่อให้เกิดความเครียด

2.2.3 สัมพันธภาพในการทำงาน

Brown and Moberg (1980 : 551) กล่าวว่า สัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาน้อยลง ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจ และรู้สึกว่าคุณค่าที่เกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง การมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

อมรากุล อินโอชานนท์ (2532 : 37) พบว่า หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดี เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติในการปฏิบัติงาน และขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรามีความรู้สึกอคติด้วย การขาดการประสานงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

2.2.4 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

2.2.5 สวัสดิการ

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

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2532 : 53) สวัสดิการที่อยู่ในรูปของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจ ซึ่งในระหว่างการทำงานแต่ละวัน พนักงานจำเป็นต้องดื่มน้ำหรือเครื่องดื่ม รับประทานอาหารและของว่าง ล้างมือในห้องน้ำ และพักผ่อนตลอดจนการพักผ่อน เพื่อให้หายจากความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้น งานที่ทำอาจจะยากลำบากหรือง่ายดาย ไม่สะดวกสบายหรือสะดวกสบายดี เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพหรือมีการดูแลสุขภาพอนามัย และจัดโภชนาการที่ดีให้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในโรงงานจะเป็นเครื่องแสดงอย่างชัดเจนว่าโรงงานใดสนใจหรือใส่ใจต่อพนักงานเพียงใด ความเหนื่อยล้าและโรคภัยไข้เจ็บเป็นศัตรูที่สำคัญที่บ่อนทำลายประสิทธิภาพของงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่างๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งมิใช่จัดเพียงพอให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายเท่านั้น ทั้งนี้เพราะการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวจะช่วยได้อย่างมากในการลดความเหนื่อยล้า และเป็นการดูแลสุขภาพไปด้วย

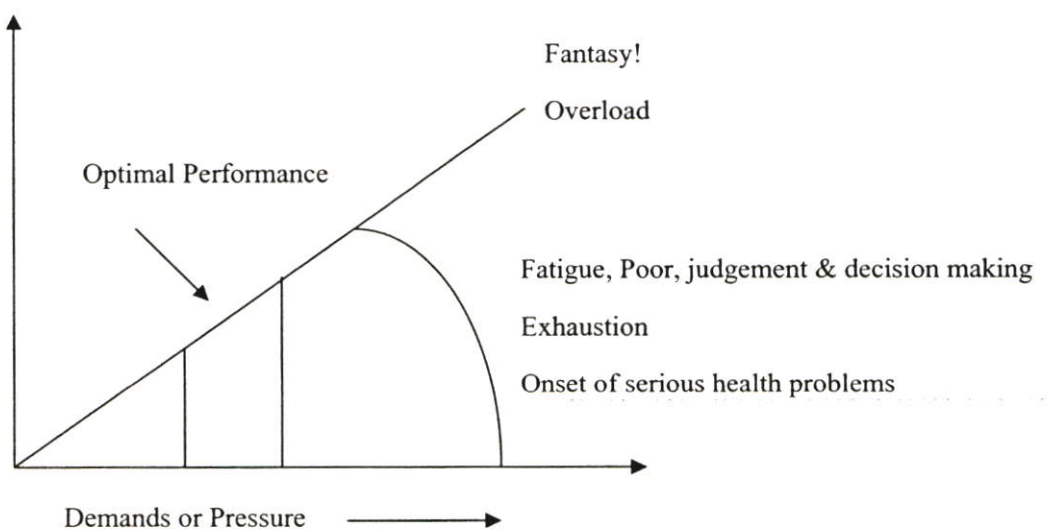
2.2.6 ความก้าวหน้าในการทำงาน

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

ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เขามีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน

อมรากุล อินโอชานนท์ (2532 : 34-35) กล่าวว่า สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ เพราะพนักงานจะขาดความเชื่อมั่นในงานที่ทำว่าจะไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษามากเกินไป จะต้องแต่งตั้งผู้ที่จบจากสถาบันเดียวกันขึ้นเป็นหัวหน้าเท่านั้น เป็นต้น นอกจากนี้

คารณี เส็งเมือง (2540 : 32) ได้กล่าวถึง ความเครียดกับการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ ความเครียดในงานอาชีพ (Occupational Stress) หมายถึง ความกดดันในงานที่มีต่อคน และในทุกๆ งานมักจะก่อให้เกิดแรงกดดันต่อคนอื่น ซึ่งอาจจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิตไม่ดี นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลของการปฏิบัติงาน (Human Function Curve) ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลของการปฏิบัติงานสามารถแสดงได้ด้วยการตอบสนองทางร่างกายต่อความเครียด เช่น การเปลี่ยนแปลงอัตราการหายใจและความดันโลหิต และสามารถแสดงได้ด้วยการตอบสนองทางจิตใจ ผลการปฏิบัติงานกลุ่ม เช่น ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กร



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : Cooper and William (1994)

คนเราจะมีผลการปฏิบัติงานดีภายใต้ความกดดันที่พอเหมาะ ถ้าความกดดันหรือความเครียดที่มากเกินไปจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในขณะที่คนเราปฏิบัติงานนั้นมักจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้น อาจจะได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นอาจยากเกินความสามารถของบุคคล ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ต้องแข่งขันกับเวลา สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่อยู่ในสภาพที่เหมาะสม 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

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน

จากแนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียดตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาความเครียดนั้นเกิดจากความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาพร้อมกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียด

ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายและสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความพอใจในงาน ไว้ดังนี้

Smith (1995 : 326) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานว่า ความพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

Yoder (1959 : 512) ได้ให้ความหมายความพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

สมยศ นาวิการ (2522 : 29) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานว่า เป็นความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นผลบวก

หรือลบได้ในสถานการณ์ของการทำงานในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

องค์ประกอบของความพอใจในงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2522) อธิบายว่า งานมีส่วนสร้างความพอใจอยู่ 2 ทาง คือ

1. ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คือ ความพอใจเมื่อทำงานได้ผลดี มีโอกาสก้าวหน้า หรือความพอใจที่มีเพื่อนร่วมงาน มีการสังสรรค์กัน และมีคนยกย่องนับถือในหมู่คนทำงาน

2. ความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การพักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้างหรือทางองค์การออกให้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะได้รับภายหลังที่ได้ทำผ่านไปแล้ว เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพอใจแบบนี้กับความต้องการของมนุษย์แล้วจะเห็นได้ว่า ความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงานมีส่วนสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยให้แก่มนุษย์ ส่วนความพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไป อันได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น

อารี เพชรสุต (2536 : 61) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ 4 ประการ คือ

1. ระบบผลตอบแทนที่บุคคลพึงปรารถนาจะได้รับ และคนส่วนมากก็อยากจะได้รับผลตอบแทนมาก ค่าแรงสูง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีอิสรภาพในการทำงานมากกว่า และมีเพื่อนฝูงที่เข้าใจกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

2. ถ้าบุคคลได้รับสิ่งตอบแทนอย่างมิได้คาดหวังมาก่อนเขาจะรู้สึกพอใจมากกว่าที่เขาคาดหวัง แต่ถ้าเราคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่เขาได้จริงเขาจะรู้สึกไม่พอใจ

3. บุคคลจะมีความพอใจถ้าผลตอบแทนที่เขาได้รับเขารู้สึกว่า มันยุติธรรม (Equity) แต่ถ้าเขาได้รับสิ่งที่ห่างไกลจากความคาดหวังของเขา เขาจะไม่พอใจ

4. บุคคลมีความปรารถนาในสิ่งตอบแทนต่างกัน โดยเฉพาะความมีอิสระในการทำงาน บุคคลบางคนจุดสนใจของการทำงานอยู่ที่ความต้องการมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิเพราะฉะนั้นคนพวกนี้จะต้องการความอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก คนอื่นอาจไม่มีความต้องการนี้

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

2.4.1 ทฤษฎีของฮันส์ เซลย์ (Hans Selye)

ซึ่งเป็นแพทย์ชาวออสเตรีย ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่คุกคาม อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและสารเคมี เพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้น หรือหมายถึงผลกระทบทั่วไป (Non specific

Effect) ทั้งหมดที่เกิดแก่นิทรียเมื่อมีสิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1. ระยะตกใจ (Stage of Alarm) ระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจและร่างกายเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น ระยะนี้เป็นระยะสั้น ในขณะที่เดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีและระบบประสาทจะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้น จะสังเกตเมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย

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

3. ระยะหมดกำลัง (Stage of Exhaustion) เมื่อความรุนแรงของที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันแล้วมนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้ก็จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ถ้ามนุษย์ได้ใช้พลังงานทั้งสองเกินขีดความสามารถที่จำกัดแล้ว มนุษย์ยอมไม่สามารถจะทนอยู่ต่อไปได้ จำเป็นต้องอาศัยพลังงานจากภายนอก เพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานต่อไปได้

นอกจากนี้ เขายังศึกษาสาเหตุของโรคความีส่วนเกี่ยวข้องกับความเครียดและกลุ่มอาการของความเครียด พบว่าขณะที่ความเครียดเกิดขึ้นร่างกายจะมีอาการบางอย่างเกิดขึ้น เช่น น้ำหนักลด รู้สึกเหนื่อยเมื่อยล้าและระบบทางเดินอาหารผิดปกติ บุคคลนั้นจะมีความรู้สึก ไม่สบาย ทั้งนี้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางพยาธิสภาพในแนวเดียวกัน เขาเรียกกลุ่มอาการเหล่านี้ว่าเป็นอาการของความเครียดหรือการแสดงถึงการปรับตัวทั่วไปของร่างกาย (General Adaptation Syndrome) และในขณะที่มีความเครียดเกิดขึ้นร่างกายจะมีการหลั่งฮอร์โมนบางอย่างที่ช่วยในการปรับตัวออกมา ทำให้อาการดังกล่าวเกิดขึ้นซึ่งเป็นอาการที่แสดงถึงการปรับตัวของร่างกายโดยทั่วไป เมื่อใดก็ตามที่มีความเครียดเป็นระยะเวลานาน จะมีการปรับตัวเฉพาะที่อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งด้วย (Local Adaptation Syndrome)

2.4.2 ทฤษฎีของ Sexton and Hyland

Sexton and Hyland ได้สร้างโมเดลซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการปรับตัวเรียกว่า adaptation cycle หรือ C-A cycle โดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวความคิดของ Selye ซึ่ง Sexton และ Hyland เห็นว่ามนุษย์มีชีวิตอยู่ในโลก ซึ่งล้อมรอบด้วยความเครียดทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นอาหาร อากาศ น้ำ แสง และระดับอารมณ์ของคน ความคงทนของมนุษย์ต่อความเครียด

ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวกับความเครียด การปรับตัว พื้นฐานทางกรรมพันธุ์ ระดับพัฒนาการ การตอบสนองต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจำนวนครั้งของความเครียดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับธรรมชาติของความเครียดที่มารบกวน เช่น ความเนิ่นนานในการเกิดความเครียดแต่ละครั้ง รวมไปถึงความรุนแรงของความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น มนุษย์จะมีการปรับตัวอาจเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นอยู่กับความเครียดครั้งแรกที่มนุษย์ประสบ เมื่อมีการปรับตัวโดยตรงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของร่างกาย และทำให้เกิดความเครียดอันใหม่เกิดขึ้น ร่างกายก็จะปรับตัวอีกครั้ง และจะเป็นลักษณะเช่นนี้ไปเรื่อยๆ

ตามทฤษฎีนี้ได้แบ่งระดับของการปรับตัวต่อความเครียดออกเป็น 3 ระดับ

1. การปรับตัวเฉพาะที่ (Local Level) เป็นการปรับตัวเฉพาะต่อสิ่งที่มารบกวน 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) จะเกิดขึ้น เมื่อการปรับตัวทางตรงในระดับอวัยวะไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความเครียดอันใหม่ขึ้น จึงต้องมีการปรับตัวขึ้นอีกและเป็นการปรับตัวทางอ้อม (Indirect Adaptation) ที่สัมพันธ์กับความเครียดครั้งแรก ดังนั้น S-A Cycle จึงดำเนินต่อไป

2.4.3 ทฤษฎีของโจอัน ไรเออร์ (Joan Riehl)

ได้กล่าวถึงขบวนการของความเครียด (Stress Process) ไว้ดังนี้คือ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดความเครียด ร่างกายจะเกิดความเครียด ก็จะทำให้เกิดสภาพการตอบสนองหรือเปลี่ยนแปลงทางร่างกายซึ่งเป็นผลจากความเครียด ปฏิกริยาตอบสนองจากการปรับตัวของร่างกายต่อภาวะความเครียด และความเครียดโดยตรง ในการปรับตัวนั้นอาจออกมาในทางบวกหรือลบก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ระหว่างบวกและลบ ในกรณีที่กระตุ้นให้เข้ากับความเครียด มนุษย์อาจปรับตัวได้หลายวิธีอาจหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดให้ลดน้อยลง หรือแก้ไขความเครียดนั้น ๆ มีบ่อยครั้งที่มนุษย์แสวงหาหรือต้องการเผชิญกับความเครียด เพื่อเป็นการท้าทายหรือเพื่อตนเองคุ้นเคยกับความเครียดจะได้ระวังตนเอง และเสริมสร้างตนเองให้แข็งแกร่งและเติบโตขึ้น ในการเติบโตของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงภายในร่างกายซึ่งอาจทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดการทำงานของร่างกายได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

ความรุนแรง การประสานงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายและวิธีการทางการปรับตัวของมนุษย์
ไรเออร์ได้กำหนดลักษณะดัชนีตัวบ่งชี้ของความเครียด (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 และความเครียดที่ได้จากคำบอกเล่าหรือแปรความ

3. ความรุนแรงความเข้มข้นของความเครียด (Intensity of Stress) เป็นการแบ่งความเข้มของความเครียดออกเป็นระดับสูง (Severe) ปานกลาง (Moderate) หรือต่ำ (Mild) ถ้าความเครียดสูงย่อมต้องการความช่วยเหลือด้วยการลด ถ้ามีระดับปานกลางหรือต่ำย่อมต้องการประคับประคอง การดูแลจึงต้องขึ้นอยู่กับความคงทนของอวัยวะนั้น ๆ ต่อความเครียด การเตรียมพร้อมเพื่อปรับให้เข้ากับความเครียด สัดส่วนของความเครียดและทิศทางของความเครียด

4. ขอบเขตของความไม่สมบูรณ์ (Scope of Impact) เป็นการกระจายของความเครียด เช่น เปอร์เซ็นต์ของเนื้อเยื่อที่ถูกทำลายหรือมีการเปลี่ยนแปลง

5. ความไวในการเกิด (Speed of Impact) ระยะเวลาของการเกิดสิ่งเร้าที่แตกต่างกันไป

6. ระยะเวลาที่เกิด (Duration) ย่อมให้ผลที่เฉพาะต่อภาวะความเครียดและการปรับตัวของร่างกายแล้วแต่ละบุคคล

ในช่วงที่ร่างกายมีการปรับตัวอันเนื่องจากภาวะความเครียด ไรเออร์ได้กำหนดดัชนีชี้ปฏิกิริยาของความเครียด (Stress Reaction Index) นำมาประยุกต์ใช้กับภาวะความเครียด และการปรับตัวโดยปฏิกิริยาความเครียดที่พบได้คือ

1. การเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึก (Affective Change) เป็นความผิดปกติหรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึกที่จะปรับไปตามระดับอารมณ์และความรู้สึกของมนุษย์

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

3. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ (Psychological Change) เป็นปฏิกิริยาต่อความเครียดที่ครอบคลุมไปถึงการตอบสนองหรือการแสดงออก ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบต่อมไร้ท่อ ประสาท การทำงานของเซลล์และการเปลี่ยนแปลงทางเคมีที่มีต่อภาวะความเครียดทางชีววิทยาและทางจิตใจ

4. การเปลี่ยนแปลงทางกิจกรรม (Activity Change) เป็นการตอบสนองของร่างกายทั้งตัว ทำให้เกิดพฤติกรรม 6 อย่าง ซึ่งสามารถจะสังเกตหรือค้นหาได้ เช่น การใช้แบบแผนของพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางด้านความไวต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาและพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการรับรู้ต่อความจริงบิดเบือนไป

2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959 : 345-352) ได้แบ่งปัจจัยของการจูงใจออกเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมการมีชีวิตอยู่ เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจได้ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานคือ

1.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration)

1.2 การปกครอง (Supervision)

1.3 เงินเดือน (Salary)

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations)

1.5 สภาพการทำงาน (Working Condition)

1.6 ความมั่นคงของงาน (Security)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor) ที่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน หากองค์ประกอบนี้ได้รับการตอบสนองความพอใจในงานจะสูงขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองความพอใจในการทำงานก็จะลดลง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2.6 ความเจริญเติบโต (Growth)

2.4.5 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยมาสโลว์ (อ้างอิงในสมยศ นาวิการ. 2521) มีดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physicological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลทั่วไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-actualization) มาสโลว์ค้ำนึ่งว่าความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ถ้ามนุษย์หรือคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้รับการตอบสนองต่อความต้องการนั้น จะให้ความรู้สึกทางจิตใจและร่างกายไม่ถูกรบกวน แต่หากความต้องการส่วนบุคคลของคนงานไม่ได้รับความอนุเคราะห์แล้วก็จะส่งผลกระทบต่อแรงกดดันในทางตรงกันข้าม ความไม่สมปรารถนาในความต้องการจะทำให้ความรู้สึกในสิ่งที่ต้องการเหล่านั้นเสียสมดุลซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเครียดนับตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความอึด ความสบาย ความปลอดภัย ความสามารถ ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงของบุคคล เป็นต้น

2.5 บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้ก่อตั้งตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2526 ภายใต้ชื่อเดิม คือ บริษัท ควงเจริญอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งบริษัท เพื่อผลิตแผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Boards) ซึ่งเป็นชิ้นส่วนพื้นฐานของชิ้นส่วน

อิเล็กทรอนิกส์ เป็นแผ่นวงจรที่ทำจากแผ่น Epoxy Glass Fiber ที่มีสื่อไฟฟ้า เช่น ทองแดง นิเกิล ทอง และดีบุก ตะกั่ว เคลือบอยู่

สินค้าที่ผลิตเริ่มแรก จะเป็นแผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทมีลายวงจร 2 ชั้น ภายใต้เครื่องหมายสินค้า “KCE”

2.5.1 ประวัติและความเป็นมาโดยย่อของบริษัท

- ปี 2526 บริษัทฯ ก่อตั้งครั้งแรก ณ โรงงานแห่งที่ 1 ตั้งอยู่เลขที่ 101 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลิตแผ่นวงจรพิมพ์แบบลายวงจร 2 ชั้น มีกำลังการผลิตในเบื้องต้น 30,000 ตารางฟุตต่อเดือน
- ปี 2530 บริษัทฯ ได้เพิ่มกำลังการผลิตเป็น 60,000 ตารางฟุตต่อเดือน
บริษัทฯ ได้เริ่มพัฒนากระบวนการผลิต จนสามารถผลิตแผ่นวงจรพิมพ์แบบลายวงจรหลายชั้น (Multilayer Printed Circuit Boards) ซึ่งเป็นวงจรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น
- ปี 2531 บริษัทฯ ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้เปลี่ยนชื่อบริษัทฯ เป็น “บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)”
- ปี 2533 บริษัทฯ ได้ก่อตั้งบริษัทในเครือ บริษัทใหม่ ชื่อ “บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลิตแผ่นลายวงจรพิมพ์แบบสองหน้า มีกำลังการผลิตในเบื้องต้น 30,000 ตารางฟุตต่อเดือน
- ปี 2534 บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้เปิดโรงงานแห่งที่ 3 และโรงงานแห่งที่ 4 เลขที่ 125-125/1 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตแผ่นวงจรแบบหลายชั้น ที่มีความต้องการของตลาดมากขึ้นในขณะนั้น
- ปี 2535 บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้เพิ่มกำลังการผลิตเป็น 240,000 ตารางฟุตต่อเดือน
- ปี 2537 ขยายกำลังการผลิตเป็น 300,000 ตารางฟุตต่อเดือน บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9002 โดยบริษัท SGS Yarsley International
- ปี 2538 บริษัทฯ ได้เปิดบริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟกเจอร์ เพื่อผลิตวัตถุดิบแผ่น Epoxy Fiber Glass และ Prepreg ซึ่งเป็นวัตถุดิบพื้นฐานของแผ่นลายวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์
- ปี 2539 บริษัทฯ ได้เพิ่มกำลังการผลิตรวมทั้งสิ้นเป็น 500,000 ตารางฟุตต่อเดือน

- ปี 2540 บริษัทฯ ได้เพิ่มกำลังการผลิตรวมเป็น 600,000 ตารางฟุตต่อเดือน เพื่อตอบสนองความต้องการของการขยายตัวของตลาดอิเล็กทรอนิกส์
- ปี 2542 บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบคุณภาพ QS 9000 ซึ่งเป็นระบบคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมยานยนต์
- ปี 2544 บริษัทฯ ได้เปิดบริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 600 ล้านบาท เพื่อเป็นโรงงานแห่งใหม่ บนเนื้อที่ 24 ไร่ ณ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นการตอบสนองการขยายตัวของอุตสาหกรรม PCB ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมโทรคมนาคม อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์
- ปี 2545 บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานสิ่งแวดล้อม ISO 14001

กล่าวได้ว่า ตลอดเวลา 22 ปีที่ผ่านมา บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้มีการเจริญเติบโตตามลำดับ จนปัจจุบันเป็นบริษัทผลิตแผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลกในประเทศไทย และมีกำลังการผลิตเป็นอันดับที่ 70 ของโลก

บริษัทฯ ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน บริษัทฯ ได้เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อปี 2531 มีทุนจดทะเบียน 450 ล้านบาท ทุนชำระแล้ว 250 ล้านบาท บริษัทฯ ได้ถือหุ้นในบริษัทในเครือ คือ บริษัท เคซีอี อินเทอร์เน็ต ซันแนล จำกัด เป็นร้อยละ 95 และถือหุ้นเป็นร้อยละ 100 ในบริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟกเจอร์ริง ซึ่งผลิต Pre-impregnated Fiber Glass (Prepreg) และ Copper Clad Laminate ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และถือหุ้นเป็นร้อยละ 100 ในบริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งผลิตและจำหน่ายแผ่น PCB โดยตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริษัทในเครือทั้งสามบริษัทนี้ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเช่นเดียวกัน

2.5.2 บริษัทในเครือของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

1. บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. บริษัท เคซีอี อินเทอร์เน็ต ซันแนล จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู สมุทรปราการ
3. บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
4. บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.5.3 ลักษณะของการประกอบธุรกิจ

บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายแผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Boards) โดยมีการผลิตเพื่อการส่งออกถึงร้อยละ 95% โดยการจำหน่ายภายในประเทศ จะจำหน่ายให้กับลูกค้าที่นำแผ่นวงจรพิมพ์ไปประกอบเป็นชิ้นส่วนต่างๆ เพื่อการส่งออกอีกต่อหนึ่งภายใต้ข้อกำหนดของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

การจำหน่ายไปยังต่างประเทศ จะมีลูกค้าในตลาดสหรัฐอเมริกา ยุโรป เอเชีย ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำของโลก โดยผ่านช่องทางการจำหน่ายโดยบริษัทในเครือ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายคือ

1. บริษัท เคซีอี อเมริกา อิงค์ เป็นตัวแทนจำหน่ายในอเมริกา แคนาดา และเม็กซิโก
2. บริษัท เคซีอี ยุโรป จำกัด เป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศแถบยุโรปทั้งหมด ยกเว้นเยอรมัน
3. บริษัท เนซซ์แมน จำกัด เป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศเยอรมัน
4. บริษัท เคซีอี สิงคโปร์ เป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศแถบเอเชีย ออสเตรเลีย

2.5.4 ลักษณะของผลิตภัณฑ์

แผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Boards) จะเป็นส่วนประกอบสำคัญของอุปกรณ์ไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์เกือบทุกชนิด หน้าที่ของ PCB คือ เป็นที่เกาะยึด เชื่อมโยงอุปกรณ์ต่างๆ ของชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นวงจรเชื่อมต่อกันให้กระแสไฟฟ้าไหลผ่าน ให้เกิดผลการทำงานตามที่ต้องการ ซึ่งความยากง่ายของลักษณะลายวงจรจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของความซับซ้อนของวงจร ข้อจำกัดของขนาดของชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นชิ้นส่วนพื้นฐานของการใช้งานที่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิดต้องใช้ แม้ว่าเทคโนโลยีของอิเล็กทรอนิกส์จะเปลี่ยนแปลงไปเช่นไร

แผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Boards) จะแบ่งออกเป็นหลายเกรด และหลายชนิด ขึ้นอยู่กับชนิดของวัสดุพื้นฐาน (Base Material) จำนวนชั้นของลายวงจร (Number of Layer) และกระบวนการผลิต ซึ่งจะมีความสลับซับซ้อนต่างๆ กัน

PCB มีอยู่หลายชนิด เช่น Flexible Printed Circuit Boards และ Rigid Printed Circuit Boards

Rigid Printed Circuit Boards สามารถแบ่งได้เป็น แผ่นพิมพ์วงจรที่มีลายวงจรหน้าเดียว (Single Sided Printed Circuit Board) แผ่นพิมพ์วงจรสองหน้า (Double Sided Printed Circuit Boards) และแผ่นพิมพ์วงจรหลายชั้น (Multilayer Printed Circuit Boards)

ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทฯ ผลิต จะเป็น Rigid Printed Circuit Boards โดยจะเป็นแบบลายวงจรแบบสองหน้า (Double Sided Printed Circuit Boards) ซึ่งบริษัทในเครือ คือ บริษัท เคซีอี อินเตอร์

เนชั่นแนล จำกัดเป็นผู้ผลิตเป็นส่วนใหญ่ และบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ก็สามารถผลิตได้เป็นบางส่วน ในกรณีกำลังการผลิตมีจำกัด

ส่วนแผ่นพิมพ์ลายวงจรแบบหลายชั้น (Multilayer Printed Circuit Boards) จะทำการผลิตทั้งหมดที่บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งบริษัทมีขีดความสามารถในการผลิตแผ่นพิมพ์ลายวงจรตั้งแต่ 2 ชั้น ถึงลายวงจร 14 ชั้น ซึ่งจะใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่สูงขึ้น

ลักษณะการดำเนินการผลิต บริษัทฯ จะทำการผลิตตามแบบของลูกค้า โดยที่ลูกค้าจะเป็นผู้ออกแบบลายวงจร บริษัทฯ จะต้องออกแบบกระบวนการผลิต การเลือกสรรวัสดุดิบ และการควบคุมคุณภาพและการประกันคุณภาพ ตามข้อกำหนดของลูกค้า (Customer Specification) หรือมาตรฐานสากลที่ใช้สำหรับแผ่นพิมพ์วงจร เช่น มาตรฐาน IPC-Standard (The Institute for Interconnection and Packaging Electronics Circuits) มาตรฐานเยอรมัน (DIN-Standard) มาตรฐานยุโรป (British Standard) รวมทั้งมาตรฐานญี่ปุ่น (Japanese Industrial Standard)

ลูกค้าผู้ซื้อ PCB ไปประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูปต่างๆ มักแบ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมต่อไปนี้

1. Computer and Peripherals (คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมโยง)
2. Telecommunication (โทรคมนาคม)
3. Networking Telecommunication (อุปกรณ์เครือข่ายการสื่อสาร)
4. Automotive (กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์)
5. Industrial Control Equipment (เครื่องมือควบคุมการทำงานของเครื่องจักร)

2.5.5 สิทธิและหน้าที่ในการรับบัตรส่งเสริมการลงทุน

บริษัทฯ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการผลิตหรือประกอบแผ่นวงจรพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ประมาณ 5.7 การผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ โดยบริษัทฯ จะได้รับสิทธิประโยชน์จากการได้รับยกเว้นภาษีอากรต่างๆ หลายประการ รวมทั้งการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิเป็นระยะเวลา 7 ปี

นับตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2543 บริษัทฯ ได้รับการส่งเสริมตามที่กำหนดในบัตรส่งเสริมการลงทุนในฐานะที่เป็นบริษัทฯ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อการอุตสาหกรรม บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในบัตรส่งเสริมการลงทุน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมพร โอตระกูล และเจตน์สันต์ แดงสุวรรณ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเครียดของตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าความเครียดโดยใช้แบบสอบถาม HOS ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจที่ทำงานในหน่วยงานทะเบียน และกองรักษาความปลอดภัยวังปารุศ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ส่วนตำรวจที่ทำหน้าที่ธุรการ การทะเบียนงานบัญชี หรืองานสารบัญชี มีความเครียดอยู่ในระดับสูงที่สุด ตำรวจที่มีตำแหน่งยศชั้นนายพันขึ้นไปจะมีคะแนนความเครียดต่ำสุด และพลตำรวจมีคะแนนความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันเล็กน้อย กลุ่มอายุ 20-29 ปี เป็นกลุ่มที่มีความเครียดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งอธิบายได้ว่าช่วงอายุนี้เป็นระยะที่เริ่มปฏิบัติงานยังขาดแคลนปัจจัย 4 ของการดำรงชีวิต และยังไม่เคยชินต่อลักษณะงานยังไม่มี ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน อีกทั้งยังต้องปรับตัวมากกับบุคคลที่ตนเองร่วมงานอยู่ด้วย ทำให้ตำรวจในช่วงนี้มีความเครียดสูง

พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง จำนวน 479 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 106 คน และพยาบาลประจำการ 391 คน ผลการศึกษาพบว่าความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านหน้าที่การงานอันได้แก่ ลักษณะที่ทำให้ สิ่งแวดล้อมของการทำงาน ตลอดจนภาระครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อระดับความเครียดของพยาบาล

รัชดา เอี่ยมพาณิชย์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่าง 307 คน ด้วยแบบทดสอบ เอสซีแอล-90 (SCL-90) ใช้ค่าที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปกติ
2. ในการศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์พบว่าปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านสุขภาพกาย ลักษณะเวลาในการปฏิบัติการ ปัญหาชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเรื่องของสถานที่ทำงานอยู่ไกล ลักษณะงานที่มีความเสี่ยง ผู้ร่วมงานไม่เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ขาดการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ์ พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ์มีความเครียดระดับต่ำร้อยละ 86.10 และกลุ่มที่มีความเครียดระดับสูงเพียงร้อยละ 3.20 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง

สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บุคลิกภาพ และกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหากับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามของ Cooper (1988) ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีความเครียดในระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับสูง เรียงตามลำดับ ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาเหมาะสมในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดคือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ และปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้วงงาน บทบาท หน้าที่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จ และความก้าวหน้า โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านด้วงงานสามารถทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 21.44 เมื่อนำปัจจัยการทำงาน ด้านบทบาท หน้าที่ มาร่วมกับปัจจัยในการทำงานด้านด้วงงาน สามารถทำนายความเครียดได้ร้อยละ 24.63 และเมื่อนำประสบการณ์ในการทำงานมาร่วมกับปัจจัยการทำงานด้านด้วงงาน และปัจจัยในการทำงานด้านบทบาท หน้าที่ สามารถทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 26.79

ทัศนัย สิริสนธิ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในตำรวจชั้นประทวน โดยศึกษาเฉพาะกรณี แผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความเครียด ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจชั้นประทวนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ แตกต่างกันจะมีระดับความเครียดแตกต่างกัน และตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับความพึงพอใจในลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการแตกต่างกัน ไม่พบว่าระดับความเครียดแตกต่างกัน ตำรวจชั้นประทวนที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันมีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน

จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วน

บุคคลปัจจัยในการทำงานและแบบประเมินความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 540 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความเครียดในระดับปานกลาง ปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 13.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่สำคัญได้แก่ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านลักษณะงาน และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

French and Caplan (อ้างใน จันทรจิรา กู๋ทองเกษ : 2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน (มาก) กับความเครียดทางกายและจิตใจ ในการทดลองครั้งแรกตัวอย่างได้แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานที่มากก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ เช่น อาการรุนแรง รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองลดลง และอาการเครียดทางด้านร่างกายโดยวัดระดับด้านทานทางผิวหนัง ซึ่งในการทดลองครั้งที่สองได้เพิ่มปริมาณด้านคุณภาพงานเข้าไปด้วย ผลจากการทดลองสรุปได้ว่าปริมาณงานจำนวนมากจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าสูญเสียคุณค่าของตัวเอง ทำงานผิดพลาดบ่อยอัตราการเดินของหัวใจเพิ่มขึ้น ระดับคอเรสเตอรอลเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการทดลองทั้งสองครั้งได้สนับสนุนว่างานที่มีปริมาณมากเกินไป ก่อให้เกิดความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

จิระพร อุดมกิจ (2539 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดทั่วไป และความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครมีความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานในระดับปานกลาง 2) บุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประเภทขององค์กรต่างกัน มีความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ระดับการศึกษา และสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) อายุและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไปของบุคลากรคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรรณพ ถนอมวงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ประชากรที่ศึกษาพนักงานในบริษัท

นำอัตรลมนจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความเครียด The Stress Test ของ Smith, J.C ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความเครียด ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่ โดยที่พนักงานระดับผู้จัดการหรือสูงกว่าจะมีความเครียดต่ำกว่าระดับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน และปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทางด้านร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทางด้านอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทางด้านความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบของความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบจากความเครียดทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01-.001

คารณี เสงี่ยมเมือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าและเคเบิลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงานและแบบประเมินความเครียด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิลส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิลที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกรักต่อการทำงานกะ สามารถพยากรณ์ความเครียด ได้ร้อยละ 24.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญภา อนุชิตวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยทำการศึกษาพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล แบบวัดความเครียด The Stress Test ของ Smith, J.C และแบบประเมินการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำ 2) ไม่พบว่าพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ไม่พบว่าระดับของความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สวัสดี้ พุ่มพวง (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า พนักงานสายการผลิตเกือบร้อยละ 80 มีความเครียดในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุตัว อายุงาน สายงาน และภาระรับผิดชอบในครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และรายได้แตกต่างกัน ไม่พบว่ามี ความเครียดแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยในงาน (Motivator Factors) และปัจจัยภายนอกงาน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ

อุมาภรณ์ บุญเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สถานภาพสมรสและตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดของพนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุบลพรรณ เอี่ยมโกศลาก (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิ่ง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ และจำนวนบุตร ส่วนระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ภาระครอบครัว ไม่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ลักษณะของการปฏิบัติงาน อายุ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิ่ง จำกัด

ธนิษฐ์ กล่อมฤกษ์ (2544 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความเครียดของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายเคมีที่มีอายุสัมพันธ์ภาพในครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายเคมีไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาวะแวดล้อมระหว่างการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญ

เจษฎา สีหะเนิน (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

สวัสดิการ โดยเป็นตัวแปรสำคัญในการพยากรณ์ความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด

พชนีย์ สุวรรณชมพู (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนาเมล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนาเมล จำกัด มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายนอกขององค์กร อันได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างก็มีผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน

ฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า โดยภาพรวมพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูมีความเครียดในระดับต่ำ โดยพนักงานที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ สุขภาพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความเครียด แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในบริษัทแตกต่างกันไม่ทำให้มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทพัฒนาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัฒนาในประเทศไทย พบว่า

1. โดยภาพรวมพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัฒนาในประเทศไทย มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัฒนาในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน จะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัฒนาในประเทศไทย ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม

ในสถานที่ทำงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย มีความเครียดในระดับต่ำ วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัท และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Davis (1992 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในอาชีพกับการบริหารพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป รัฐเทนเนสซี โดยใช้แบบสอบถาม The Health Profession Stress Inventory (HPSI) ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดโดยรวมของหัวหน้าและขนาดของโรงพยาบาล มีผลต่อความเครียดโดยรวม สถานภาพมีผลต่อความเครียดบางด้าน อายุ ประสบการณ์ และระยะเวลาในตำแหน่งหัวหน้า มีผลต่อการใช้กลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดด้านการหลีกเลี่ยง และเพศมีผลต่อการใช้กลยุทธ์ในการเผชิญความเครียดด้านการรับรู้

Morrell (1994 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สาเหตุของความเครียดสำหรับผู้จัดการระดับกลาง ในกิจการนักศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือ Scott's Source of Stress Survey เป็นแบบ Likert ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการระดับกลางในกิจการนักศึกษาที่เป็นเพศหญิง มีความเครียดมากกว่าเพศชายทั้งที่ทำงาน และนอกที่ทำงาน สาเหตุของความเครียด ได้แก่ การทำงานมากเกินไป ไม่มีเวลาพอ และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดของผู้จัดการระดับกลางและพนักงานอาวุโสไม่แตกต่างกัน พนักงานอาวุโสที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดมากกว่าผู้จัดการระดับกลางที่มีเพศต่างกัน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความเครียดของพนักงานเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ สำหรับการศึกษาค้นคว้าความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเคซีอี อิลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ได้แก่ ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 บริษัท ที่มีพนักงานมากกว่า 4,263 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของคน 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

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 บริษัท ที่มีพนักงานมากกว่า 4,263 คน ได้แก่

1. บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 791 คน จากบริษัทตัวแทน จำนวน 411 คน รวม 1,202 คน
2. บริษัท เคซีอี อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู สมุทรปราการ จำนวน 630 คน จากบริษัทตัวแทน จำนวน 120 คน รวม 750 คน
3. บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน
4. บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,611 คน จากบริษัทตัวแทน จำนวน 400 คน รวม 2,011 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 แห่ง จำนวน 366 คน

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

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนสูตร

$$n = \frac{4,263}{1 + (4,263)(0.05)^2}$$

$$n = 366$$

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่าง = 366 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 33 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นคำถามด้านลักษณะงาน 6 ข้อ ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5 ข้อ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัย การค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามมีทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถาม เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 5 ข้อ ทางชีวภาพ 5 ข้อ และทางด้านระบบความปลอดภัยของ เครื่องจักร 5 ข้อ

ลักษณะของข้อคำถามในตอนต้นที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นการวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยเป็นข้อความเชิงบวกมาตรวจ และให้คะแนนตามเกณฑ์การ ให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้ คือ

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

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย ดังกล่าว โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความ คิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541) ดังนี้

		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 วงศ์รัตน์.2541)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ อาการหรือความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยการ

ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 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
ไม่มีเลย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่อเดือน หรือไม่เคยมีอาการเลย

มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 29 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความบ่อยครั้งของความเครียด	ระดับคะแนน
บ่อยมากที่สุด	5
บ่อยมาก	4
บ่อย	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่มีเลย	1

สำหรับการวิเคราะห์และแปรผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเครียด โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541) ดังนี้

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

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งทางด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และด้านความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง ซึ่งได้แก่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 5 ท่าน ทำการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ภาษา และการสื่อความหมาย ก่อนที่จะนำไปทำการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา	อาจารย์ประจำภาควิชาบัญชี	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. คุณรุ่งโรจน์ อินตาพวง	ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากร มนุษย์และบริหาร	บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
5. คุณสุรีย์ มั่นวาจา	Seniors Supervisor Quality Control	บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

จะเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 แห่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 366 คน จากประชากรทั้งหมด 4,263 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท เคซีอี อินเทอร์เน็ต จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู สมุทรปราการ, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ไทยลามีเนต แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพพร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตไปสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบสมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ข้อมูลทฤษฎี

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 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) เพื่อใช้ประเมินระดับความคิดเห็นโดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method การแปลความหมายของข้อมูลแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีการให้คะแนนดังนี้ คือ

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

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.5.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ คือ ร้อยละ

3.5.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 , 3 และ 4 ระดับปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137-143)

3.5.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการมีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ	Pearson Product Moment Correlation

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

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

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย } X}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

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)

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

n หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144 - 145)

3.6.2.1 การทดสอบ t-test

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136) ซึ่งในการทดสอบนี้เป็นการทดสอบพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α 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 v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α 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

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

หรือ

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

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

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

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี 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 $i \neq j$

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.9)$$

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

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α 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 จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับ

ความเครียดแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

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

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.10)$$

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. คำนวณค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ 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 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

$$\text{สมมติฐาน } H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

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

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.11)$$

เมื่อ t คือค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.12)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

X หมายถึงคะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึงคะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึงจำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ปัจจัยที่สภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่ นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธ์. 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

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 366 ชุด รับคืนมาได้ทั้งหมด 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.17 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ รายได้ต่อเดือน

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 366 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
 เครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	141	41.30
หญิง	200	58.70
รวม	341	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	1.50
20-25 ปี	127	37.20
มากกว่า 25 - 35 ปี	168	49.30
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	41	12.00
รวม	341	100
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	7.60
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	216	63.30
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	99	29.10
รวม	341	100
4. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้		
ต่ำกว่า 3 ปี	180	52.80
3-6 ปี	89	26.10
มากกว่า 6-10 ปี	15	4.40
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	57	16.70
รวม	341	100
5. รายได้ต่อเดือน		
5,500-7,500 บาท	91	26.70
มากกว่า 7,500-9,500 บาท	108	31.70
มากกว่า 9,500-12,000 บาท	86	25.20
มากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป	56	16.40
รวม	341	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นดังต่อไปนี้
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 341 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.70 เพศชาย 141 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.30

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 341 ราย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 168 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาคืออายุ 20-25 ปี จำนวน 127 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 341 ราย ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 216 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาคือ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.10 และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 341 ราย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ 3-6 ปี จำนวน 89 ราย คิดเป็น ร้อยละ 26.10 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.70 และมากกว่า 6-10 ปี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 341 ราย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000-9,500 บาท จำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ 5,500-7,500 บาท จำนวน 91 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.70 มากกว่า 9,500-12,000 บาท จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.20 และมากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.40 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ข้อ ที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านลักษณะงาน งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.201	0.890	ปานกลาง	3*
2.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ความสามารถ	3.201	0.965	ปานกลาง	3*
3.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่ ซ้ำซากจำเจ	2.763	1.035	ปานกลาง	4
4.	ท่านสามารถปรับตัวกับการทำงานเป็นกะได้ดี	3.763	0.991	มาก	1
5.	ท่านรู้สึกว่าการงานที่ท่านมีความมั่นคง	3.352	1.124	ปานกลาง	2
6.	งานที่ท่านทำไม่เป็นอันตราย	2.672	1.257	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.158	0.697	ปานกลาง	
1.	ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง อิสระ	3.090	0.999	ปานกลาง	4
2.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความ เหมาะสม	3.125	1.000	ปานกลาง	3
3.	ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน	3.324	1.117	ปานกลาง	2
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของ ท่านอย่างเต็มที่	3.756	0.941	มาก	1
5.	เมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงาน ท่านได้รับ อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้	3.058	1.113	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.270	0.767	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
1.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.022	1.019	น้อย	5
2.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงาน	2.798	1.056	ปานกลาง	1
3.	บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม	2.453	1.128	น้อย	3
4.	บริษัทสนับสนุนให้การศึกษาต่อ	2.405	1.257	น้อย	4
5.	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม และได้ แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระ	2.769	1.101	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.489	0.864	น้อย	
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
1.	นโยบายของหน่วยงานของท่านกำหนดไว้ชัดเจน	3.475	1.070	ปานกลาง	1
2.	บริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน	3.207	1.126	ปานกลาง	2
3.	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความ เหมาะสมดีแล้ว	3.088	1.140	ปานกลาง	3
4.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	2.652	1.160	ปานกลาง	6
5.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	3.011	1.039	ปานกลาง	4*
6.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.011	1.101	ปานกลาง	4*
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและ กระจายงานอย่างยุติธรรม	2.843	1.046	ปานกลาง	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.041	0.897	ปานกลาง	
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
1.	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ งานที่ทำ	2.776	1.039	ปานกลาง	5
2.	บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนิน ธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.865	1.006	ปานกลาง	3
3.	บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ เหมาะสม	2.918	1.012	ปานกลาง	2
4.	บริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม	3.165	1.134	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5.	ท่านรู้สึกพอใจกับระเบียบและโอกาสในการลาหยุด ที่บริษัทกำหนดให้	2.842	1.171	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม		2.913	0.857	ปานกลาง	
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน					
1.	ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ ด้วยดี	3.021	1.036	ปานกลาง	5
2.	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.845	0.908	มาก	1
3.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.357	1.048	ปานกลาง	3
4.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็น อย่างดี เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน	3.096	1.104	ปานกลาง	4
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันได้เสมอ	3.653	0.964	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.394	0.800	ปานกลาง	

* หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซี อี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ดังแสดงใน ตารางที่ 4.2 พบว่า

ด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซี อี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.158 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซี อี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานสามารถปรับตัวกับการทำงานเป็นกะได้ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซี อี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.991

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.352 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.124

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.201 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965 และ 0.890 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.763 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.035

ลำดับที่ 6 พนักงานคิดว่างานที่ทำไม่เป็นอันตราย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.672 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.257

ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.270 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.756 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.941

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าในแผนกมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.324 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.117

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่าปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.125 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.000

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.090 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.999

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่าเมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงานได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.058 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.113

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.489 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่ามีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.798 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.056

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าบริษัทเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม และได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.769 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.101

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่าบริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.453 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.128

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่าบริษัทสนับสนุนให้การศึกษาต่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.405 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.257

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.022 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.041 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่านโยบายของหน่วยงานกำหนดไว้ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.070

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าบริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.207 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.126

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.088 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.140

ลำดับที่ 4 มีจำนวน 2 ข้อคือ พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.011 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039 และ 1.101 ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.843 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.046

ลำดับที่ 7 พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.652 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.160

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.913 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่าบริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.165 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.134

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าบริษัทมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.918 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.012

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่าบริษัทมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.865 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.006

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่ารู้สึกพอใจกับระเบียบและโอกาสในการลาหยุดที่บริษัทกำหนดให้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.843 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.171

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.776 และพนักงานระดับ

ปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.039

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.394 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่าสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.845 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.908

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าตัวเองและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.653 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.964

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่าเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.048

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.096 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.104

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.021 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพการทำงาน และลำดับที่ของปัจจัยสภาพการทำงาน จำแนกตามรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยสภาพการทำงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านลักษณะงาน	3.158	0.697	ปานกลาง	3
2. ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.270	0.767	ปานกลาง	2
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.489	0.864	น้อย	6
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.041	0.897	ปานกลาง	4
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.913	0.857	ปานกลาง	5
6. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.394	0.800	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.044	0.070	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคือ 3.044 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.070 แต่เมื่อการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.394 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.270 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.158 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

(มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.041 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

ลำดับที่ 5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.913 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.489 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ข้อ ที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ	2.854	0.999	ปานกลาง	2
2	สถานที่ทำงานเงียบ สงบ ปราศจากเสียงดังรบกวน ทั้งจากภายในและภายนอกอาคาร	2.015	1.019	น้อย	5
3	อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็น มากเกินไป	2.612	1.172	ปานกลาง	3
4	แสงสว่างขณะทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือ แสงสว่างมากเกินไป	3.099	1.061	ปานกลาง	1
5	ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสม ทำให้รู้สึก สบาย ไม่อึดอัด	2.550	1.171	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.626	0.761	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	n = 341		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
	ทางชีวภาพ				
1	พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี แข็งแรง	2.673	1.061	ปานกลาง	2
2	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2.105	1.185	น้อย	5
3	ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคอันเนื่องจากสภาพการทำงาน	2.491	1.084	น้อย	4
4	พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพอย่างเพียงพอ	2.566	0.955	ปานกลาง	3
5	พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม	2.684	1.052	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม		2.503	0.849	ปานกลาง	
	ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร				
1	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเพียงพอ และอยู่ในสภาพดี	2.692	0.960	ปานกลาง	4
2	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้คำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไปด้วย	2.914	1.074	ปานกลาง	3
3	ท่านไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการประสูบบุหรี่เหตุจากการทำงานในที่ทำงาน	2.601	1.017	ปานกลาง	5
4	ในปัจจุบันมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย	3.033	1.034	ปานกลาง	1
5	ในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย	2.984	0.988	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม		2.844	0.835	ปานกลาง	

จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ดังแสดงใน ตารางที่ 4.4 พบว่า

ทางกายภาพ ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.626 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่าแสงสว่างขณะที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่มีมืดหรือแสงสว่างมากเกินไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.099 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าสถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.854 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลекโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.999

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่าอุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นมากเกินไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.612 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลекโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.172

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่าในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสม ทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.550 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลекโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.171

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่าสถานที่ทำงานเงียบสงบ ปราศจากเสียงดังรบกวน ทั้งจากภายในและภายนอกอาคาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.015 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลекโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ทางชีวภาพ ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลекโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.503 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิลекโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่าได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม อากาศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.684 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.052

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าส่วนใหญ่มีสุขภาพดี แข็งแรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.673 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 3 พนักงานคิดว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพอย่างเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.566 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่าไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็นโรคอันเนื่องจากสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.491 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.084

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่าบริเวณที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.105 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.185

ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.844 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานคิดว่าในปัจจุบันมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.033 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.034

ลำดับที่ 2 พนักงานคิดว่าในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.984 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 3 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้คำนึงถึงระบบความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไปด้วย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.914 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.074

ลำดับที่ 4 พนักงานคิดว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเพียงพอ และอยู่ในสภาพดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.692 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 5 พนักงานคิดว่าไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการประสูบบุหรี่เหตุจากการทำงานในที่ทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.601 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.017

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จำแนกตามรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ทางกายภาพ	2.626	0.761	ปานกลาง	2
2. ทางชีวภาพ	2.503	0.849	ปานกลาง	3
3. ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร	2.844	0.835	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.657	0.772	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคือ 2.657 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับ

ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772 แต่เมื่อการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.844 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 2 ทางกายภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.626 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 3 ทางชีวภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.503 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความเครียดของอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกและลำดับที่ของอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกจำแนกตามรายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ข้อ ที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	n = 341		ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจเร็ว หรือแรงกว่าปกติ	2.171	1.026	ต่ำ	13*
2.	ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น	2.030	1.058	ต่ำ	16
3.	ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชงวมด ขบถกรมหรือเกร็งตามมือและเท้า	2.072	1.185	ต่ำ	15*
4.	ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ	2.245	1.086	ต่ำ	12
5.	ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง	2.282	0.990	ต่ำ	9
6.	ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย	2.171	1.069	ต่ำ	13*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	n = 341		ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7.	ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้ง ๆ ที่ไม่จำเป็น (กรณี ที่จะต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื้นตัน	1.667	0.931	ต่ำ	24
8.	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุม ตัวเองได้	1.718	0.812	ต่ำ	23
9.	ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ	2.516	1.084	ปานกลาง	6
10.	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง	2.732	1.129	ปานกลาง	4*
11.	ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่ กระฉับกระเฉง	2.572	1.095	ปานกลาง	5
12.	มีอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ	2.732	1.152	ปานกลาง	4*
13.	ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือบั้นเอว	3.075	1.177	ปานกลาง	1
14.	ท่านรู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึงเกร็งตามไหล่ คอ และหลัง	2.822	1.238	ปานกลาง	3
15.	ท่านรู้สึกเสบคา และคาพว้า	2.855	1.277	ปานกลาง	2
16.	ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน	1.962	1.037	ต่ำ	18
17.	ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหาร มากกว่าปกติ	2.351	1.125	ต่ำ	8
18.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่ง เล็ก ๆ น้อย ๆ	2.263	1.113	ต่ำ	11*
19.	ท่านชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวกมาตลอดเวลา	2.263	1.142	ต่ำ	11*
20.	ท่านชอบคิดเรื่องจุก ๆ จิก ๆ เรื่องไร้สาระและทำ ให้ท่านไม่สบายใจ	2.274	1.088	ต่ำ	10
21.	ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวล เรื่องต่าง ๆ ได้	1.985	1.040	ต่ำ	17
22.	ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหูใจ เศร้าซึม	2.116	1.100	ต่ำ	14
23.	ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิด ฉุนเฉียว หรืออารมณ์เสีย ได้ง่าย	2.452	0.995	ต่ำ	7
24.	ท่านรู้สึกว่าตนเองค้อยกว่าผู้อื่น หรือรู้สึกว่าถูก ผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม	1.910	0.990	ต่ำ	19
25.	ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ ชื่นชอบของคนอื่น	1.724	0.928	ต่ำ	22

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ ที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	n = 341		ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
26.	ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่าง ๆ ทั้งๆ ที่เป็นเรื่องปกติ	1.752	0.827	ต่ำ	21
27.	ท่านรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัว โดยไม่มี เหตุผล	1.610	0.856	ต่ำ	25
28.	ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่อง สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา	1.796	0.978	ต่ำ	20
29.	ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกว่า ตัวเองเกือบกด	2.072	1.081	ต่ำ	15*
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.213	0.724	ต่ำ	

* หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดของอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ดังแสดงใน ตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.213 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือบั้นเอว มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.075 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.177

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกแสบตา และตาพร่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.855 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.277

ลำดับที่ 3 พนักงานรู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.822 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.238

ลำดับที่ 4 มีจำนวน 2 ข้อคือ พนักงานมีอาการปวดศีรษะบ่อยๆ และรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หดเร็วแรง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.732 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.152 และ 1.129

ลำดับที่ 6 พนักงานรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.572 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.095

ลำดับที่ 7 พนักงานรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.516 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.084

ลำดับที่ 8 พนักงานรู้สึกโกรธ หงุดหงิด ฉุนเฉียว หรืออารมณ์เสียได้ง่าย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.452 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 9 พนักงานรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.351 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.125

ลำดับที่ 10 พนักงานรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.282 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

ลำดับที่ 11 พนักงานชอบคิดเรื่องจุก ๆ จิก ๆ เรื่องไร้สาระและทำให้ท่านไม่สบายใจ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.274 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.088

ลำดับที่ 12 มีจำนวน 2 ข้อคือ พนักงานชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวกมาตลอดเวลา และรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.263 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.142 และ 1.113

ลำดับที่ 14 พนักงานรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.245 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.086

ลำดับที่ 15 มีจำนวน 2 ข้อคือ พนักงานรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย และรู้สึกว่าหัวใจเต้นเร็ว หรือแรงกว่าปกติ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.171 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.069 และ 1.026

ลำดับที่ 17 พนักงานเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ เสรำซึม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.116 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.100

ลำดับที่ 18 มีจำนวน 2 ข้อคือ พนักงานมีอาการหน้ามืด ใจช้ำมวดย ขบครามหรือเกร็งตามมือและเท้า และรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกว่าตัวเองเก็บกด มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.072 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.185 และ 1.081

ลำดับที่ 20 พนักงานมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.030 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058

ลำดับที่ 21 พนักงานไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่าง ๆ ได้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.985 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.040

ลำดับที่ 22 พนักงานมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.962 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.037

ลำดับที่ 23 พนักงานรู้สึกว่าคุณเองด้อยกว่าผู้อื่น หรือรู้สึกว่าถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.910 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

ลำดับที่ 24 พนักงานคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่อง ต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.796 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.978

ลำดับที่ 25 พนักงานรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องปกติ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.752 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 26 พนักงานคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.724 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.928

ลำดับที่ 27 พนักงานรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.718 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 28 พนักงานรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้ง ๆ ที่ไม่จำเป็น (กรณีที่จะต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.667 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เค ซีอี อิลেকโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 29 พนักงานรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัว โดยไม่มีเหตุผล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.610 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

4.3.1 เปรียบเทียบพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน โดยใช้วิธี t-test

ความเครียด	ค่าเฉลี่ยด้านเพศ				p-value
	เพศชาย (n = 141)		เพศหญิง (n = 200)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ระดับความเครียด	2.142	0.730	2.259	0.718	0.983

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.983 แสดงว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

4.3.2 เปรียบเทียบพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี โดยวิธี One-way – ANOVA

ความเครียด	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ด้านอายุ				p-value
	ต่ำกว่า 20 ปี (n=5)	20-25 ปี (n=127)	มากกว่า 25-35 ปี (n=168)	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป (n=41)	
ระดับความเครียด	1.910	2.223	2.239	2.091	0.520

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.520 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

4.3.3 เปรียบเทียบพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-way – ANOVA

ความเครียด	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})ระดับการศึกษา			p-value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น(n=26)	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า (n=216)	สูงกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย (n=99)	
ระดับความเครียด	1.927	2.214	2.278	0.088

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.088 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

4.3.4 เปรียบเทียบพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ต่างกัน โดยวิธี โดยวิธี One-way –ANOVA

ความเครียด	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้				p-value
	ต่ำกว่า 3 ปี (n=180)	3-6 ปี (n=89)	มากกว่า 6-10 ปี (n=15)	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n=57)	
ระดับความเครียด	2.187	2.280	2.308	2.152	0.651

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.651 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

4.3.5 เปรียบเทียบพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน โดยวิธี One-way – ANOVA

ความเครียด	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) รายได้ต่อเดือน				p-value
	5500-7500 บาท (n=91)	มากกว่า 7500- 9500 บาท (n=108)	มากกว่า 9500- 12000 บาท (n=86)	มากกว่า 12000 บาท ขึ้นไป (n=56)	
ระดับความเครียด	2.164	2.312	2.195	2.115	0.322

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.322 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานและความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานและความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยวิธี

Pearson Product Moment Correlation

ความสัมพันธ์ระหว่าง	Pearson Product Moment Correlation	p-value
ปัจจัยสภาพการทำงานและความเครียด	-0.341	.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าค่า p-value แสดงว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 และยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบเท่ากับ -0.341 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (มีค่าระหว่าง 0.2-0.4) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยวิธี **Pearson Product Moment Correlation**

ความสัมพันธ์ระหว่าง	Pearson Product Moment Correlation	p-value
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและความเครียด	-0.401	.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 และยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบเท่ากับ -0.401 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าระหว่าง 0.4-0.6) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
เครือข่าย เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเลค
โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี
อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียด
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่าย เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือข่ายเคซีอี
อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 แห่ง คือ บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร บริษัท เคซีอี อินเทอร์เน็ต จำกัด นิคม
อุตสาหกรรมบางปู สมุทรปราการ บริษัท ไทยลามีเนต แมนูแฟกเจอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรม
ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และ บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 4,263 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซี อี อิเล็กทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 แห่ง ใช้ หลักการ คำนวณ ของ Taro Yamane ได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยมีค่าเท่ากับ 366 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามและแบบทดสอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัทเคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เป็น คำถามเชิงบวก จำนวน 33 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเล็กทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) เป็น คำถามเชิงบวก จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอาการหรือความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำนวน 29 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ บ่อยมากที่สุด บ่อยมาก บ่อย นานๆครั้ง และไม่มีเลย

5.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้น นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

5.2.5 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบ ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไป แจก ให้พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเล็กทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 แห่ง จำนวน 366 ชุด และให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 93.17 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.2.6 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดย ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน เป็นร้อยละ ส่วนที่ 2, 3 และ 4 นำแบบสอบถามแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) มาวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ และนำข้อมูลระดับความเครียด มาทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.70 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.30
2. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาคือ อายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.50
3. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาคือ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 29.10 และมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.60
4. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.10 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.70 และมากกว่า 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.40

5. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,500-9,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ 5,500-7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.70 มากกว่า 9,500-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.20 และมากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.40

5.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.044 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.070

5.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคือ 2.657 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

5.3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.213 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724 โดยภาพรวมพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำ คือมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือบั้นเอว พนักงานรู้สึกเสบตา และตาพร่า รู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง อาการปวดศีรษะบ่อยๆ และรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง และรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง ซึ่งแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

5.3.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 และยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบเท่ากับ -0.341 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดต่ำ หรือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานไม่ดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดสูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความเครียดต่ำ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานดีและมีความเครียดต่ำ

5.3.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 และยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบเท่ากับ -0.401 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่

ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความเครียด โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดต่ำหรือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดสูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความเครียดต่ำ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีและมีความเครียดต่ำ

5.4 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปราย ได้ดังนี้

5.4.1 ระดับความเครียด

ผลการศึกษาระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.213 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724 โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าถึงแม้ว่าความเครียดในระดับต่ำจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและเป็นตัวผลักดันให้คนทำงานได้ดีขึ้น ไม่เกียจคร้าน นั่งดูค้ายก็ตาม แต่บริษัทก็ควรมีมาตรการในการป้องกันไม่ให้ความเครียดระดับต่ำพัฒนาไปเป็นความเครียดระดับปานกลาง และระดับสูงต่อไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ในอนาคต

จากผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาคือ งานวิจัยของอุราภรณ์ บุญเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชณีย์ สุวรรณชมพู (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทไทยเฟริส เอ็นนามेल จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐาปณีย์ วงศ์อินตา (2548 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิรินันท์ จุฑะเดมิย์ (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลงานวิจัยชิ้นนี้ ได้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน ก็พบว่าพนักงานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยเกือบทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหากบริษัทยังไม่มี การปรับปรุงแก้ไขปัจจัยดังกล่าว เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ให้เป็นไปในแนวทางที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยส่วนใหญ่ได้ ในระยะยาวผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจทำให้พนักงานมีความเครียดในระดับสูงได้ในที่สุด

5.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

5.4.2.1 ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา กู๋ทองเกษ (2537) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และ อรรถพร รัตนอมวงษ์ (2539) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลม ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด ปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และ อรรถพร ถนอมวงษ์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพในการทำงานในบริษัทนี้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในบริษัทนี้ต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระพร อุคมกิจ (2539) และดารณี เสงเมือง (2540) ซึ่งพบว่า อายุงานหรือประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียด แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ (2537) ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรืออายุงานที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐาปนีย์ วงศ์อินดา (2548) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

5.4.2.2 ปัจจัยสภาพการทำงาน

ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.341 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้าน

นโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ อมรากุล อินโอชานนท์ (2532) และชินโอสธ หัสบำเรอ (2525) Brown and Moberg (1980) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

สัมพันธภาพในการทำงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน ถ้าสัมพันธภาพไม่ดีทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลต่ำ ดังที่ วรรณารธ แสงมณี (2547 : 7-1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ทักษะ ความรู้ ทักษะคติ หรือพฤติกรรม ซึ่งหมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พนักงานรู้ วิธีการทำงานของพวกเขา รวมทั้งทัศนคติของพวกเขาที่มีต่องาน หรือการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เช่น กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ไม่มีการยืดหยุ่นหรือกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สบายใจ

ด้านลักษณะงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือคุณภาพงานสูง ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ไม่สามารถทำได้แต่ก็จำเป็นต้องทำ จึงทำให้เกิดความรู้สึกรัดอกกังวล งานที่น้อยเกินไป ทำให้รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า การทำงานมากเกินไปภายใต้เวลาอันจำกัด ตลอดจนความไม่สมดุลของปริมาณงานกับจำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

และเช่นเดียวกับการศึกษาของ จันท์จิรา ภูทองเกษ (2537) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 13.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพและด้านลักษณะงาน

5.4.2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.401 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกันโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

(มหาชน) ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านชีวภาพ ด้านกายภาพ ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรมีผลต่อความเครียดของพนักงาน ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร อาจก่อให้เกิดความเครียด เช่น เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่มีระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ เรื่องความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านหน้าที่การงาน อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมของการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อระดับความเครียดของพยาบาล และสอดคล้องกับ เจษฎา สีหะเนิน (2545) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย คือ ปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็พบว่าปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปรากฏว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเครียดต่ำ (ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความเครียด เท่ากับ 2.213) ในขณะที่ผลของความสัมพันธ์ที่ได้รับจากข้อมูลของงานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการจะต้องทำการปรับปรุงการบริหารงานด้านอื่นๆ ไปพร้อมๆ กันกับปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และควรรหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุง

แก้ไข ป้องกัน เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสม ผู้ประกอบการควรมีการดำเนินการในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.5.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านลักษณะงานให้เหมาะสมกับพนักงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงาน โดยอาจมีการนำแนวคิดด้านการออกแบบงาน (Job Design) เข้ามาช่วยเพื่อให้ปริมาณมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และควรจัดระยะเวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างงานให้เหมาะสม เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

2. ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และศักยภาพต่างๆ ของพนักงาน กำหนดลักษณะรายละเอียดงาน (Job Description) ของงานแต่ละงาน ให้ชัดเจน และจัดคนให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ

5.5.1.2 ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วย

2. ควรมีการปฐมนิเทศน์ให้กับพนักงานใหม่เพื่อเป็นการเผยแพร่และแจ้งข้อมูลในด้านต่างๆ ให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อลดความกังวลในงาน และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีตั้งแต่ก้าวแรกของการทำงาน

5.5.1.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านต่างๆ ให้พนักงานทราบด้วยตัวผู้บริหารเอง หรือผ่านหนังสือเวียน

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ผ่านทางกล่องรับความคิดเห็นตามจุดต่างๆ ภายในองค์กร

3. ควรมีนโยบายด้านการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

5.5.1.4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

1. ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมภายในแผนกระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อแจ้งข่าวสารและนโยบายต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งนอกจาก

จะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน รวมทั้งเพิ่มกิจกรรมสนทนาการให้มากขึ้น เช่น การจัดงานปีใหม่เพื่อให้พนักงานได้ร่วมทำบุญและฉลองปีใหม่ด้วยกันหรือการทำศนศึกษาเพื่อการพักผ่อนหรือหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทำกิจกรรมร่วมกัน

5.5.1.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

1. บริษัทควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้สามารถระบายอากาศได้ดียิ่งขึ้น

2. บริษัทควรมีการกำหนดแผนการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร รมงค์ให้พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากการทำงานเป็นอันดับแรก และควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากการทำงาน

3. จัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องจักรก่อนเริ่มงาน สำหรับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

4. บริษัทควรมีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณรอบๆ โรงงานให้ อยู่ในสภาพที่สะอาด เรียบร้อย และสวยงาม โดยอาจมีการจัดสวนหย่อมหรือจุดนั่งพักผ่อนของพนักงานในช่วงเวลาการหยุดพักจากการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. ถ้ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะสามารถช่วยลดความเครียดของพนักงานได้

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดเฉพาะปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเท่านั้น ฉะนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น อาทิเช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในทุกระดับของอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความเครียดที่แตกต่างกันได้

3. การศึกษาถึงผลกระทบของความเครียดกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น

บรรณานุกรม

- กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม. 2544. สถิติแรงงาน 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชบัณฑิต.
- กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2533. ความเครียดและข้อคิดเพื่อชีวิตที่เป็นสุข.
เอกสารแผ่นพับ.
- กวี สุวรรณกิจ. 2533. บทคัดย่อประชุมวิชาการร่วม ครั้งที่ 8 เรื่อง ความเครียดกับคนไทยยุค
ไฮเทค. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิติมา อมรทัต. 2533. เครียดได้ก็หายได้. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2548 “สถิติโรงงานอุตสาหกรรม” [Online]. Available:
<http://www.diw.go.th/editwebdesign/html/versionthai/data>
- เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลม ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรรยาพร ธรนินทร์. 2534. เอกสารประกอบชุดวิชาความเครียดและความล้าในการทำงาน (หน่วยที่
11). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิระพร อุดมกิจ. 2539. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์จิรา ภูเกศทอง. 2537. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา สีหะเนิน. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท
บริจจส โดน จำกัด” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จำเนียร จวงตระกูล. 2536. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การวิเคราะห์และการออกแบบงาน.
สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (เอกสารอัดสำเนา).

- เฉลิมชัย ปัญญาดี. 2531. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้ย้ายถิ่นชาวชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวสถิติ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยฤทธิ์ กฤษณะ. 2541. “ความเข้าใจผิดบางประการเกี่ยวกับข้อมูลสุขภาพจิตของคนไทย” วารสารสมาคมนจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 3(กรกฎาคม-กันยายน 2541) : 292-297.
- ชูทิศย์ ปานปรีชา. 2534. จิตวิทยาทั่วไป. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูทิศย์ ปานปรีชา. 2539. คู่มือคลายความเครียดด้วยตัวเอง. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐานีย์ วงศ์อินดา. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมบางปู” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฐานข้อมูลกรมโรงงาน. 2547 ข้อมูลอุตสาหกรรม. [Online]. Available : <http://www.diw.go.th>
- ชินโอสถ หัสบำเรอ. 2525. “อารมณ์เครียดหรือความเครียด”. กรมประชาสัมพันธ์. 31(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2531) : 75-77.
- ดารณี เส็งเมือง. 2540. “ความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนัย ศิริสนธิ. 2536. “การศึกษาความเครียดในตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีแผนก 5 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนินทร์ กล่อมฤกษ์. 2536. “การศึกษาความเครียดของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายเคมีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล กิตตะยานนท์. 2529. “การจัดการความเครียด”. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. 1 (มกราคม-มิถุนายน 2529) : 70.
- นิวัติ พลนิกร. 2539. “เพชรฆาตความเครียด”. ประชาชาติธุรกิจ. (15 ตุลาคม 2529) : 52.
- บรรยงค์ สุทธารัตน์. 2521. การใช้แบบสอบถามสุขภาพจิตเพื่อตรวจผู้ป่วยทางจิตเวช. เอกสารรายงานการประชุม วิชาการสุขภาพจิต ครั้งที่ 31 ณ โรงพยาบาลสมเด็จพระยา. บุญทัน ดอกไธสง. 2530. จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2535. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.

- ประพาพรัตน์ บุรีรัตน์. 2535. “สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด” วารสารแนะแนว. 26 (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2535) : 69.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2531. “ความเครียดของนักบริหารงานตำรวจ.” วารสารอาชญวิทยาและงานยุติธรรม. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. 2527. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาล สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พยอม อิงคตานูวัฒน์. 2525. ศัพท์จิตเวช. กรุงเทพฯ : โครงการตำราศิริราช.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. แรงจูงใจในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญญา อนุชิตวงศ์. 2540. “ความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชนี สุวรรณชมพู. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนาเมล จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ไพรัช พงษ์เจริญ. 2537. ตำรวจไทยในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2523. “บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ”. วารสารพยาบาล. 29 (กรกฎาคม 2523) : 197.
- มีนา โอวารินท์. 2530. “ความเครียดที่รู้สึกเจ็บ” วารสาร สสวท. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มัลลิกา เหมือนวงศ์. 2534. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ์ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด ปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มุกดา สุขสมาน. 2527. มนุษย์ : ภาวะทางร่างกายและจิตใจ ตอนสตรีวิทยาและจิตวิทยาของภาวะทางจิตมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เย็นตา กรวิจิตรกุล. 2543. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตรวจสอบด้านสังคมและความมั่นคง” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ราชบัณฑิตยสถาน 2525. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รัชดา เอี่ยมพาณิชย์. 2532. “การศึกษาปัจจัยที่มีต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ระวีวรรณ ไชยวรรณ. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกร ในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ลออ หุตางกูร. 2522. **ธรรมชาติมนุษย์ : หลักร่วมในแนวใหม่สำหรับพยาบาล ตอนที่ 2**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทยา นาควัชร. 2530. “นักบริหารกับความเครียด”. **รัฐกิจชีวิต**. 20(มิถุนายน-พฤษภาคม 2530) : 120-127.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2541. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- วีระ ไชยศรีสุข. 2533. **สุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- วรรณรต แสงมณี . 2547 . **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / งานบุคคล** . กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง
- ศิรินันท์ จุฑาเดมิย์. 2534. “ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันยานยนต์. 2548“แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” [Online]. Available: <http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>
- สถาบันยานยนต์. 2548“รายงานการวิจัย” [Online]. Available: <http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>
- สมยศ นาวิการ. 2536. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า
- สวัสดิ์ พุ่มพวง. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สิริพงษ์ อรุณไพโรจน์. 2533. **วิถีคล้ายเครียด**. กรุงเทพฯ : เคล็ดคลับไทย.
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์. 2535. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สุจริต สุวรรณชีพ. 2531. “ความเครียด” *จิตวิทยาคลินิก*. 2(กรกฎาคม-ธันวาคม 2531) 95-99.
- สุจิตราภรณ์ นาคะลักษณ์. 2540 “การพัฒนาคนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.” วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 3(กันยายน – ธันวาคม 2540) : 14-16
- สุปราณี ผลชีวิน. 2530. *อยู่อย่างไรจึงจะไม่เครียด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุรศักดิ์ ศานูจรรย์. 2536. “ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจนครบาลในกรุงเทพมหานคร.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- อมรากล อินโอชานนท์. 2532. “ความเครียดในการทำงาน.” น.32-34. *สุขภาพจิต 12*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- อรรณพ ถนอมวงษ์. 2539. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานนำอัครม.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- อัจฉรา บัวเลิศ. 2536. “ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ต่อการลดความเครียดในญาติผู้ป่วยโรคจิตเภท.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- อัมพร โอตระกูล และเจดน์สันต์ แดงสุวรรณ. 2526 “ความเครียดของตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร.” *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*. 13(กันยายน 2526) : 180.
- อารี เพชรผุด. 2536. *สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุทุมพร จามรمان. 2537. *การสู่มตัวอย่างทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ฟีนีฟับบลิชซิ่ง.
- อุราภรณ์ บุญเรือง. 2542. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- Abeysekera, J.D. 1981 **Thermal Environment and Subjective Discomfort of Glass Factory Workers in Sri Lanka**. *Journal of Human Ergology*. 10(December 1981) : 185-192.
- Brown, A.W. and D.J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley and Sons.
- Cooper, Cary L., and Marshall, J. 1976. “Occupational Sources of Stress.” *Journal of Occupational Psychology*. 49(may) : 11-28.
- Davis, R.T. 1992. **Occupational Stress Among Nurse Administrations in General Hospitals in Tennessee**. Tennessee : Ed.D. Thess, Tennessee State University.

- Dohrenwend, B.S and B.Dohrenwend. 1974. **Stressful Life Events** : Their Nature and Effects.
New York : John Wiley and Sons.
- Engle, G.L. 1962. **Physiological Developmental in Health and Disease**. Philadelphia :
W.B.Saunders.
- Gallagher, J. 1979. "Coping With Stress". Pp. 95-99. **Association Management**. New York :
John Willey and Sons.
- Herzberg, F. et. al. 1959. **The motivation to Work**. (2d ed). New York : Willey
- Luckmann,J. and Sorensen K.C. 1979. **Basic Nursing : A Psychological Approach**. Philadelphia :
WB.Saunders Col.
- Macmillan, P. and Schultz D.P. 1982. "Psychology and Industry Today." **An Introductory 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.
- Morrell, J.S. 1994. "Sources of Stress for Student Affairs Mid-Manager. Northern Colorado" :
Ph.D. Thesis, University of Northern Colorado.
- Needle, et al. 1980. "Teacher Stress : Source and Consequence". **Journal of School Health**.
50(January 1980) : 96-97.
- Robbin, Stephen P. 1991. **Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and
Applications**. 5th 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**. (5th ed.) New Jersey : Englewood Cliffs,
the Prentice-Hall.
- Turnage, J.J. and C.D. Spielberger. 1991 "Job Stress in Manager, Professionals and Clerical
Workers". **Work & Stress**. 5(July-September 1991) : 165-176.
- Yoder, D.1959. **Personnel Principles and Principle and Policies**. New Jersey : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 4713

วันที่ 21 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 4713 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารอด แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศร 0524.04/ 4713

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอำนวยการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ที่ ศธ 0524.04/ 4713



คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณรุ่งโรจน์ อินตาพวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 4713

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสุรีย์ มั่นวาจา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5047

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และบริหาร บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2549 คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5047

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และบริหาร บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2549 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5047

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และบริหาร บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2549 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวศรินทรา รอดศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 5047

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และบริหาร บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รศ.ดร.วรนาถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2549 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวศิรินทรา รอดศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 4002

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 กันยายน 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา

เรียน ผู้จัดการส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และบริหาร บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
(คุณรุ่งโรจน์ อินตาพวง)

ด้วย นางสาวศิรินทรา รอดศิริ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความประสงค์จะขอข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของบริษัท รายละเอียดเงินเดือน ลักษณะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) และขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามประกอบการวิจัย เพื่อประกอบการจัดเตรียมหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษาดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2326-4325

โทรสาร. 0-2326-4325

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงทุกประการ ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ เท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกดต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของท่านในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวศิรินทรา รอดศิริ

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20-25 ปี

มากกว่า 25-35 ปี

มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

4. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้

ต่ำกว่า 3 ปี

3-6 ปี

มากกว่า 6-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

5,500-7,500 บาท

มากกว่า 7,500-9,500 บาท

มากกว่า 9,500-12,000 บาท

มากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านในแต่ละข้อมากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนในแต่ละคำถามมีดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	ด้านลักษณะงาน					
1.	งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน					
2.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานท้าทายความรู้ ความสามารถ					
3.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ					
4.	ท่านสามารถปรับตัวกับการทำงานเป็น กะได้ดี					
5.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความมั่นคง					
6.	งานที่ท่านทำไม่เป็นอันตราย					
	ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ					
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างอิสระ					
2.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม					

ข้อที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
3.	ในแผนกของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน					
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่					
5.	เมื่อมีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการทำงาน ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้					
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
1.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
2.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
3.	บริษัทมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม					
4.	บริษัทสนับสนุนให้การศึกษาต่อ					
5.	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม และได้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระ					
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1.	นโยบายของหน่วยงานของท่านกำหนดไว้ชัดเจน					
2.	บริษัทมีระบบบริหารที่ชัดเจน					
3.	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
4.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					

ข้อที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
5.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี					
6.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม					
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ					
2.	บริษัทของท่านมีสวัสดิการดีกว่าบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน					
3.	บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
4.	บริษัทมีรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม					
5.	ท่านรู้สึกพอใจกับระเบียบและโอกาสในการลาหยุดที่บริษัทกำหนดให้					
	ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน					
1.	ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี					
2.	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					

ข้อที่	ปัจจัยสภาพการทำงาน	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและ ช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา จากการทำงาน					
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนในแต่ละคำถามมีดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	ทางกายภาพ					
1.	สถานที่ทำงานมีความสะอาดเพียงพอ					
2.	สถานที่ทำงานเงียบ สงบ ปราศจากเสียง ดังรบกวน ทั้งจากภายในและภายนอก อาคาร					
3.	อุณหภูมิที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่ ร้อนหรือเย็นมากเกินไป					
4.	แสงสว่างขณะทำงานมีความเหมาะสม ไม่มืดหรือแสงสว่างมากเกินไป					
5.	ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้รู้สึก สบาย ไม่อึดอัด					
	ทางชีวภาพ					
1.	พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพดี					
2.	ท่านรู้สึกว่ามีบริเวณที่ทำงานไม่มีสารเคมีที่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
3.	ไม่มีพนักงานที่เจ็บป่วยเป็น โรคอัน เนื่องจากสภาพการทำงาน					

ข้อที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4.	พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพ อย่างเพียงพอ					
5.	พนักงานได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อย่างเหมาะสม					
	ทางด้านระบบความปลอดภัยของ เครื่องจักร					
1.	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความ เพียงพอ และอยู่ในสภาพดี					
2.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและ เทคโนโลยีใหม่ บริษัทได้คำนึงถึงระบบ ความปลอดภัยในการทำงานพร้อมกันไป ด้วย					
3.	ท่านไม่เคยพบเห็นหรือรับทราบการ ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในที่ ทำงาน					
4.	ในปัจจุบันมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและทันสมัย					
5.	ในที่ทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ปลอดภัย					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของท่านในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

คำชี้แจง 1. อธิบายข้อความในแบบสอบถาม

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

2. โปรดตอบคำถามโดยใช้เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ไม่มี เลข	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	บ่อย มาก ที่สุด
	ท่านมีแต่ละข้อในรอบ ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาหรือไม่					
1.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจเร็ว หรือแรงกว่าปกติ					
2.	ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น					
3.	ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชวุด ขบครามหรือเกร็งตามมือและเท้า					
4.	ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ					
5.	ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง					
6.	ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย					
7.	ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้ง ๆ ที่ไม่จำเป็น (กรณีที่จะต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น)					

ข้อที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ไม่มี เลย	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	บ่อย มาก ที่สุด
8.	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้					
9.	ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ					
10.	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง					
11.	ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง					
12.	มีอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ					
13.	ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือขี้เนื้อ					
14.	ท่านรู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง					
15.	ท่านรู้สึกแสบตา และตาพร่า					
16.	ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน					
17.	ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ					
18.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระ หรือสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ					
19.	ท่านชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวกมาตลอดเวลา					
20.	ท่านชอบคิดเรื่องจุก ๆ จิก ๆ เรื่องไร้สาระ และทำให้ท่านไม่สบายใจ					
21.	ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่าง ๆ ได้					
22.	ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ เศร้าซึม					

ข้อที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ไม่มี เลย	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	บ่อย มาก ที่สุด
23.	ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิด ขุ่นเคี้ยว หรือ อารมณ์เสียได้ง่าย					
24.	ท่านรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น หรือรู้สึกว่า ถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม					
25.	ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่ เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น					
26.	ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่ง ต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องปกติ					
27.	ท่านรู้สึกหวาระแวง หรือหวาดกลัว โดย ไม่มีเหตุผล					
28.	ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่อง ต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา					
29.	ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึก ว่าตัวเองเก็บกด					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวศิรินทรา รอดศิริ

ที่อยู่

111/1 หมู่ 2 แขวงจุมทอง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

วัน เดือน ปีเกิด

28 พฤศจิกายน 2524

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัด

กองคลัง งานพัสดุ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง