

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES STRESS OF FOOD INDUSTRY
IN CHACHOENGSAO PROVINCE AREA

วิรัช แซ่เจ็ก

WIRAT SAE-CHECK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2550

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES STRESS OF FOOD INDUSTRY
IN CHACHOENGSAO PROVINCE AREA



วิรัช แซ่เจ็ก

WIRAT SAE-CHECK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2550

**FACTORS AFFECTING EMPLOYEES STRESS OF FOOD INDUSTRY
IN CHACHOENGSAO PROVINCE AREA**

WIRAT SAE-CHECK

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRANDUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2007

COPYRIGHT 2007

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
นักศึกษา	นายวิรัช แซ่เจ๊ก
รหัสประจำตัว	48064152
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2550
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณารด แสงมณี

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน และแบบประเมินความเครียด ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 12.0 ในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA (การวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว) ในกรณีที่มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ใช้วิธี LSD ในการหาความแตกต่างเป็นรายคู่ ผลการศึกษาพบว่า

1. โดยภาพรวมพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรามีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
3. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความ

คิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านระบบการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	Factors Affecting Employees Stress of Food Industry in Chachoengsao Province Area
Student	Mr. Wirat Sae-Check
Student ID	48064152
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2550
Thesis Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon
Thesis CO - Advisor	Associate Professor Dr. Woranart Sangmanee

ABSTRACT

The research study of Factors Affecting Employees Stress of Food Industry in Chachoengsao Province Area. Objectives of study are : 1) To study level of the stress Employees of Food Industry in Chachoengsao Province Area. 2) To study level of opinions work-related factors. 3) To compare individual stress according to personal factors and work-related factors of Employees of Food Industry in Chachoengsao Province Area. Studied sample are 308 Employees of Food Industry in Chachoengsao Province Area. Collecting individual data method is conducted by distributed questionnaires consisting of Personal Information Factors, work-related factors and The stress assessment. The software SPSS Version 12.0 in 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 the results of the study are :

1. Generally, Employees of Food Industry in Chachoengsao Province Area hold the Level of stress in Low.
2. Employees of Food Industry in Chachoengsao Province Area hold the Level of Opinions on Work-related factors all terms in medium.
3. The employee’s various personal factors such as Sex, Age, Education Background, Income and Duty do not Affect individual stress. There was significant different of employee’s stress at statistical Level of 0.05 among Employee’s that have opinions on Job Characteristics,

towards Job Promotion, Managing System and Relationship. And Terms of Welfare it was significant different of Employee's stress at statistical Level of 0.01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความเมตตากรุณาของ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. วรนาถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มา โดยตลอด จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่น ๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อันมี ผศ.ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ผศ.ดร.วินัย พุทธิกุล ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิอันมี ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธ์ ดร.จ่านงค์ จิงธิรพานิช ดร.ณรงค์ พิมสาร คุณไพโรจน์ เลื่อนกระโทก และ คุณปรีชา ชันโต ที่ได้ให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่น ๆ ของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการโรงงาน ตลอดจนพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราทุกบริษัท ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมรุ่น IM9 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันทุกท่านและคอยกระตุ้นให้ กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อนร่วมงานที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือ ในทุก ๆ เรื่องในการเรียนปริญญาโทรวมถึงการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ที่เคารพและผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิรัช แซ่เจ็ก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	8
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	10
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด.....	15
2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	36
2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน.....	41
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด.....	42
2.5 อุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	47
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.1 การศึกษาเชิงพรรณนา.....	73
4.1.1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคล.....	73
4.1.2 ความคิดเห็นที่มีต่อป้อนข้อมูลในการทำงาน.....	75
4.1.3 ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทรา.....	90
4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	95
4.2.1 จำแนกตามป้อนข้อมูลส่วนบุคคล.....	95
4.2.2 จำแนกตามป้อนข้อมูลในการทำงาน.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	108
5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	108
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	109
5.4 อภิปรายผล.....	115
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก. รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	133
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	138

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก. หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	149
ประวัติผู้เขียน.....	155

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน จำแนกประเภทอุตสาหกรรมที่ขอจดทะเบียนจนถึงปีปัจจุบัน (30 มิ.ย.49).....	6
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือเพื่อทำการวิจัย.....	64
3.2 การทดสอบสมมติฐาน.....	66
3.3 แสดงสูตรวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	70
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทราจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	74
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	76
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	78
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	80
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	82
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	84
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	86
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้าน ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวม.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความเครียดของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	90
4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างเพศชายและหญิง โดยวิธี t-test.....	95
4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม อายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	96
4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....	96
4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA.....	97
4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธี t-test.....	97
4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	98
4.16 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานใน โรงงาน อุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยใน การทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	99
4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	101
4.19 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	101
4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	102
4.21 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	103
4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยวิธี One-way ANOVA.....	104
4.23 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	105
4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	106
4.25 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD.....	106

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	10
2.1 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด.....	25
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	33
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลการปฏิบัติงาน.....	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ปี 2540 ประเทศต้องประสบกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมหลาย ๆ อุตสาหกรรมต้องปิดกิจการลง ซึ่งทำให้ผู้ใช้แรงงานตลอดจนผู้ประกอบการมีความรู้สึกวิตกกังวลกับสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน และที่สำคัญในปัจจุบันนี้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในโลกนำไปสู่การขยายตัวของการแข่งขันที่ไร้พรมแดนและรุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศ ย่อมต้องมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงกับต่างประเทศในระดับสูง ทั้งในด้านการผลิตและการค้า รวมทั้งจะต้องแข่งขันกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ล้ำหน้า ไกล่เคียง หรือยังดีกว่าไทย

อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ประสบปัญหาและอุปสรรคหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านกระบวนการผลิต การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การตลาด การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยี ที่นับวันยิ่งเข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตการทำงานของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับชีวิตการทำงานอย่างมากมาย แต่มนุษย์ก็ยังคงเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นนี้เกิดขึ้นได้กับบุคคลทั่วไป ทุกอาชีพ ที่มี การเผชิญการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคม การเปลี่ยนขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนระบบ การบริหารขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งนั้น

ซึ่งในการทำงานนั้น จะมีความเครียดเข้ามาเกี่ยวข้องกับด้วยเสมอ ความเครียดที่เกิดในที่ทำงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน ความเครียดในขนาดพอเหมาะจะเป็นตัวกระตุ้นทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น และงานสำเร็จเร็วขึ้น (วิจิตร บุญยะโหดระ. 2536 : 43) และยังกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้เรื่องความเครียดและต้องบริหารความเครียดให้เหมาะสม

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวัตถุที่มีผลต่อชีวิตของคน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความเครียดแก่คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเครียดก่อให้เกิดทั้งประโยชน์และโทษ Wallace (อ้างใน ธนินทร์ กล่องฤกษ์ 2544 : 1) กล่าวว่า ความเครียดเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการเจริญเติบโต และการพัฒนา ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ขณะเดียวกัน ความเครียดที่มากเกินไปจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยได้

ความเครียด (สมิต. 2541:1) คือสภาวะที่ซับซ้อนของร่างกายและจิตใจอันเกิดจากสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บีบบังคับให้ร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไป และความเครียดจะยังคงอยู่เรื่อยไปจนกว่าสถานการณ์นั้นจะถูกกำจัดให้หมดไป ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนและทุกช่วงเวลา

Wheeler and Riding (1994 : 527-534) กล่าวว่าความเครียดในงานว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเอง หรือความผาสุกและเกินขีดความสามารถของคน จากความจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพให้สามารถดำรงอยู่ในสังคม จึงทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดความเครียดในงานได้ เนื่องจากต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้ง ผู้ร่วมงานที่อาจจะคุกคามหรือเป็นแรงกดดันก่อให้เกิดความเครียดในงานได้

Sullivan and Decker (1997: 216) กล่าวว่าความเครียดในงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจากที่คุกคาม โดยบางคนจะมีความเครียดในงานมาก ในขณะที่บางคนมีความเครียดในงานน้อย ความแตกต่างของระดับความเครียดแตกต่างกันตามลักษณะของงานและทักษะ

ปัญหาความเครียดได้กลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง เนื่องจากการดำเนินชีวิตที่ต้องเร่งรีบ และนอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมีสาเหตุของความเครียดมาจากการทำงานด้วย ลอฮ์ หุดางกูร (2522 : 58) ได้กล่าวว่า “ความเครียดในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะเกิดขึ้นได้เสมอในชีวิตประจำวัน” ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต Luckmann and Scrense (1979 : 69) ได้กล่าวว่า “การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต”

คนที่มีความเครียดเรื้อรัง จะมีพฤติกรรมในทางที่จะหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่สบายกายทั้งหมด พฤติกรรมหลีกเลี่ยงความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากจิตใต้สำนึกที่พบมาก ได้แก่

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

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

ความเครียดโดยส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากเรื่องของการทำงาน ชีวิตส่วนตัวสิ่งแวดล้อม และสังคม โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่หนักเกินไป งานน้อยเกินไป กำหนดเวลาเร่งรัดงาน ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ ความขัดแย้งในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น ภาวะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว บรรยากาศของงานที่มีการแก่งแย่งชิงดี มีกฎระเบียบเคร่งครัด มีการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสม และขาดความมั่นคงของงาน เป็นต้น (จรวย.2538 : 240)

นอกจากความเครียดจากการทำงาน คนยังมีความเครียดจากชีวิตส่วนตัว และความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งนอกจากทำให้บุคคลไม่มีความสุขแล้วยังนำไปสู่โรคต่าง ๆ เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคลำไส้อักเสบ โรคมุมิแพ้ และโรคมะเร็ง เป็นต้น (ประเวศ วัช. 2535 : 35) และ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลก็มีส่วนที่จะทำให้เกิดความเครียดได้มากน้อยแตกต่างกันไป บุคลิกภาพเป็นปัจจัยภายในที่มีส่วนทำให้เกิดความเครียดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งหมายถึงผู้ที่มึลักษณะทุมเทกกับงานมาก มีความทะเยอทะยานสูง ทำงานแข่งกับเวลา (สิริลักษณ์. 2535 : 70) ซึ่งคนที่ประสบกับภาวะความเครียดบางคนปรับตัวไปในทางที่ผิด โดยการหาทางระบายความเครียดด้วยการใช้สุราและสิ่งเสพติดเพิ่มขึ้น บางคนหมกมุ่นอยู่กับการพนัน และมีจำนวนไม่น้อยที่ฆ่าตัวตาย (วิระ ไชยศรีสุขา. 2533 : 177 ; สวัสดิ์ พุ่มพวง. 2541 :4-5) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ร้ายแรงมากขึ้นและทำให้องค์กรมีต้นทุนสูงขึ้น

Smith (อ้างในอรุณ รักธรรม. 2538 : 49-50) หัวหน้างานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดและแรงจูงใจของ NIOSH ใน Cincinnati เชื่อว่าองค์กรส่วนใหญ่จ่ายมากกว่าที่ผู้บริหารส่วนใหญ่คาดคิด สำหรับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ คนงานที่ทำงานเหมือนเครื่องจักรจะมีสติของการล้มเหลวของสุขภาพกายสุขภาพจิตสูง ซึ่งความเครียดมีผลกระทบต่อคนงานในระดับหนึ่ง ซึ่งไม่เท่ากันทุกคน และงานก็เป็นสิ่งที่มีผลทำให้เกิดความเครียดในระดับต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อคนที่ถูกผลักดันให้ก้าวไปมากกว่าที่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดความล้มเหลว

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

อัตราการใช้ป่วยและอุบัติเหตุของแต่ละองค์กร สิ่งที่เป็นผลกระทบที่เกิดจากความเครียดเหล่านี้ ไม่เพียงแต่เกิดผลเสียต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย

สาเหตุความเครียดเนื่องจากการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งมาจากความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ความเครียด ความกังวลเหล่านี้หรือที่เรียกว่า ความกดดันในองค์กร เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลาย ประการ เช่น

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

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

ความเครียดในที่ทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัย 4 อย่าง (เสนาะ ดิยาวี. 2543 :237) คือ ประการแรกเกิดจากการรับรู้ของคนไม่เท่ากัน คนประสบเรื่องเดียวกันแต่เกิดความเครียดไม่เหมือนกัน ประการที่สอง คือ เกิดประสบการณ์ในอดีตทำให้มองสถานการณ์แตกต่างกันตามผลที่ได้รับในทางบวกหรือทางลบ ประการที่สาม คือ จากการสนับสนุนของสังคมซึ่งอาจส่งเสริมหรือก่อให้เกิดความกังวลในการเผชิญกับความเครียด ประการที่สี่ คือ เป็นเรื่องของความแตกต่างของแต่ละบุคลิกภาพแตกต่างกัน

จากการศึกษาของ National Institute of Occupational Safety & Health (NIOSH) จากงาน 130 ชนิด พบว่า คนงานใช้แรงงาน เป็นงานที่มีความเครียดในระดับที่สูงที่สุด (อ้างใน รักษา ชัยประสาธน์. 2537) และงานตรวจสอบสินค้าในสายการผลิตจัดเป็นงานที่ลักษณะมีความสัมพันธ์กับความเครียดสูง และจากการศึกษาอื่น ๆ พบว่าคนทำงานที่ทำงานเป็นกะ มีปัญหาสุขภาพมากและไม่พอใจในคุณภาพชีวิตของพวกเขาเอง โดย Dr. Donald Tasto จาก Stanford Research Institute ใน Palo Alto, California (อ้างใน อรุณ รักรธรรม. 2538 : 51) พบว่าคนที่ทำงานเป็นกะจะมีอาการผิดปกติของระบบทางเดินอาหาร และมีการนอนไม่หลับเพิ่มขึ้น จากการที่

บริษัทผู้ผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น เปลี่ยนเวลาทำงานเป็นกะกลางคืนมาก เนื่องจากเสียดค่าไฟฟ้าในอัตราที่ถูกกว่า จึงกล่าวได้ว่าบุคคลที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมกำลังเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มในการประสบกับปัญหาการเกิดสภาวะเครียดได้มาก เนื่องจากสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีลักษณะการทำงานที่มีความซ้ำซาก จำเจ และขาดความท้าทายในงาน ต้องทำงานอยู่ภายใต้เสียงดังของเครื่องจักร ความร้อน ถูกควบคุมและขาดสวัสดิการในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดความเครียด (ชิน โอสถ หัสบำเรอ. 2529)

นอกจากนี้ สุปราณี ผลชีวิน (อ้างใน กิตติกร มีทรัพย์: 2541) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การทำงานแบบเป็นกะที่มีการทำงานไม่เป็นเวลา จะทำให้เกิดการรบกวนต่อจังหวะการทำงานและการหลั่งฮอร์โมนภายในร่างกายที่ปกติจะมีช่วงจังหวะการทำงานที่แน่นอน ดังนั้นการทำงานเป็นกะจึงเป็นตัวรบกวนทำให้เกิดความเครียดแก่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้

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

ผลกระทบจากความเครียดต่อคนเกิดขึ้น 3 อย่าง (เสนาะ ดิยาวี 2543:239) คือ ผลทางร่างกาย ผลทางอารมณ์ และผลทางพฤติกรรม ในแง่ของผลการปฏิบัติงาน หากความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ถือว่าเป็นความเครียดสร้างสรรค์ ทำให้ผลงานสูงแต่ถ้าความเครียดมีน้อยเกินไปเป็นความเครียดที่ทำลาย ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ

ด้วยเหตุดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่มีพื้นฐานทางด้านเกษตรกรรม เป็นแหล่งผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากร ในภูมิภาค และกรุงเทพมหานคร ประชาชนร้อยละ 70 ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในจังหวัด คิดเป็นมูลค่าประมาณ 27,681 ล้านบาทต่อปี

จากสถิติจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน มีการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมและจำนวนโรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยเฉพาะในช่วง 3-4 ปี ที่ผ่านมา สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต จำนวนโรงงานที่มีการจดทะเบียนเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2545 มีจำนวน 83 โรงงาน ปี 2546 มีโรงงานเพิ่มขึ้น 105 โรงงาน ปี 2547 เพิ่มขึ้น 125 โรงงาน และ ปี 2548 เพิ่มขึ้น 164 โรงงาน ดังนั้นในช่วงระหว่างปี 2545 ถึง ปี 2548 สัดส่วนการเพิ่มขึ้นอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 25.3 เมื่อเปรียบเทียบกับในช่วงปีที่ผ่านมา (5-10 ปี) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนสาขาอุตสาหกรรมตามลำดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ อุตสาหกรรมเกษตร มีจำนวน 200 โรงงาน, อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ มีจำนวน 172 โรงงาน, อุตสาหกรรมขนส่งและอาหาร มีจำนวน 108 และ 106 โรงงาน ตามลำดับ(ยกเว้นอุตสาหกรรมอื่น ๆ)

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน
จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ขอตระเบียนถึงปัจจุบัน (30 มิ.ย.49)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถาน ประกอบการ อุตสาหกรรม	จำนวนเงินทุน (บาท)	จำนวน คนงาน
อุตสาหกรรมการเกษตร	200	3,860,476,199	3,510
อุตสาหกรรมอาหาร	106	4,813,839,850	4,781
อุตสาหกรรมเครื่องดัด	9	592,067,500	306
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	19	4,975,834,600	4,458
อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	12	382,151,277	2,548
อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	15	957,834,755	6,702
อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	68	2,024,379,852	2,114
อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน	38	1,860,129,210	5,313
อุตสาหกรรมจากกระดาษและผลิตภัณฑ์ จากกระดาษ	22	1,925,261,000	1,069
อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	21	1,802,608,480	2,408
อุตสาหกรรมเคมี	42	1,940,520,213	1,149
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์	13	302,340,000	230
อุตสาหกรรมยาง	8	428,920,000	744
อุตสาหกรรมพลาสติก	93	6,745,178,496	8,716
อุตสาหกรรมอลูมิเนียม	68	3,503,071,000	2,351
อุตสาหกรรมโลหะ	28	7,259,208,641	3,304
อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	173	7,615,871,983	8704
อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	71	26,196,958,575	2,723
อุตสาหกรรมไฟฟ้า	56	15,624,364,138	16,195
อุตสาหกรรมขนส่ง	108	25,692,133,816	12,203
อุตสาหกรรมอื่น ๆ	154	48,150,302,480	7,073
รวมยอด	1,324	166,553,452,065	96,637

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549

หมายเหตุ : ข้อมูลสถิติในตารางข้างต้น ไม่รวมโรงงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ โดยพิจารณาจากเงินลงทุนคือเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนเงินลงทุนสูง และมีการจ้างแรงงานที่ช่วยสร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้จำนวนมากและเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนสาขาอุตสาหกรรมตามลำดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ อุตสาหกรรมการเกษตร มีจำนวน 200 โรงงาน, อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ มีจำนวน 172 โรงงาน, อุตสาหกรรมขนส่งและอาหาร มีจำนวน 108 และ 106 โรงงาน ตามลำดับ(ยกเว้นอุตสาหกรรมอื่น ๆ)

ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านพืช ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน มะพร้าว มะม่วง และหมาก เป็นต้น ด้านปศุสัตว์ ได้แก่ไข่ไก่ และสุกร ซึ่งเป็นแหล่งผลิตมากที่สุดของประเทศ ไก่เนื้อ เป็ด และโคเนื้อ ด้านประมง มีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ อาทิเช่น กุ้ง กุ้งกุลาดำ ปลาน้ำจืด ปลาน้ำกร่อย และกิจการประมงทะเล ซึ่งในการผลิตนั้นมีขั้นตอนในการผลิตที่ต้องอาศัยบุคลากรในการผลิต ตลอดจนได้มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการผลิตให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้รับการยอมรับจากผู้บริโภค ตลอดจนได้รับการรับรองมาตรฐาน HACCP, GMP, ISO9001:2000, SQF 2000, BRC and HALAL ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการผลิตนั้น จะต้องใช้ทั้งทักษะ ความรู้ ตลอดจนความชำนาญทางด้านเทคนิค และเครื่องจักร และรับรู้กับสภาพของการทำงานทุกวัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

ผลของความเครียดเป็นสาเหตุให้บุคคลไม่พอใจในงาน คับข้องใจ วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อหน่าย หยุคหรือลางาน ลาป่วย ลาออก งานไม่บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง และยังมีผลกระทบต่อสรีระวิทยาของบุคคล ทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกาย และจิตใจ คนที่มีอารมณ์เครียดสูง จะมีผลทำให้การใช้วิจารณญาณอื่นๆ มีประสิทธิภาพลดลง ถ้ามีความเครียดสะสมไว้นานๆ อาจทำให้เกิดความผิดปกติในการทำงานของสมองส่วนกลางขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ที่เครียดนั้นด้วย กล่าวคือ ทำให้อ่อนไม่หลับ กล้ามเนื้อมีความตึงมากขึ้น เกิดอาการสั่น (Tremor) ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ ความอยากอาหารลดลง เป็นต้น (Selye. 1965) ปัญหาความเครียดเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานองค์กร เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานที่นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

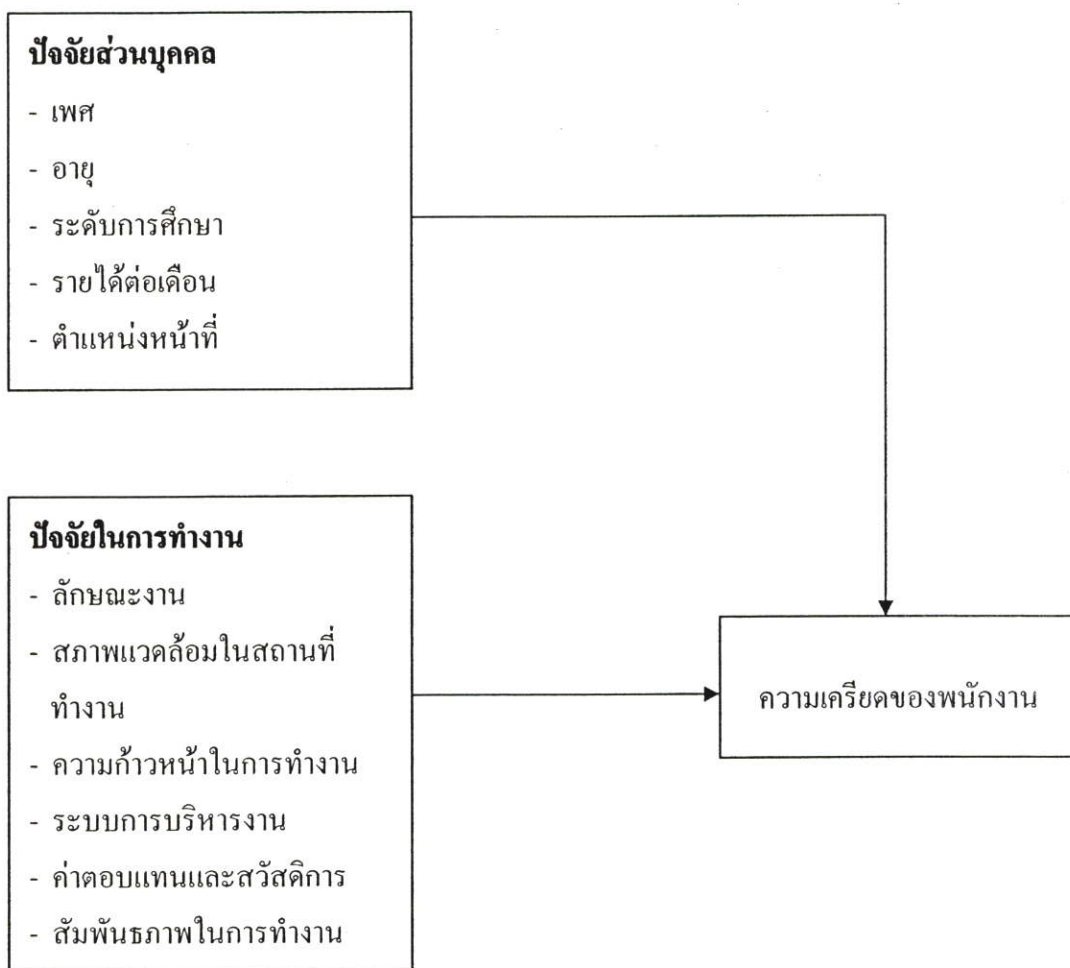
สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผลการวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ อมรากุล อินโชนนท์ (2532) ชินโอรส หัสบำเรอ (2525) Cooper and Mashall (อ้างใน จิระพร อุดมกิจ. 2539) ที่กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยผู้วิจัยเลือกแนวความคิดเหล่านี้มาศึกษา คือ ปัจจัยในการทำงาน มาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตในการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 4,781 คน

1.5.2 ตัวแปรของการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ

- (3) ระดับการศึกษา
- (4) รายได้ต่อเดือน
- (5) ตำแหน่งหน้าที่

1.2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่

- (1) ลักษณะงาน
- (2) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- (3) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- (4) ระบบการบริหารงาน
- (5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (6) สัมพันธภาพในการทำงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความเครียดของพนักงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม 2550 ถึงเดือนมีนาคม 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.6.2 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันหาทางป้องกัน ปรับปรุง และขจัดปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารใน เขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดความหมาย ของคำต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ คือ

อุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคเกษตร ได้แก่ ผลผลิตจาก พืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยผ่าน

กระบวนการแปรรูปขั้นต้นหรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง สถานประกอบการกิจการที่ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม สำหรับบริโภค รวมทั้งเครื่องปรุงหรือเครื่องประกอบอาหาร

โรงงานขนาดใหญ่ หมายถึง มีคนงานมากกว่า 500 คน

โรงงานขนาดกลาง หมายถึง มีคนงาน 10-500 คน

โรงงานขนาดเล็ก หมายถึง มีคนงานน้อยกว่า 10 คน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทรา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันตามแต่ลักษณะงานของตน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ คือ

เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบหน่วยงานของสายการผลิต ดังประกอบด้วย พนักงานรายวัน ช่างเทคนิค หัวหน้าแผนกผลิต หัวหน้าฝ่ายผู้จัดการฝ่ายผลิต เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ เป็นต้น

เจ้าหน้าที่สำนักงาน หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบหน่วยงานสนับสนุนการผลิตของโรงงาน ดังประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ตลอดจนถึงหัวหน้าส่วนของฝ่ายต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ และผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น

ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากเกินไป ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งมาจากการหรือขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตและความต้องการเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมีต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งมักจะปรากฏออกมาในลักษณะของความไม่สบายใจ วิตกกังวล คับข้องใจ ปวดศีรษะ มือสั่น ใจสั่น หงุดหงิด นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด หมายถึง ภาวะใดๆ ที่รบกวน กดดัน หรือคุกคาม จนก่อให้เกิดความเครียดขึ้นแก่พนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบในการศึกษา คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

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

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 3) ปริญญาตรี
- 4) สูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่า 6,000 บาท
- 2) 6,000 – 12,000 บาท
- 3) มากกว่า 12,000 – 18,000 บาท
- 4) มากกว่า 18,000 บาทขึ้นไป

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต และเจ้าหน้าที่สำนักงาน

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหาสาระของงานที่ทำ ความรู้สึกรักของพนักงานต่องานที่รับผิดชอบในแต่ละวันที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป ยากหรือง่าย น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ความสำคัญของงาน งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ สภาพที่ต้องแข่งขันกับเวลา การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งไม่เหมาะสม หรือกดดัน ความเครียดให้พนักงานเกิดความเครียด ไม่สบายกาย และจิตใจ เช่น อุณหภูมิ แสง สี เสียง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงกว่า รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ฝึกอบรม ตลอดจนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ

ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน หมายถึง ลักษณะและความชัดเจนของนโยบายในการบริหารสายงาน ได้แก่ วิธีปกครองและการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ การมอบหมายงานและการกระจายงานที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

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

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด
 - 2.1.1 ความหมายของความเครียด
 - 2.1.2 องค์ประกอบของความเครียด
 - 2.1.3 ชนิดของความเครียด
 - 2.1.4 ระดับของความเครียด
 - 2.1.5 สาเหตุของความเครียด
 - 2.1.6 ผลกระทบของความเครียด
 - 2.1.7 การประเมินความเครียด
 - 2.1.8 พฤติกรรมเผชิญความเครียด
 - 2.1.9 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 อุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความเครียด

2.1.1 ความหมายของความเครียด

เมื่อกล่าวถึงความเครียด คนทั่วไปมักนึกถึงเรื่องของความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่ถูกบีบคั้น ความวิตกกังวล ความเคียดแค้น ความโศกเศร้าหงายหงอย หรือความกดดันทางจิตใจ

แต่ในความเป็นจริงแล้ว ความเครียดมีความหมายกว้างมากกว่านี้ เพราะความเครียดจะเกิดขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งที่เห็นได้ชัดเจนและที่ซ่อนเร้น และเป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นทุกวัน เนื่องจากธรรมชาติของคนต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคล (จรรยาพร ธรนิทร. 2534) ดังมีผู้ให้ความหมายของความเครียดไว้ดังต่อไปนี้

ความเครียด (Stress) ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 525) หมายถึง อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป และมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Stringere” ซึ่งแปลว่า ความขมึงเกลียว (Webster. 1968: 1861)

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

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

Campbell (1981: 602) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นสิ่งใด ๆ ก็ตามซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบบจะชัดเจนขึ้นเมื่อตัวกระตุ้นความเครียดต่อบุคคลซึ่งจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ทางจิตใจ โดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้นในทันทีทันใดขณะประสบกับภาวะความขัดแย้งทางความคิดและพฤติกรรม

ฐานา ธรรมคุณ (2532: 14) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง กลุ่มอาการที่เกิดขึ้นแต่ละบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามและเพื่อปรับภาวะสมดุลในบุคคล การตอบสนองที่เกิดขึ้นอาจปรากฏออกมาทั้งทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ และสังเกตไม่ได้ โดยมีการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์

แสงระวี ชูพาณิชย์กุล (2542: 13) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะกดดันที่มีต่อร่างกาย แสดงออกไป เมื่อมีบุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากระทบร่างกายและจิตใจของบุคคลทำให้บุคคลนั้นต้องเผชิญกับปัญหาและความกดดัน ต้องหาคำตอบให้ตนเองว่าจะสู้ต่อไปจะวิ่งหนีออกมา หรือจะอดทนนิ่งเฉย

สุนีย์ เกี้ยวกิ่งแก้ว (2527: 2) กล่าวว่าความเครียด คือ ความปั่นป่วนหรือไม่สมดุลและมีปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นที่มีผลคุกคามต่อสวัสดิกภาพร่างกายและจิตใจ

กรมสุขภาพจิต (2541: 9) กล่าวว่า ความเครียดนั้นเป็นภาวะของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจคับข้องใจ หรือถูกบีบคั้น กดดันจนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ

มุกดา สุขสมาน (2527 : 96) ให้ความหมายของความเครียด คือ สถานการณ์ที่คับแค้นที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกิดขึ้นเกี่ยวพันกับความวิตกกังวล บางครั้งความเครียดจะเกิดขึ้นกับร่างกาย เมื่อมีการใช้พลังงานมากและมีการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการทางชีววิทยาของร่างกาย เช่น อุณหภูมิสูงมาก ๆ หรืออาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนาน ๆ ซึ่งจะเป็นตัวเร่งความเครียด

อรพรรณ ลือบุญรัชชัย (2543: 206) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นสภาวะกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาคุกคาม ก่อให้เกิดความไม่สมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของบุคคลกร รวมถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย

กิติมา อมรทัต (2533 : 64) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียด คือ ปฏิกริยาการตอบโต้ของจิตใจและร่างกายที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง คนจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแต่ถ้าปรับไม่ได้ความเครียดนั้นก็จะเป็นทุกข์ทรมาน และในที่สุดก็จะทำลายสุขภาพทั้งทางจิตใจและร่างกายของคน

ชูทิศย์ ปานปรีชา (2534 : 47) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวคนหรือปัญหานอกตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหาความผิดปกติทางจิตใจ ความเครียด เป็นความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ เหมือนจิตใจถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งร้าย ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

จรวพร ธรณินทร์ (2538: 228) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ปฏิกริยาที่ร่างกายแสดงออกไป เมื่อมีบุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากระทบร่างกายและจิตใจของบุคคลทำให้บุคคลนั้นต้องเผชิญกับปัญหาและความกดดัน ต้องหาคำตอบให้ตนเองว่าจะสู้ต่อไป จะวิ่งหนีออกมา หรือจะอดทนนิ่งเฉย

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

ไพรัช พงษ์เจริญ (2537 : 68) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นปฏิกริยาโต้ตอบของจิตใจและร่างกายต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมใกล้ตัวและสภาพแวดล้อมที่ไกลตัวออกไป สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้เองที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในขณะเดียวกันการปรับตัวให้

เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้เป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลจะสามารถกระทำได้มากน้อยแตกต่างกัน

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

2.1.2 องค์ประกอบของความเครียด

อัญชญา เวสารัชช์ (2527: 3637) ได้กล่าวถึงสาเหตุใหญ่ ที่ทำให้คนเราเครียดนั้น เกิดจากองค์ประกอบ 5 ประการคือ

1. สภาพแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพและจิตใจ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุบรรยากาศต่าง ๆ ที่ล้อมรอบตัวบุคคลนั้นอยู่ เช่น อากาศที่หนาวจัด เสียงดังค่อย แสงจ้า หรือมืด สารพิษต่าง ๆ ในอากาศ
2. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ ความหนักแน่น รวมถึงการเก็บอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ใจไว และอาการขอโรคจิต โรคประสาทต่าง ๆ
3. งาน งานที่ทำให้เราเครียดได้แก่ งานหนัก งานมาก งานเสี่ยง งานจำเจซ้ำซาก นำเปื้องานที่ต้องใช้สติปัญญากำลังสมองมาก
4. แรงกดดันทางสังคม เช่น หนี้สิน ค่านิยม ศิลธรรม ประเพณี เพื่อน สถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. สัมพันธภาพและพฤติกรรมลักษณะสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นและพฤติกรรม การแสดงออกมีผลต่อคนเราจนทำให้เครียดได้

2.1.3 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 ที่เป็นเหตุให้บุคคลใช้พลังจิตในการแก้ไขปัญหาาก่อนระบบอื่น ๆ ของร่างกายและลงมือทำงาน

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

1. ความเครียดทางร่างกาย

1.1 ความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงชีวภาพ หรือทางร่างกาย (biological stress) เช่น มีความเจ็บปวด ได้รับบาดเจ็บ การเสียน้ำของร่างกายมากเกินไป การเสียดื้อออกจากร่างกาย

1.2 ความเครียดที่เกิดขึ้นในขั้นพัฒนาการ (developmental stress) รวมทั้งความเครียดของบุคคลในวัยต่าง ๆ เช่น ความเครียดในช่วงวัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา

1.3 ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม (environmental stress) เช่น อิทธิพลจากภาระหน้าที่ อิทธิพลจากกฎระเบียบขององค์กร อิทธิพลจากลักษณะของครอบครัว ภาวะเศรษฐกิจ เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน

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

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

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

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

นิวัติ พลนิกร (2529 : 52) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย มีสาเหตุมาจาก

1.1 สภาพภายนอกในร่างกาย ได้แก่ อุณหภูมิร้อน หนาว เสียงดัง เป็นต้น

1.2 สภาพภายในร่างกาย ได้แก่ ความหิว ปวดปัสสาวะ การเปลี่ยนแปลงฮอร์โมน

2. ความเครียดทางอารมณ์ มีสาเหตุมาจาก

2.1 ภาวะต้องตัดสินใจเลือก เช่น ทำหรือไม่ทำ รับหรือไม่รับ รักหรือไม่รัก ภาวะที่ยังตัดสินใจไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง (Conflict) อันเป็นสาเหตุของความเครียด

2.2 ภาวะที่หวั่นวิตกความล้มเหลว (Frustration) แม้จะตัดสินใจเลือกเป้าหมายแล้ว แต่หนทางเต็มไปด้วยอุปสรรค การยังไม่บรรลุเป้าหมายทำให้เกิดความกลัวหรือหวั่นวิตกต่อความล้มเหลว ซึ่งเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งของการกระทำให้เกิดความเครียด

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

2.1.4 ระดับของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลแม้จะมีสาเหตุอย่างเดียวกัน แต่ระดับของความเครียดที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การเรียนรู้ประสบการณ์และความสามารถในการปรับตัวของบุคคล ได้มีผู้แบ่งระดับความเครียดที่แตกต่างกันคือ

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

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นและสิ้นสุดลงในช่วงเวลาสั้น 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

สุจริต สุวรรณชีพ (2531: 97) กล่าวว่า ผลของความเครียดมีหลายด้านขึ้นอยู่กับระดับของความเครียดที่เกิดขึ้น กล่าวคือ

1. ความเครียดในระดับต่ำ จะเพิ่มความสามารถในการทำงานได้สูงยิ่งขึ้น และสร้างความสุขใจให้แก่มนุษย์

2. ความเครียดในระดับปานกลาง อาจมีผลกระทบต่อเพื่อนต่อพฤติกรรม และอาจนำไปสู่การกระทำในลักษณะที่ซ้ำ ๆ บ่อย ๆ ได้แก่ กินมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ การคิดเห่ล่า ดิทยา

3. ความเครียดในระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงถึงบาดเจ็บหรือช้ำหรือถึงกับวิตกกังวล ไม่รับความเป็นจริงไม่สามารถควบคุมตนเองได้

4. ความเครียดในระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้หลายโรค และโรคอื่น ๆ ได้มากมาย รวมทั้งแก่เร็วและอายุสั้นด้วย

ซูทิตย์ ปานปรีชา (2534 : 34) ได้แบ่งระดับของความเครียดเป็น 3 ประการ คือ

ระดับแรก เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติของทุกคนขณะเผชิญปัญหาต่าง ๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง

ระดับสอง เป็นภาวะจิตใจมีความเครียดปานกลางเป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่แสดงออกให้เห็น 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 ระวังดูแล
2. ความเครียดระดับปานกลาง อาจมีผลกระทบท่อการทำงานของร่างกาย เช่น กินมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ คิดเห่ล่า ดิทยา เป็นต้น
3. ความเครียดระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดการกระทำก้าวร้าวถึงบาดเจ็บหรือช้ำหรือถึงกับวิตกกังวลไม่สามารถควบคุมตนเองได้
4. ความเครียดระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้ เช่น โรคกระเพาะ โรคหัวใจ รวมทั้งแก่เร็วและอายุสั้นด้วย

สรุปได้ว่า ระดับความเครียดแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ ความเครียดระดับต่ำหรือความเครียดระดับปกติ จะมีความเครียดอยู่เล็กน้อยเกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ ซึ่งมักเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับปานกลางจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น และเวลาในการเกิดขึ้นยาวนานกว่าระดับความเครียดระดับต่ำ ความเครียดระดับสูงจะปรากฏอาการอยู่เป็นเวลานานส่งผลให้เกิดการสูญเสียในการดำเนินชีวิต และเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ

2.1.5 สาเหตุของความเครียด

คมจักร พันธุ์นิช (2541: 60) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ 7 ประการ ดังนี้

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

บุคคลแต่ละคนจะมีความเครียดที่แตกต่างกันตามสาเหตุของความเครียดหรือตัวที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressor) สาเหตุของความเครียดเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่าง ๆ มากมาย จึงได้มีผู้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้ คือ

Engel (1962 : 65) ได้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ 3 ประการดังนี้

1. การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะเกิดการสูญเสียสิ่งที่มีค่า สิ่งที่รัก สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ได้แก่ การสูญเสียอวัยวะ บทบาททางสังคม อาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนมีความผูกพันอยู่ เป็นต้น
2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่ที่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การสอบแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่น่าตกใจ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน
3. ความคับข้องใจ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การทำงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้า ข้ำซาก จำเจ ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้ในสภาพต่าง ๆ กัน

Cooper (1979 : 183-202) ยังได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียด ในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยต่อไปนี้

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 กล่าวโดยสรุปแล้วสาเหตุของความเครียดน่าจะมาจากปัจจัยต่าง 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 การค้นหาเส้นทางเพื่อไปสู่ปลายทาง 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 หากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่ค่อยดี ก็อาจกลับกลายเป็นบ่อเกิดแห่งความตึงเครียดได้

ชุติตย์ ปานปรีชา (2519: 486488) ได้แบ่งสาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียด คือ

1. สาเหตุภายใน หมายถึงความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคนแยกได้ 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียดร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ เมื่อร่างกายเครียดก็จะทำให้จิตใจเครียดด้วย เช่น ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ซึ่งสภาพร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือผ่านการทำงานหนักและนานร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะความเจ็บป่วยทางร่างกาย ภาวะติดสุรา ยาเสพติดไปกลประสาทเป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.2 สภาพจิตใจ คือสภาพทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความโกรธ ความวิตกกังวล ความเศร้า ทุกข์ใจ ความรู้สึกสิ้นหวัง

1.2.2 ความรู้สึกบางอย่าง ได้แก่ ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียงเกียรติยศ ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกที่ตัวเองกระทำผิดคิดว่าผู้อื่นจะรู้

1.2.3 ความคัดข้องใจ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ความรู้สึกไม่พอใจ วิตกกังวล เหมือนถูกบีบคั้น

1.2.4 บุคลิกภาพ ได้แก่ เป็นคนจริงจังกับชีวิต ใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ เป็นคนต้องพึ่งพาคนอื่น

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ นอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ คนรัก เช่น พ่อแม่ ลูก คู่รัก การสูญเสียของรักทรัพย์สิน หน้าที่การงาน

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิตโดยระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต จะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological Imbalance) เช่นการเข้าโรงเรียนครั้งแรก การแต่งงาน วิทยุมดประจำเดือน การเกษียณอายุ หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันโดยมิได้คาดหรือเตรียมการไว้ก่อน

2.3 ภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่ว่าจะภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือภัยจากธรรมชาติ

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำงานหลายหน้าที่ หลายแห่ง หรืองานไม่พึงพอใจ งานที่ไม่มั่นคงแน่นอน ขาดความก้าวหน้า มองไม่เห็นความสำเร็จของงานที่ทำอยู่

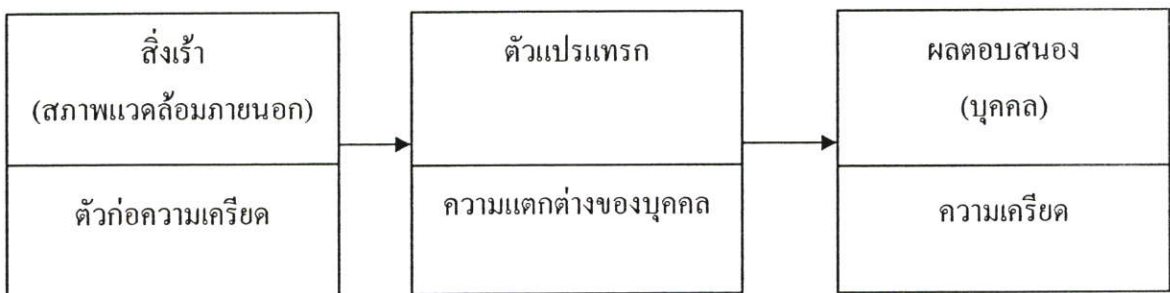
2.5 งานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้า หรือผู้บริหาร งานที่ต้องรับผิดชอบด้านการวิจัย สั่งการ วางแผน คุมนโยบาย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก มีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ

2.6 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน

2.7 สภาพของสังคมเมือง ที่ชีวิตต้องต่อสู้แข่งขัน การจราจรติดขัด การเดินทางไม่สะดวก ขาดอากาศบริสุทธิ์

บุญทัน ดอกโทสง (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. ปัจจัยภายใน ซึ่งหมายความรวมถึง คุณลักษณะทางพันธุกรรม เพศ อายุ และการศึกษา อารมณ์ การประสพภัยอันตรายต่ออวัยวะต่าง ๆ ทางร่างกาย มีปัจจัยหลายประการที่เป็นสาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียด คือ สาเหตุทางกาย ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ภาวะติดสุรา และยาเสพติด สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล โกรธ เสร้า ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียงเกียรติยศ ความภูมิใจ ความคับข้องใจ จิตใจถูกบีบคั้น บุคลิกบางประเภท เช่น ความจริงจังกับชีวิตเป็นคนใจร้าย ก้าวร้าว หรือเป็นคนที่ต้องพึ่งพาคณอื่น ขาดความมั่นใจในตัวเอง

2. ปัจจัยภายนอก การสูญเสียสิ่งที่รัก เช่น ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน พ่อ แม่ 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 คุมนโยบาย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากมีปัญหา

ต้องแก้ไขอยู่เสมอ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจนเป็นหนี้เป็นสิน อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม สภาพสังคมเมือง ชีวิตต่อสู้แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก ขาดอากาศบริสุทธิ์

ประพาพรรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) กล่าวถึงสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด คือ

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

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

3. เกิดจากองค์ประกอบทางด้ายชีวเคมี (Biochemical Function) เกิดขึ้นเพราะสารเคมีที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ในสมองขาดความสมดุลหรือขาดแคลนไป การรักษาเฉพาะโรคการเจ็บป่วยหรือการติดเชื้อ ก็เป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความเครียดได้เช่นกัน

4. เกิดจากกรรมพันธุ์ (Genetic Pattern) ความเครียดไม่ถือว่าสามารถถ่ายทอดเป็นพันธุกรรมได้ แต่แนวโน้มบางอย่างของอาการนี้จะปรากฏในบางครอบครัว รายงานการศึกษาบางฉบับได้ชี้ให้เห็นว่า แนวโน้มทางด้านเคมีวิทยา ที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นอาจเกิดขึ้นได้เพราะกรรมพันธุ์

กรมสุขภาพจิต (2540: 3) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดออกเป็น 3 ประการ คือ

1. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวว่าจะไม่ไม่ดังหวัง กลัวจะไม่สำเร็จ หนักใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตัวเองต้องทำสิ่งที่ยากเกินความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

2. สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนวัย การแต่งงาน การตั้งครรรภ์ การเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายบ้าน การสูญเสียคนรัก เป็นต้น

3. สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ การเจ็บไข้ไม่สบายที่รุนแรง ตลอดไปจนถึงการเจ็บป่วยด้วยโรคที่รุนแรงและเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

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

2.1.6 ผลกระทบของความเครียด

อัมพร โอตระกูล (อ้างใน เพ็ญญา. 2540: 3334) กล่าวถึง ผลกระทบที่มีต่อความเครียด เป็นระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

1. ผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะสั้น ส่วนใหญ่แล้วผู้ทำงานจะเกิดความเครียด ซึ่งนำไปสู่ปฏิกิริยาอาการต่าง ๆ ของร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ดังนี้

1.1 ปฏิกริยาทางร่างกาย จะเกิดอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดหลัง ขา ใจสั่น ปากคอแห้ง การนอนผิดปกติ

1.2 ปฏิกริยาทางจิตใจ จะรู้สึกเหนื่อยเพลีย วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อหน่าย ซึมเศร้า ขาดสมาธิ ขาดการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 ปฏิกริยาทางพฤติกรรมหันไปพึ่งสิ่งเสพติดมากขึ้น ได้แก่ บุหรี่ สุรา หรือ ยาเสพติดต่างๆ

1.4 ปฏิกริยาทางสังคม จะขาดมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น บทบาทในครอบครัวเสียไม่รับผิดชอบ ไม่เข้าสังคม หรือไม่คบหาสมาคมกับผู้อื่น

2. ผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว ถ้าคนเราเกิดความเครียดอยู่เรื่อย ๆ ร่างกายจิตใจรับไม่ไหว ปรับตัวไม่ได้ ก็จะนำไปสู่ความเจ็บปวด ซึ่งมีได้ดังนี้

2.1 การเจ็บปวดของโรคทางกาย ได้แก่ โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ ท้องอืดเพื่อ สุขภาพทรุดโทรม

2.2 การเจ็บป่วยทางจิตใจ จะเกิดการนอนไม่หลับ วิตกกังวลเรื้อรัง หรือเป็นโรคประสาท

2.3 ผลต่อชีวิตทางสังคม ทำให้ชีวิตสมรสแตกร้าง ขาดการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น

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 เป็นคลื่น หรืออาจจะเป็นอาการของประสาท เช่น ฝันร้าย นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร เหงื่อออกมาก เป็นต้น

อาการทางระบบหัวใจและหลอดเลือด เกิดขึ้นเนื่องจากในภาวะที่มีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกายจะมีอาการหลั่งฮอร์โมนแอดรีนาลิน จากต่อมหมวกไต ทำให้เกิดอาการสำคัญของระบบ

หายใจและหลอดเลือด เช่น ความดันโลหิตสูง การหดตัวของเส้นเลือดทำให้เกิดอาการปวดหัว เจ็บหน้าอก เป็นต้น

อาการทางระบบหายใจ เกิดขึ้นเนื่องจากฮอร์โมนแอดรีนาลิน ทำให้กล้ามเนื้อของหลอดลม หยุ่นตัว เกิดอาการหายใจถี่ ๆ ถ้ายังมีความเครียดเกิดขึ้นต่อไปนาน ๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิต และแสดงออกมาในรูปของหายใจที่ผิดปกติ

อาการทางระบบทางเดินอาหาร เกิดขึ้นเนื่องจากในภาวะเครียดจะมีการหลั่งน้ำย่อย และกรดออกมาเพิ่มมากขึ้น มีการเคลื่อนไหวของลำไส้และกระเพาะอาหารเพิ่มมากขึ้นนอกจากนี้ยังมีอาการท้องผูก หรืออาจท้องเสียได้

2. ผลต่อจิตใจ ความเครียดได้ส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจของบุคคล โดยการก่อให้เกิดปัญหาโรคประสาท เช่น บางคนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดทางอารมณ์อย่างรุนแรงถึงขั้นการแสดงออกมาจากจิตใต้สำนึกโดยไม่รู้ตัว (Sub Conscious) เสมือนเป็นผลของทางร่างกาย จนกระทั่งเขาสามารถหนีพ้นจากความเครียดนั้น หรือปลอดภัยจากสิ่งรบกวนทำให้เกิดความเครียดนี้ ปฏิกิริยาตอบสนองถึงขั้นนี้เรียกว่า การตอบสนองแบบฮีสทีเรีย (Hysteria Reaction) ส่วนความเครียดทางจิตใจถ้ามีมากกว่าระดับหนึ่ง ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นอาจมีผลตอบสนองต่อความต้องการการทำงานของร่างกายได้ โดยการทำงานตามปกติของร่างกาย อาจถูกรบกวนจนกระทั่งคนเราไม่สามารถทำหรือคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าความเครียดทางจิตใจนี้รุนแรงและคงอยู่นาน จะมีผลต่อการปรับตัวทางสรีระวิทยา ซึ่งทำให้มีอันตรายต่อเนื้อเยื่อต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง และอาจมีผลให้เกิดโรคทางกายอันเนื่องมาจากจิตใจเป็นต้นเหตุ หรือเรียกว่า Psychosomatic Disease และนอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกระทบต่อจิตใจอีกหลายประการ เช่น ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ ตัดสินใจผิดพลาดบ่อย ไม่กล้าเสี่ยงในเรื่องที่จำเป็น ความคิดสร้างสรรค์ค่อย ๆ ลดลง เป็นต้น

นงคราญ ผาสุก (2528: 10-11) ได้กล่าวว่า เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรมของมนุษย์จะตอบสนองต่อความเครียด ดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย มีอาการใจสั่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ความดันโลหิตเพิ่ม ปวดหัว หายใจเร็ว น้ำตาลในเลือดเพิ่ม แน่นท้อง ท้องเดิน ปัสสาวะบ่อย เหงื่อออก ร้อนหรือชาตามตัว มือ แขนและขา มีอาการหดเกร็งของกล้ามเนื้อต่าง ๆ เช่น กระเพาะอาหารและลำไส้

2. ทางด้านอารมณ์และจิตใจ คนที่มีความเครียด อารมณ์จะเปลี่ยนแปลงไป เช่น กลัว วิตกกังวล หงุดหงิด โกรธ ซึมเศร้า รู้สึกผิดและอึดอัดใจ

3. ทางด้านพฤติกรรม เช่น กระสับกระส่าย นั่งไม่ติด การตัดสินใจและการเรียนรู้จะเสียไป แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ความรุนแรงของความเครียด ความแตกต่างระหว่างบุคคลงานที่ยุ้งยาก สลับซับซ้อน ต้องใช้สมาธิมาก ทำให้เกิดผลเสีย

4. การรับรู้เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น การรับรู้ การตัดสินใจ และการเรียนรู้จะเสียไป แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ความรุนแรงของความเครียด ความแตกต่างระหว่างบุคคล งานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ต้องใช้สมาธิมาก จะทำให้เกิดผลเสีย

Murray and Suttentley (อ้างใน จูนา. 2532: 23-24) กล่าวถึง ผลกระทบทางด้านจิตใจ จากความเครียดไว้ดังนี้

1. มีอาการแสดงทางอารมณ์ เช่น ภาวะวิตกกังวล หงุดหงิดง่าย ขาดความอดทน โกรธ ร้องไห้ โดยไม่มีเหตุผล อารมณ์ไม่คงที่
 2. ระดับความจำ ความสนใจ หรือสมาธิเสียไป มีอาการฝันกลางวันไม่สบายใจในการ พูดคุยกับผู้อื่น
 3. มีการกระทำในกิจกรรมต่างๆ มากเกินปกติ ตกใจง่าย มีความไวต่อเสียง
 4. กระบวนการทางความคิดถูกรบกวน จะรู้สึกสับสน ตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้ไม่ดี มีความลังเล กลัว สงสัยโดยไม่มีเหตุผล
 5. มีพฤติกรรมและบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลง เช่น ไม่สนใจ ไม่ให้ความร่วมมือในการ ติดต่อประสานงานกับผู้อื่น มีอารมณ์แปรปรวน การรับรู้แคบลง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความวิตกกังวล
 6. การรับรู้ถูกรบกวน มีอาการประสาทหลอน เห็นภาพหลอน การรับรู้ทางประสาทสัมผัสผิดปกติ ซึม สับสน
 7. การใช้ภาษาในการพูดเปลี่ยนแปลง พูดซ้ำๆ และคำพูดอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ในขณะพูด น้ำเสียงและจังหวะการพูดเปลี่ยนแปลงไป
 8. ใช้กลไกการป้องกันตนเองโดยไม่รู้ตัว เช่น การถดถอย การปฏิเสธ การหาเหตุผล เข้าข้างตนเอง โทษผู้อื่น
 9. มีการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พูดบิตเบียน ทำตัวเป็นเด็ก แยกตนเอง อ่อนแอลง รู้สึกเบื่อหน่ายไปหมดทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่สามารถตัดสินใจหรือให้คำแนะนำต่างๆ ได้ รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ความต่ำต้อย ไร้ค่า และบางครั้งแสดงออกถึงความต้องการมากเกินปกติ
- เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองกับความเครียดใน 4 ทางด้วยกัน (อัจฉรา บัวเลิศ. 2536 : 42) ได้แก่

1. การตอบสนองทางความนึกคิดและการรับรู้เมื่อคนเรารู้สึกถูกคุกคาม ตกอยู่ในภาวะ ความเครียดจะมีกลไกป้องกันตนเองเพื่อลดหรือขจัดสิ่งคุกคามที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น โดยทั่วไปการตอบสนองทางความนึกคิดและการรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การหนีและเลี่ยง เป็นกลไกป้องกันตนเองที่พบในคนส่วนใหญ่ โดยการที่บุคคล จะนึกคิด หรือรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะของการเข้าข้างตนเอง การรับรู้บิดเบือนหรือ ปฏิเสธสิ่งที่เกิดขึ้น เนื่องจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับโครงการ “ตน” หรือไม่

ตามที่ตนคาดหวังไว้ กระบวนการนึกคิดและการรับรู้เหล่านี้เป็นความพยายามที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่ามีอันตราย หรือการควบคุมต่อจิตใจนั้นลดลงหรือหมดไป ขณะเดียวกันบุคคลอาจรู้สึกขัดแย้งต่อการที่เขาตีความต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ของเขากับความพยายามที่จะคะเนถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น การตีความผิดพลาด การหนี การเลี่ยงจากความจริง โดยการรับรู้ที่บิดเบือน สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการนึกคิดและการรับรู้ที่เสียไปของบุคคล

1.2 การยอมรับและเผชิญกับภาวะเครียด บุคคลพยายามหนีทบทวนถึงที่มาของความเครียด 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 อารมณ์ที่เกิดจากความกดดัน ความบีบคั้น กระสับกระส่าย คับข้องหรือรู้สึกกลัว โกรธ ซึมเศร้า เสียใจ และรู้สึกผิดเกิดขึ้น เมื่อความวิตกกังวลเกิดขึ้น ก็มักจะเกิดอาการอันต่อเนื่องกับความวิตกกังวลไปด้วย อาการเหล่านี้ประกอบด้วยความวิตกกังวลในลักษณะรุนแรง (Nervous Anxiety) นอนหลับยาก หงุดหงิด มีอาการชาตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย กระวนกระวาย ปวดหรือเจ็บบริเวณใดบริเวณหนึ่งในร่างกาย และกลัวในสิ่งที่มองได้ไม่ชัดหรือลักษณะคลุมเครือ ขณะเดียวกันเมื่อเกิดอาการซึมเศร้าก็จะมีอาการเหล่านี้เกิดขึ้นด้วย ได้แก่ มีปัญหาในการนอน เบื่ออาหาร หงุดหงิด กระวนกระวาย อ่อนเพลีย และขาดความสนใจต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

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

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

4.1 ระยะสัญญาณอันตราย (Alarm Reaction Stage) เป็นระยะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้มีความพร้อม และตื่นตัวในการสร้างกลไก ที่จะต่อต้านภาวะเครียด เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ เริ่มต้นที่ไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) จะหลั่งสารออกมามากระตุ้นคอัมไรท์ทอและระบบประสาทอัตโนมัติให้หลั่งฮอร์โมนอิพิเนฟริน (Epinephrine) ออกสู่กระแสเลือด ทำให้มีการหลั่งของน้ำตาลซึ่งเป็นผลให้หัวใจเต้นแรงขึ้น ขณะเดียวกันก็มีกลไกเปลี่ยนแปลงอีกหลายๆ อย่าง ซึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาทั้งทางด้านร่างกายและพฤติกรรมต่างๆ เช่น ปวดศีรษะ น้ำตาลในเลือดมาก ความดันโลหิตเพิ่ม ผิวหนังซีดเข็น (มือและเท้าเข็น) เหงื่อออก น้ำหนักลด ท้องผูก ท้องอืดนอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กลไกในช่วงนี้จะใช้เวลาไม่มากนักก็อาจนำไปสู่ภาวะของการปรับตัวได้ หรืออาจดำเนินไปโดยเข้าสู่ระยะที่สองคือระยะต่อต้านต่อไป

4.2 ระยะต่อต้าน (Resistance Stage) เป็นระยะของการปรับตัวอย่างแท้จริง ร่างกายจะปรับภาวะของความไม่สมดุลของระบบต่างๆ ให้คืนสู่สภาวะปกติ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความพร้อมที่จะปกป้องตนเอง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้แก่ ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันป้องกันโรค หลั่งฮอร์โมนระดับน้ำตาลในเลือดเปลี่ยนแปลง เลือดจาง หรือความเข้มแข็งขึ้น ในที่สุดการตอบสนองจะกลับสู่ปกติ เมื่อสิ่งกระตุ้นความเครียดลดน้อยลง แต่ถ้าสิ่งกระตุ้นความเครียดเกิดขึ้นในเวลานานโดยไม่ได้ปลดปล่อยออกไปอย่างเพียงพอ เมื่อสิ่งกระตุ้นความเครียดยังคงต่อเนื่องไปเรื่อยๆ บุคคลจะรู้สึกเป็นทุกข์และมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เช่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่ม ช่วงของการหายใจกว้าง เวียนศีรษะ เจ็บตรงนี้ รู้สึกแปลิบๆ ตามผิวหนัง กล้ามเนื้อหดตัว ปวด เจ็บ ปวดศีรษะ อากาการสั่น ปวดศีรษะรุนแรง แผลในกระเพาะ คลื่นไส้ หอบหืด ผื่นแดงที่ผิวหนัง เป็นต้น ระยะต่อต้านยังคงอยู่ต่อไปอีก วิธีการเผชิญปัญหา ไม่ได้ผลที่จะช่วยให้ปรับตัวได้ บุคคลจะยิ่งเครียดมาก จนกระทั่งถึงจุดที่ปรับตัวไม่ได้ นั่นคือ เข้าสู่ระยะสุดท้าย

4.3 ระยะหมดกำลัง (The Stare of Exhaustion) ระยะนี้เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อภาวะเครียดที่รุนแรง และอยู่นานไม่ได้ต่อไปอีกแล้ว ภาวะไม่สมดุลยังคงอยู่ ร่างกายไม่สามารถคืนสู่สภาวะปกติ ผลของการปรับตัวในทั้งสองระยะที่ผ่านมา ถือได้ว่า ล้มเหลว ก็จะเข้าสู่ภาวะหมดกำลัง เกิดโรคทางกาย และจิตหรือแม้แต่ถึงขั้นเสียชีวิตได้

2.1.6.1 ผลของความเครียด

จากหนังสือคู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2540 : 35) ได้กล่าวถึง เมื่อคนเราเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้างดังต่อไปนี้

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

2.1.6.2 ผลของความเครียดในการทำงาน

ผลของความเครียดในการทำงานสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ทางร่างกาย (Physical Health)

มีการศึกษาวิจัยต่าง ๆ มากมายที่ศึกษาถึงผลกระทบของงานต่อการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาในร่างกาย โดยเฉพาะระบบหัวใจและหลอดเลือด โดยมุ่งศึกษาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดโคโรนารี (Coronary Heart Disease) ดังเช่น Cobb and Karl (อ้างในจิระพร . 2539) ได้แสดงให้เห็นปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ภาวะความดันโลหิตสูง ภาวะคลอเรสเตอรอลในเลือดสูง ซิฟจรเต้นผิดปกติ คลื่นหัวใจเต้นผิดปกติ นอกจากนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับภาวะสุขภาพอนามัย พบว่าความเครียดในการทำงานในระดับสูงสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับกรดยูริก (Uric Acid) ระดับน้ำตาลในเลือดและอุบัติการณ์ของโรคกระเพาะอาหารอักเสบ

2. ทางจิตใจ (Psychological Well-being)

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

จากการศึกษาของ Dohrenwend (1974) พบว่า ความเครียดในการทำงานสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ นั่นคือถ้าบุคคลมีความเครียดมากจะมีพฤติกรรมในการสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น และมีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง และความเครียดในการทำงานมีผลต่ออัตราการเข้ายาโดยพบว่าการใช้ยานอนหลับบางชนิด จะช่วยลดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน ถึงแม้ว่าการใช้ยานาน ๆ จะทำให้เกิดการเสพติดได้

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

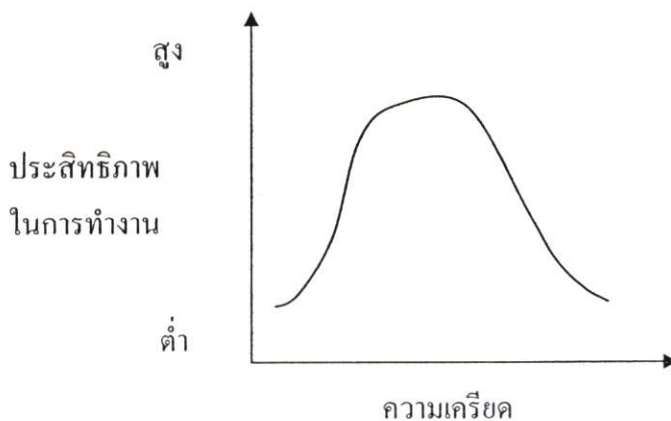
1. ทางร่างกาย ได้แก่ ภาวะความดันโลหิตสูง ชีพจรเต้นเร็วผิดปกติ มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มของกรดยูริก

2. ทางจิตใจ ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน เบื่อหน่าย หงุดหงิด ชี้อารมณ์

3. ทางพฤติกรรม ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตหรือผลงานลดลง การขาดงาน การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา

2.1.6.3 ความเครียดกับประสิทธิภาพการทำงาน

Robbin (อ้างใน เพ็ญญา อนุชิตวงศ์. 2540) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงานมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบ U หักกลับ (Inverted-U Relationship) ดังแสดงในภาพที่ 2.2 กล่าวคือ ภายใต้อิทธิพลของความเครียดระดับต่ำ ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนถึงความสามารถของบุคคลจะรับได้ ก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพตกต่ำลง



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่มา : ดัดแปลงจาก Robbin (1991 : 615)

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

2.1.7 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 สเตล ใช้วัดความผิดปกติในด้านจิตใจ และวัดความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย (Somatization) อาการย้ำคิดย้ำทำ ความรู้สึกไวต่อผู้อื่น อาการเศร้า วิตกกังวล ความรู้สึกไม่เป็นมิตร ความคิดหวาดระแวง ความหลงผิด และประสาทหลอน แบบสำรวจ CMI (Comell Medical Index) เป็นแบบสำรวจสุขภาพจิตทั่วไป ประกอบด้วยคำถาม ใช่ หรือ ไม่ใช่ จำนวน 195 ข้อ ในแบบสอบถาม โดยศึกษาถึงภาวะทางจิต คือ จะถามภาวะความเศร้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกไวต่อสิ่งเร้า ความรู้สึกโกรธ และความรู้สึกเครียด ซึ่งเป็นประเภทของการวัดอาการแสดงความเจ็บป่วยทางจิต

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

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

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

2.1.8 พฤติกรรมเผชิญความเครียด

วิจิตร บุญยะโลหะ (2536 : 8) กล่าวว่า คนเราจะมีปฏิกิริยาต่อความเครียดในลักษณะใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่

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

2.1.9 การแก้ไขความเครียด

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

1. รักษาสุขภาพสม่ำเสมอ เมื่อสุขภาพดี อาหารดี ออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ก็พร้อมที่จะเผชิญกับความเครียด
2. งานอดิเรกที่มีประโยชน์ทำในยามว่างเป็นการดึงความสนใจไปจากงานและปัญหาที่มีอยู่ เช่น ปลูกต้นไม้ เย็บปักถักร้อย คุยสังสรรค์กับเพื่อน
3. พยายามคิดทำเรื่องสนุกสนานเพื่อทิ้งปัญหาต่างๆ ไปชั่วคราว เมื่ออารมณ์ดีขึ้นแล้วค่อยสู้ใหม่
4. อย่าลืมนึกว่าทุกคนมีปัญหา เมื่อมีปัญหาและรู้สึกเครียดก็ปลอบใจว่า “แล้วมันก็ผ่านไปเอง”
5. ฝึกทำใจให้ปกติ รับสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งดีและร้ายด้วยใจสงบ คือ ทำคนที่รับต่อเหตุการณ์ต่างๆ
6. ฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นวิธีได้ผลดีมาก
7. หากมองแต่สิ่งที่ดีในตัวคนอื่น อย่าสนใจ โต้แย้ง ในสิ่งที่ไม่รู้จบสิ้น
8. มุ่งหน้ารับปัญหาเพียงด้านเดียวอย่าให้มีปัญหาหลายด้านเข้ามาอยู่ในอารมณ์ เช่น การทำงานก็ให้เลือกงานที่คิดว่าสำคัญที่สุด
9. รู้จักแพ้รู้จักชนะ การแข่งขันใดๆ ต้องคิดว่าชัยชนะไม่จำเป็นต้องได้รับทุกครั้งไป ย่อมมีแพ้บ้าง

ศูนย์สุขภาพ กองสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2533 : แผ่นพับ) ได้เสนอวิธีการแก้ไขเมื่อต้องตกอยู่ในสภาวะเครียดไว้ดังนี้

1. พุดออกมาเมื่อมีปัญหาอย่าเก็บไว้ จงพูดคุยกับคนที่เราเข้าใจ เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา เพื่อน หัวหน้างาน หมอ ทำให้ความตึงเครียดลดลง และอาจพบทางแก้ไขได้
2. หนีไปชั่วขณะ อาจไปดูภาพยนตร์ อ่านหนังสือ เล่นกีฬา ไปทัศนจร
3. หาทางออกเมื่อโกรธ เช่น ทำสวน ทาสีบ้าน เล่นกีฬา เดินเล่น
4. ให้โอกาสถ้าพบว่าคนเป็นคนคือ และมักมีเรื่องขัดแย้งต้องค้นหาความจริงว่า คนผิดหรือถูก ถ้าคิดว่าถูกก็หาหลักฐานมาอ้างอิง พุดอย่างประนีประนอม ต่างหันหน้าเข้าหากัน
5. ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น จะรู้สึกว่าคุณมีค่า
6. ทำเพียงอย่างเดียว งานที่หนักจนทำให้เกิดความเครียด ไม่รู้จะทำสิ่งไหนก่อนจะทำสิ่งที่สำคัญและด่วนที่สุด หลังจากนั้นการทำงานชิ้นอื่นจะง่าย
7. หลีกเลี่ยงการเป็นคนเก่ง บางคนมีความวิตกกังวลเพราะคิดว่าทำได้ดีที่สุด อย่าผูกพันกับงานหลายๆ อย่าง จงเลือกเพียงอย่างเดียว
8. เข้าใจที่คิดชม พยายามหาส่วนที่ดีของเขาและช่วยส่งเสริมให้ดีขึ้น
9. หยุดการชิงดีชิงเด่น ไม่ทำตัวแข่งขันกับใคร จะรู้สึกว่าการทำอะไรได้ง่ายเข้า คนอื่นก็หยุดต่อสู้กับเรา
10. ทำตัวให้พร้อมเสมอ เพื่อสถานการณ์หลายคนมีความรู้สึกว่าคุณล้ำหลังอยู่ ถูกดูแลจนทอดทิ้ง และบ่อยครั้งที่ความรู้สึกเหล่านี้มักคิดไปเอง ควรปรับตัวเสียใหม่ โดยการคิดและปฏิบัติในทางบวก
11. จัดตารางเพื่อพักผ่อนควรจัดตารางพักผ่อนหลังจากตรวจตราทำงานมาก

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 ในองค์การต่างๆ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่ง เช่น สภาพการทำงานไม่ดี อาจเนื่องจากการออกแบบงานที่ไม่เหมาะสม หรือการออกแบบสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องปฏิบัติเป็นผลัด ซึ่งรบกวนขบวนการทางสรีระวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน งานที่หนักหรือมีความซับซ้อนของงานเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่น่าเบื่อ จำเจ หรือไม่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

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

2.2.2 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ชิน โอสถ ทัศนารุณ (2531 : 75-77) ได้กล่าวไว้ว่า ในการประกอบอาชีพการงานนั้น มนุษย์ทุกคนจะต้องเผชิญเข้าไปอยู่ในสภาพของการทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งแตกต่างไปจากบ้านที่อยู่อาศัย และสถานที่อื่นที่เคยชิน สิ่งแวดล้อมการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก โดยถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ก็ก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น สถานที่คับแคบ การระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างน้อยเกินไปหรือมีเสียงรบกวน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายทั้งทางร่างกายและจิตใจ

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

อารี เพชรมุข (2536 : 46) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ลักษณะที่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัว ซึ่งมาจากเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน การสั่นสะเทือน เสียง อุณหภูมิ และแสง ที่ไม่เป็นเพียงลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่จะมีผลต่อคนเราเท่านั้น ยังมีสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความดันอากาศ อันตรายจากสารเคมี หรือวัตถุที่ทำให้เกิดเสียง สภาพบรรยากาศ คับบุนหรี และอีกมากมาย สิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถส่งผลต่อคนได้ตั้งแต่ 1 หรือ

มากกว่า 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 ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสังการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจ และรู้สึกว่าคุณค่าที่เกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง การมีปัญหากับหัวหน้า ลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

อมรากุล อิน โอสานนท์ (2532 : 37) พบว่า หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดี เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติในการปฏิบัติงาน และขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรารู้สึกอคติด้วย การขาดการประสานงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

2.2.4 ระบบการบริหารงาน

Masmillan 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 เพชรสุด (2536 : 48) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดที่สำคัญ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน ซึ่งการที่องค์กรจัดสวัสดิการ ทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ให้เงินบำนาญ และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้เชื่อว่าจะทำให้คนงานอยู่กับองค์กรเพียงอย่างเดียว ยังทำให้คนงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีด้วย และเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คนงานจะเห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานขาดความมั่นคงในการทำงาน แต่การที่องค์กรได้พยายามจัดให้สวัสดิการพิเศษ ทำให้เขารู้สึกปลอดภัยมากขึ้น และให้ความร่วมมือมากขึ้น

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

2.2.6 ความก้าวหน้าในการทำงาน

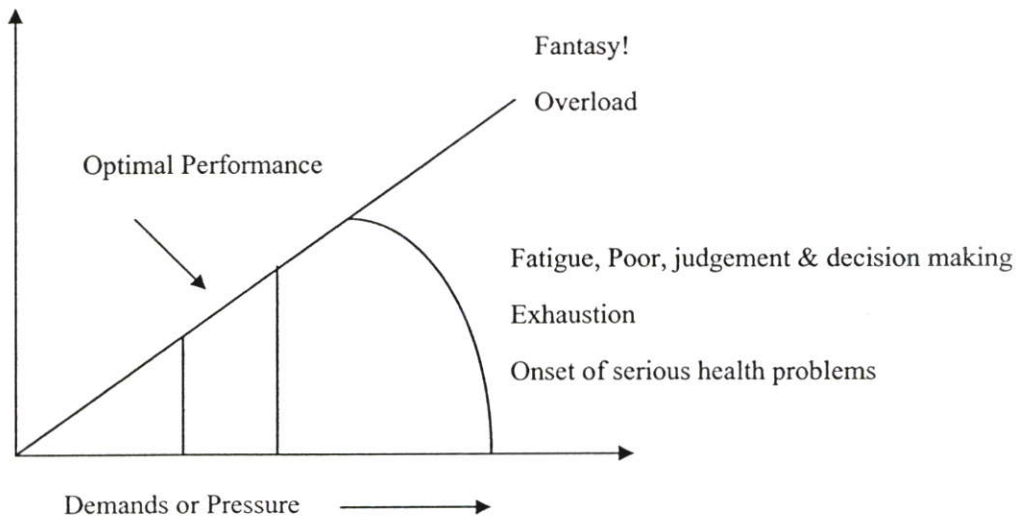
Macmillan and Schultz (1982 : 444-446) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความเครียดอาจเกิดได้เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสมอีกด้วย

ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เขามีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน

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

คารณี เสียงเมือง (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 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง สี เสียง และเครื่องใช้สำนักงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การบริหารซึ่งมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ หรือแม้กระทั่งความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ผู้วิจัยมีความคิดว่าสาเหตุของความเครียดในการทำงานเหล่านี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประการ คือ สาเหตุภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่

ทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ระบบการบริหารงาน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น และสาเหตุภายนอกองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ปัญหาครอบครัว วิกฤตการณ์ในชีวิต ปัญหาการเงิน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน

จากแนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียดตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกิดความเครียดนั้นเกิดจากความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาร่วมกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียด

ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายและสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความพอใจในงาน ไว้ดังนี้

Smith (1995 : 326) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานว่า ความพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

Yoder (1959 : 512) ได้ให้ความหมายความพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของพนักงานคนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

สมยศ นาวิการ (2522 : 29) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานว่า เป็นความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นผลบวกหรือลบได้ในสถานการณ์ของการทำงานในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล

2.3.1 องค์ประกอบของความพอใจในงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2522) อธิบายว่า งานมีส่วนสร้างความพอใจอยู่ 2 ทาง คือ

1. ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คือ ความพอใจเมื่อทำงานได้ผลดี มีโอกาสก้าวหน้า หรือความพอใจที่มีเพื่อนร่วมงาน มีการสังสรรค์กัน และมีคนยกย่องนับถือในหมู่คนทำงาน

2. ความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การพักร้อน เงินบำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้างหรือทางองค์กรออกให้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะได้รับภายหลังที่ได้ทำผ่านไปแล้ว เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพอใจแบบนี้กับความต้องการของมนุษย์แล้วจะเห็นได้ว่า ความพอใจที่เกิดจากสิ่งตอบแทนที่ได้จากงานมีส่วนสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยให้แก่มนุษย์ ส่วนความพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไป อันได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น

อารี เพชรสุค (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 บุคคลบางคนจุดสนใจของการทำงานอยู่ที่ความต้องการมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิเพราะฉะนั้นคนพวกนี้ต้องการความอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก คนอื่นอาจไม่มีความต้องการนี้

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

2.4.1 ทฤษฎีของฮันส์ เซลย์ (Hans Selye)

ซึ่งเป็นแพทย์ชาวออสเตรีย ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคาม อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและสารเคมี เพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้น หรือหมายถึงผลกระทบทั่วไป (Non specific Effect) ทั้งหมดที่เกิดแก่นินทรีย์เมื่อมีสิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ 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. หมดพลัง (Stage of Exhaustion) เมื่อความรุนแรงของที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันแล้วมนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้ก็จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ถ้ามนุษย์ได้ใช้พลังงานทั้งสองเกินขีดความสามารถที่จำกัดแล้ว มนุษย์ย่อมไม่สามารถจะทนอยู่ต่อไปได้ จำเป็นต้องอาศัยพลังงานจากภายนอก เพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานต่อไปได้

นอกจากนี้ เขายังศึกษาสาเหตุของโรคว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความเครียดและกลุ่มอาการของความเครียด พบว่าขณะที่ความเครียดเกิดขึ้นร่างกายจะมีอาการบางอย่างเกิดขึ้น เช่น น้ำหนักลด รู้สึกเหนื่อยเมื่อยล้าและระบบทางเดินอาหารผิดปกติ บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกไม่สบาย 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 เห็นว่ามนุษย์มีชีวิตรอยู่ในโลก ซึ่งล้อมรอบด้วยความเครียดทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นอาหาร อากาศ น้ำ แสง และระดับอารมณ์ของคน ความคงทนของมนุษย์ต่อความเครียดขึ้นอยู่กับธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวกับความเครียด การปรับตัว พื้นฐานทางกรรมพันธุ์ ระดับพัฒนาการ การตอบสนองต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจำนวนครั้งของความเครียดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับธรรมชาติของความเครียดที่มารบกวน เช่น ความเนิ่นนานในการเกิดความเครียดแต่ละครั้ง รวมไปถึงความรุนแรงของความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น มนุษย์จะมีการปรับตัวอาจเป็นไปในทางตรงหรือทางอ้อมขึ้นอยู่กับความเครียดครั้งแรกที่มนุษย์ประสบ เมื่อมีการปรับตัวโดยตรงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนหน้าที่ของร่างกาย 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 ในการที่จะจัดให้เข้ากับความเครียด มนุษย์อาจปรับตัวได้หลายวิธีอาจหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดให้ลดน้อยลง หรือแก้ไขความเครียดนั้น ๆ มีบ่อยครั้งที่มนุษย์แสวงหาหรือต้องการเผชิญกับความเครียด เพื่อเป็นการท้าทายหรือเพื่อตนเองคุ้นเคยกับความเครียดจะได้ระวังตนเอง และเสริมสร้างตนเองให้แข็งแกร่งและเติบโตขึ้น ในการเติบโตของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงภายในร่างกายซึ่งอาจทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดการทำงานของร่างกายได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรุนแรง 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) ถ้าความเครียดสูง

ความต้องการความช่วยเหลือด้วยการลด ถ้ามีระดับปานกลางหรือต่ำความต้องการประคับประคอง การดูแลจึงต้องขึ้นอยู่กับความคงทนของอวัยวะนั้น ๆ ต่อความเครียด การเตรียมพร้อมเพื่อปรับให้เข้ากับ ความเครียด 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 การทำงานของเซลล์และการเปลี่ยนแปลงทางเคมีที่มีต่อภาวะความเครียดทางชีววิทยา และทางจิตใจ

4. การเปลี่ยนแปลงทางกิจกรรม (Activity Change) เป็นการตอบสนองของร่างกายทั้งตัวทำให้เกิดพฤติกรรม 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 (อ้างอิงในสมัยศ นาวีการ. 2521) มีดังนี้

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

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of 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 ความอิม ความสบาย ความปลอดภัย ความสามารถ ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงของบุคคล เป็นต้น

2.5 อุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.5.1 ลักษณะอุตสาหกรรมอาหาร

อุตสาหกรรมอาหาร หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคการเกษตรซึ่ง ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป และเป็นยืดอายุ การเก็บรักษาผลผลิตจากพืชปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้ากึ่งสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

ประเทศไทยเป็นแหล่งผลิตภัณฑอาหารที่มีคุณภาพดีและมีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของโลก ภาวการณ์ผลิตและการส่งออกอาหารมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการมีศักยภาพการผลิตด้านวัตถุดิบ ผู้ประกอบการมีประสบการณ์และความชำนาญโดยมีการพัฒนาการผลิตมาเป็นระยะเวลานานและต่อเนื่อง ทำให้การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมอาหารมีความหลากหลายในผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งตลอดในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันสินค้าอาหารสามารถทำรายได้เข้าประเทศปีละกว่าแสนล้านบาท ผลิตภัณฑ์ อาหารที่ส่งออกมีทั้งที่เป็นสินค้าแปรรูปขั้นต้น ขั้นกลาง หรือสินค้ากึ่งสำเร็จรูป แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นผู้นำในการผลิตและส่งออกสินค้าอาหารหลายประเภท เช่น อาหารทะเลกระป๋อง กุ้ง และไก่แช่เย็น แช่แข็ง แต่เนื่องจากภาวการณ์แข่งขันในตลาดโลกมีความเข้มข้นขึ้น โดยเฉพาะประเทศแถบเพื่อน

บ้านใกล้เคียงที่เริ่มมีความได้เปรียบด้านค่าจ้างแรงงาน และมีวัตถุดิบที่คล้ายคลึงกับไทย ทำให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยต้องเร่งเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการส่งออกทั้งระบบตั้งแต่การผลิตวัตถุดิบ การจัดการระบบการผลิต การใช้เทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนาและตลาด เพื่อก้าวไปสู่การผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและเป็นที่ต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2546)

2.5.2 โครงสร้างการผลิตอุตสาหกรรมอาหาร

โครงสร้างของการผลิตอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทยในปัจจุบัน ประกอบด้วยการผลิตสินค้าสำคัญ ได้แก่ เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ประมง ผลไม้สดและแปรรูป ธัญพืช และผลิตภัณฑ์เครื่องเทศ เครื่องปรุงรส นมและผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม น้ำตาล ขนมหวาน ชากาแฟ น้ำมัน และไขมัน อาหารสัตว์และอาหารเสริม

ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกสินค้าอาหารรายสำคัญของโลก จากข้อมูลสถิติการส่งออกอาหารโลกของ World Trade Organization (WTO) ในปี 2543 รายงานว่าไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าอาหารอันดับที่ 14 ของโลก โดยมีส่วนแบ่งการตลาดโลกร้อยละ 2.4 เพิ่มขึ้นจากปี 2542 ซึ่งมีส่วนแบ่งการตลาดโลกอยู่ที่ร้อยละ 2.3 การขยายตัวของอุตสาหกรรมอาหารส่งออกของไทยได้พัฒนาขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากว่าเรามีความได้เปรียบทางด้านวัตถุดิบที่มีเพียงพอสำหรับความต้องการของในตลาด ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และต้นทุนแรงงานที่ต่ำ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การพัฒนาทางด้านการผลิตเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคให้มากที่สุด ทั้งด้านของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการของการผลิตให้ได้ตามมาตรฐานสากลเพื่อรองรับการค้าเสรีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับนโยบายการส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารของภาครัฐบาลตั้งแต่การพัฒนาในระดับฟาร์ม โรงงานแปรรูป และการตลาด ส่งผลให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยมีการขยายตัว

2.5.3 อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ในอดีตจังหวัดฉะเชิงเทรามีความเจริญทางอุตสาหกรรม โดยในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย " มีการผลิตเพื่อส่งออก " ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรม เริ่มเป็นรูปเป็นร่าง ระบบการค้าแบบผูกขาดยกเลิกไป ข้าวและน้ำตาลจากอ้อยกลายเป็นสินค้าออกสำคัญ ของไทย การแปรรูปสินค้าเกษตรกรรมที่ใช้เครื่องจักรจากต่างประเทศเกิดขึ้นในรูปของโรงสีข้าวและโรงหีบอ้อย ซึ่งช่วยเพิ่มผลผลิตของแปดริ้วให้ทันกับความต้องการของตลาดต่างประเทศ ต่อมาในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการทำ

สัมปทานเหมืองแร่เหล็กที่อำเภอบางคล้า เป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นตัวอย่าง " อุตสาหกรรมหนัก " ในสมัยนั้น

อุตสาหกรรมในฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กับเกษตรกรรมอย่างใกล้ชิด เพราะเมืองนี้เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตรปีละเกือบ 3 ล้านตัน ทั้งยังเป็นแหล่งรับซื้อและแปรรูปสินค้าเกษตรที่สำคัญอีกด้วย อุตสาหกรรมแรกเริ่มที่เกิดขึ้นในแปดริ้วคือ อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร แม้แต่ ในขณะนี้ ผลผลิตหลักดั้งเดิมของจังหวัดก็ยังคงกำหนดประเภทของอุตสาหกรรมอยู่มาก โรงงานส่วนใหญ่ของ เมืองกว่า 250 โรงงาน เป็นโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ประเภทโรงสีข้าวและโรงงานแป้งมัน นอกเหนือไปจากนั้นก็คืออุตสาหกรรมส่งออกซึ่งใช้เทคโนโลยีสูง เช่น อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเกี่ยวกับเหล็กและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนสูง

ในปี 2545 ภาวะการลงทุนอุตสาหกรรมกำลังเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อเทียบกับช่วงเวลา 1 – 2 ปีที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำ ทำให้สภาวะการลงทุนอุตสาหกรรมเกิดขึ้นน้อยลง มีโรงงานหยุดกิจการจำนวนมาก ในปี 2545 มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น 74 โรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2544 มีโรงงานเพิ่มขึ้น จำนวน 36 โรงงาน สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของโรงงานคิดเป็นร้อยละ 8.2 ของจำนวน โรงงานทั้งหมด มากที่สุดที่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางปะกง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอ พนมสารคาม ตามลำดับ นิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในเขตอำเภอบางปะกง และนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ที่อำเภอแปลงยาว

2.5.4. ภาวะอุตสาหกรรมของจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดฉะเชิงเทรา สาขาการผลิตที่ทำรายได้เข้าสู่จังหวัดมากเป็นอันดับหนึ่งคือ สาขาอุตสาหกรรม มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (ปี 2547) เท่ากับ 88,382 ล้านบาท การจัดตั้งและขยายโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากจังหวัดฉะเชิงเทราตั้งอยู่ในทำเลเหมาะสม กล่าวคืออยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีการลงทุนทางด้าน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่มาช้านานแล้ว อีกทั้งรัฐบาลมีโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก Eastern Sea Board ซึ่งมีการก่อสร้างท่าเรือแหลมฉบัง เพื่อขนส่งสินค้าออกและนำเข้า พร้อมกับตั้งนิคมอุตสาหกรรมที่จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี มีการก่อสร้างทางหลวงสายกรุงเทพฯ – ชลบุรีสายใหม่ (มอเตอร์เวย์) ทำให้การเดินทางและการขนส่งไปยังจังหวัดใกล้เคียงมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังอยู่ใกล้สนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งจะเป็นสนามบินนานาชาติแห่งใหม่ที่ใหญ่และทันสมัยที่สุดในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์อีกด้วย

ปัจจุบันจังหวัดฉะเชิงเทราได้รับอิทธิพลการขยายตัวของสังคมเมือง และการเปลี่ยนแปลงจากการผลิตภาคการเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการมีการลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อการจ้างแรงงาน แรงงานภาคเกษตรกรรมจะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมกันมากขึ้น ประเภทอุตสาหกรรมที่นักลงทุนให้ความสนใจลงทุนและมีแนวโน้มในการลงทุนสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมพลาสติกและบรรจุภัณฑ์ ผลิตเครื่องมือเครื่องใช้จากเหล็กและโลหะ อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร ซึ่งนักลงทุนส่วนใหญ่จะสนใจลงทุนในเขต อำเภอบางปะกง อำเภอเมือง อำเภอพนมสารคาม อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางคล้า และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จะมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่หนาแน่น เพราะมีวัตถุดิบและเส้นทางคมนาคมที่สะดวก การขยาย เส้นทางคมนาคมสายบางนา-ตราด บางปะกง-ฉะเชิงเทรา สุวินทวงศ์-ฉะเชิงเทรา ฉะเชิงเทรา-พนมสารคาม ฉะเชิงเทรา-บางน้ำเปรี้ยว จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแนวโน้มการขยายตัวอุตสาหกรรมมีสูงมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาในปัจจุบัน (30 มิ.ย.49) จังหวัดฉะเชิงเทรามีโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งสิ้น 1,496 โรงงาน เงินลงทุนรวม 309,018.82 ล้านบาท จำนวนแรงงานรวม 137,307 คน เป็นโรงงานที่อยู่นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม (รวมโรงงานในเขตประกอบการอุตสาหกรรม) จำนวน 1,324 โรงงาน เงินลงทุนรวม 166,553.45 ล้านบาท มีการจ้างงานแรงงาน 96,637 คน และโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 2 แห่ง จำนวนรวม 172 โรงงาน เงินลงทุนรวม 142,465.37 ล้านบาท มีการจ้างงานจำนวน 40,670 คน และอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 2 แห่ง ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีเขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 2 แห่ง และสวนอุตสาหกรรม 1 แห่ง ดังนี้

2.5.4.1 นิคมอุตสาหกรรม

1. นิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ ตั้งอยู่ที่กิโลเมตรที่ 36 ถนนสายบางนา-ตราด มีพื้นที่อยู่ในเขต 2 ตำบล คือ ตำบลบางสมัคร และตำบลหอมศีล อำเภอบางปะกง จำนวนเนื้อที่ 3,000 ไร่ แบ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,723 ไร่ เขตพาณิชย์กรรม 53 ไร่ ที่อยู่อาศัย 226 ไร่ สาธารณูปโภค 788 ไร่ มีโรงงานเปิดดำเนินการอยู่ในขณะนี้ จำนวน 130 โรงงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในนิคมแห่งนี้ ได้แก่ โรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนรถยนต์ ผลิตสี และชิ้นส่วนเครื่องใช้พลาสติกและบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ

2. นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ตั้งอยู่บริเวณกิโลเมตรที่ 20 ทางหลวงแผ่นดินหมายเลขที่ 331 (ฉะเชิงเทรา - สัตหีบ) ตำบลหัวโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่พัฒนารวม 11,536 ไร่ มีโรงงานที่เปิดดำเนินการ จำนวน 42 โรงงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป เครื่องใช้ในครัวเรือนจากสแตนเลส และผลิตสี ฯลฯ

2.5.4.2 เขตประกอบการอุตสาหกรรม

1. เขตประกอบการอุตสาหกรรมอัลฟาเทคโนโลยีส์ ตั้งอยู่ในเขตตำบลบางเตย ตำบลวังตะเคียน และตำบลนครเนื่องเขต อำเภอเมือง มีเนื้อที่ 1,329 ไร่ มีโรงงานที่เปิดดำเนินการ 1 โรงงาน

2.เขตประกอบการอุตสาหกรรมชั้นโยคะเชิงเทรา ตั้งอยู่ในเขตตำบลคลองอุดมชลจร อำเภอเมือง มีเนื้อที่ 233 ไร่ มีโรงงานที่เปิดดำเนินการ จำนวน 4 โรงงาน เป็นโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

2.5.4.3 สวนอุตสาหกรรม

1. 304 Industrial Park 2 ตั้งอยู่บริเวณทางหลวงหมายเลข 304 (เลี้ยวเมือง) ในเขตตำบลเขาหินซ้อน อำเภอพนมสารคาม มีเนื้อที่ 6,000 ไร่ พื้นที่พัฒนาเฟส 1 จำนวน 1,700 ไร่

2.5.5. ประเภทและจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม

จากสถิติจำนวน โรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน มีการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมและจำนวนโรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยเฉพาะในช่วง 3-4 ปี ที่ผ่านมา สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของจำนวน โรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต จำนวนโรงงานที่มีการจดทะเบียนเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2545 มีจำนวน 83 โรงงาน ปี 2546 มีโรงงานเพิ่มขึ้น 105 โรงงาน ปี 2547 เพิ่มขึ้น 125 โรงงาน และ ปี 2548 เพิ่มขึ้น 164 โรงงาน ดังนั้นในช่วงระหว่างปี 2545 ถึง ปี 2548 สัดส่วนการเพิ่มขึ้นอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 25.3 เมื่อเปรียบเทียบกับในช่วงปีที่ผ่านมา (5-10 ปี) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนสาขาอุตสาหกรรมตามลำดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ อุตสาหกรรมการเกษตร มีจำนวน 200 โรงงาน, อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ มีจำนวน 172 โรงงาน, อุตสาหกรรมขนส่งและอาหาร มีจำนวน 108 และ 106 โรงงาน ตามลำดับ(ยกเว้นอุตสาหกรรมอื่น ๆ)

2.5.6 จำนวนแรงงานภาคอุตสาหกรรม

จังหวัดฉะเชิงเทรามีจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปีในทุกสาขาอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณา ลำดับความสำคัญตามสาขาอุตสาหกรรมในด้านจำนวนแรงงาน ณ ปีปัจจุบัน (30 มิ.ย.49) สาขาที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ สาขาอุตสาหกรรมไฟฟ้า รองลงมา คือ อุตสาหกรรมขนส่งและอุตสาหกรรมพลาสติกตามลำดับ ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรม(ไม่รวมในเขตนิคมอุตสาหกรรม) ของจังหวัดฉะเชิงเทรามี จำนวนแรงงานรวม 96,637 คน แยกเป็นแรงงานชาย จำนวน 48 ,626 คน ร้อยละ (50.09) แรงงานหญิง จำนวน 48 ,315 คน (ร้อยละ 49.91) สาขา อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมไฟฟ้า มีจำนวน 16 ,210 คน (ร้อยละ 16.8) รองลงมา คือ อุตสาหกรรมขนส่ง มีจำนวน 12 ,203 คน (ร้อยละ 12.6) ส่วนอันดับที่สาม คือ อุตสาหกรรมพลาสติก มีจำนวน 8,716 คน (ร้อยละ 9.04)

2.5.7 การกระจายตัวของโรงงานอุตสาหกรรม

ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภท กระจายตัวอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ อำเภอที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่นานแน่นมากซึ่งได้แก่ อำเภอเมือง และอำเภอบางปะกง อำเภอพนมสารคาม และอำเภอบ้านโพธิ์ การขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมที่ผ่านมานักลงทุนให้ความสนใจที่จะลงทุนตั้งโรงงานในเขตอำเภอบางปะกงและอำเภอเมืองมากกว่าพื้นที่อื่น เนื่องจากเป็นบริเวณที่ใกล้กับแหล่งขนถ่ายสินค้าและวัตถุดิบในการผลิตและมีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็ว แต่ปัจจุบันพื้นที่ในเขตอำเภอบ้านโพธิ์กำลังได้รับความสนใจจากนักลงทุนมากขึ้น เนื่องจากอยู่ใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งจะเป็แหล่งขนถ่ายสินค้าแห่งใหม่ ที่ทันสมัยและมีขนาดใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปัจจุบันมีโรงงานผลิตและประกอบรถยนต์ขนาดใหญ่ในเครือบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ขยายฐานการผลิตมาตั้งโรงงาน ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นของจังหวัดฉะเชิงเทราได้เป็นอย่างดี

2.5.8 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของจังหวัด

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ พิจารณาจากเงินลงทุนคือเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนเงินลงทุนสูง และมีการจ้างแรงงานที่ช่วยสร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้จำนวนมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ผลิตชิ้นส่วนและประกอบรถยนต์ ผลิตภัณฑ์พลาสติก เฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์จากไม้ อุตสาหกรรมเหล็กและโครงสร้าง ผลิตภัณฑ์คอนกรีต อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

1. ระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปกติ
2. ในการศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์พบว่าปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านสุขภาพกาย ลักษณะเวลาในการปฏิบัติการ ปัญหาชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน
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 ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง และกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาเหมาะสมในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดคือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ และปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ตัวงาน บทบาท หน้าที่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จ และความก้าวหน้า โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านตัวงานสามารถทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 21.44 เมื่อนำปัจจัยการทำงาน ด้านบทบาท หน้าที่ มาร่วมกับปัจจัยในการทำงานด้านตัวงาน สามารถทำนายความเครียดได้ร้อยละ 24.63 และเมื่อนำประสบการณ์ในการทำงานมาร่วมกับปัจจัยการทำงานด้านตัวงาน และปัจจัยในการทำงานด้านบทบาท หน้าที่ สามารถทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 26.79

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

ทัศนัย ศิริสนธิ (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 ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยในการทำงานและแบบประเมินความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 540 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความเครียดในระดับปานกลาง ปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 13.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่สำคัญได้แก่ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านลักษณะงาน และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะที่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

จิระพร อุคมกิจ (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 และด้าน โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไปของบุคลากรคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรณพ ถนอมวงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ประชากรที่ศึกษาพนักงานในบริษัทน้ำอัดลมจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความเครียด The Stress Test ของ Smith, J.C ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความเครียด ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่ โดยที่พนักงานระดับผู้จัดการหรือสูงกว่าจะมีความเครียดต่ำกว่าระดับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน และปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทางด้านร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทางด้านอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความเครียดทางด้านความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบของความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบจากความเครียดทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01-.001

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

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

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

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

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

ธนินทร์ กล่อมฤกษ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดของพนักงาน ศึกษากรณีฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 145 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดของพนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุ สัมพันธภาพในครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาวะแวดล้อมระหว่างการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

พัชนี สุวรรณชมพู (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนามล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเฟริส เอ็นนามล จำกัด มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และพนักงานที่มีปัจจัย

ส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายนอกขององค์กร อันได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างก็มีผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน

กรรณก อ่อนคำภา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตบริษัทแอกเซลเลนท์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้กลุ่มประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต จำนวน 186 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตมีความสัมพันธ์ผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

1. ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม อยู่ในระดับที่มีความเครียดน้อย

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

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับภาระงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันกับบริหารในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐาปนี วังอินดา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า โดยภาพรวมพนักงาน

โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูมีความเครียดในระดับต่ำ โดยพนักงานที่มีปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ หน่วยงานที่สังกัดอยู่ สุขภาพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในบริษัทแตกต่างกันไม่ทำให้มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ 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 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.01 ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

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

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 106 โรงงาน มีพนักงานจำนวน 4,781 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ 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 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 106 โรงงาน มีพนักงานจำนวน 4,781 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 106 โรงงาน จำนวน 369 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

$$n = \frac{4,781}{1 + (4,781)(0.05)^2}$$

$$n = 369$$

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่าง = 369 คน โดยผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งหน้าที่

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 58 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

ด้านลักษณะงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน 8 ข้อ
ด้านระบบการบริหารงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน 10 ข้อ
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	จำนวน 10 ข้อ

โดยจำแนกได้เป็นข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก จำนวน 38 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะของข้อคำถามในตอนต้นที่ 2 เป็นการวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยเป็นข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบมาตรวจ และให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้ คือ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความทางบวก(คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยดังกล่าว โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541) ดังนี้

		ระดับความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์.2541)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอาการหรือความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร 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
เกือบไม่มีเลย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่อเดือน หรือ ไม่เคยมีอาการเลย

มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 29 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความบ่อยครั้งของความเครียด	ระดับคะแนน
บ่อยมากที่สุด	5
บ่อยมาก	4
บ่อย	3
นานๆ ครั้ง	2
เกือบไม่มีเลย	1

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

		ระดับความเครียด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49	มีความเครียดในระดับต่ำมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49	มีความเครียดในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49	มีความเครียดในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49	มีความเครียดในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00	มีความเครียดในระดับสูงมาก

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในการเขียนให้มีความเหมาะสม

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

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

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชา ภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.จ่านงค์ จิ่งธิรพานิช	อาจารย์ประจำและคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
3. ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. คุณไพโรจน์ เลื่อนกระโทก	ผู้จัดการฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล	บริษัท โคคา ฟู้ดส์ อินเตอร์ เนชันแนล จำกัด
5. คุณปรีชา ชันโต	ผู้จัดการโรงงาน	บริษัท โคคา ฟู้ดส์ อินเตอร์ เนชันแนล จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

จะเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 106 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน จากประชากรทั้งหมด 4,781 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 106 โรงงาน เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพพร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตไปสอบถามกับพนักงาน และส่งทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์

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 มาตรการส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้ประเมินระดับความคิดเห็น โดยการกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.5.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ โดยใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.5.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.5.3.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประเมินความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.5.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วย LSD

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)

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

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 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

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

- เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- 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
- สถิติที่ใช้ทดสอบ(พวงรีตัน ทวีรัตน์. 2543 : 162)

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

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

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

- 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 $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = 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

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

หรือ

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

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 วาณิชย์บัญชา. 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กับตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

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 $i \neq j$

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

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 = α

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 โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีปัจจัยส่วนบุคคลและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

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

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

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. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ 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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการจัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 106 โรงงาน มีพนักงานจำนวน 4,781 คน (การวิจัยครั้งนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 369 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตรของ Yamane. 2537) มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนจำนวน 308 คน หรือคิดเป็น 83 % ของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้รับข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4.1 การนำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนา เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน และระดับความเครียด โดยการนำเสนอค่าสถิติเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน

4.1 การศึกษาเชิงพรรณนา

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ ได้จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 308 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด
ฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	136	44.2
หญิง	172	55.8
รวม	308	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	27	8.8
20 -25 ปี	123	39.9
มากกว่า 25 – 35 ปี	111	36.0
มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	47	15.3
รวม	308	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	51	16.6
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	108	35.1
ปริญญาตรี	116	37.6
สูงกว่าปริญญาตรี	33	10.7
รวม	308	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	73	23.7
6,000 – 12,000 บาท	105	34.1
มากกว่า 12,000 – 18,000 บาท	85	27.6
มากกว่า 18,000 บาท	45	14.6
รวม	308	100.0
ตำแหน่งหน้าที่		
เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต	190	61.7
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	118	38.3
รวม	308	100.0

เพศ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

อายุ

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 25 - 35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 27 คน เป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 8.8

ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และรองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนระดับการศึกษาค่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน เป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 10.7

รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานใหญ่มีรายได้ 6,000 – 12,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมา คือ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 12,000 – 18,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และรายได้มากกว่า 18,000 บาท จำนวน 45 คน เป็นอันดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 14.6

ตำแหน่งหน้าที่

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในส่วนของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิตมากกว่าในส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงาน กล่าวคือ มีพนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

4.1.2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ ได้จำแนกตาม ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแปลความหมายเป็นระดับความเห็นด้วย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย	2.88	1.221	ปานกลาง	8
2	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	2.86	1.021	ปานกลาง	9
3	งานที่ทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน	3.10	1.096	ปานกลาง	5
4	ท่านต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ	2.90	1.049	ปานกลาง	7
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา	3.28	0.903	ปานกลาง	3
6	งานที่ท่านทำส่วนใหญ่ได้นำเอาเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ท่านสมัยมาใช้	3.12	1.024	ปานกลาง	4
7	มาตรฐานของงานถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	2.85	0.945	ปานกลาง	10
8	งานที่ท่านทำไม่มีความสำคัญ	3.62	1.198	มาก	1
9	ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน	2.91	1.014	ปานกลาง	6
10	งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางกาย	3.54	1.272	มาก	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.11	1.074	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.074 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านทำไม่มีความสำคัญ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.198

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางกาย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.272

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำส่วนใหญ่ได้นำเอาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 5 งานที่ทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.096

ลำดับที่ 6 ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.014

ลำดับที่ 7 ท่านต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.049

ลำดับที่ 8 งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.221

ลำดับที่ 9 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 10 มาตรฐานของงานถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.85 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	แสงสว่างในที่ทำงานทำให้ท่านทำงานได้สะดวก	3.71	0.933	มาก	1
2	อุณหภูมิในที่ทำงานมีความเหมาะสม	3.18	1.104	ปานกลาง	7
3	ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้มีสภาพดี	3.15	1.019	ปานกลาง	8
4	ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสม ทำให้รู้สึกสบายไม่อึดอัด	3.29	1.049	ปานกลาง	4
5	ท่านรู้สึกว่ามีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บในการทำงานของท่าน	3.37	1.076	ปานกลาง	3
6	ท่านรู้สึกว่ามีความไม่ปลอดภัยในการทำงาน	3.48	1.063	ปานกลาง	2
7	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	3.25	0.897	ปานกลาง	6
8	ที่ทำงานของท่านมีที่เก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้ แยกเป็นสัดส่วนสะดวกในการใช้งาน	3.11	0.901	ปานกลาง	9
9	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีไม่เพียงพอ	3.28	0.992	ปานกลาง	5
10	บริษัทมีมาตรการในการป้องกันอันตรายที่ดี	3.06	1.038	ปานกลาง	10
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.29	1.001	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.001 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 แสงสว่างในที่ทำงานทำให้ท่านทำงานได้สะดวก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่ามีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.076

ลำดับที่ 4 ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสม ทำให้รู้สึกสบายไม่อึดอัด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.049

ลำดับที่ 5 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีไม่เพียงพอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.992

ลำดับที่ 6 สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

ลำดับที่ 7 อุณหภูมิในที่ทำงานมีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.104

ลำดับที่ 8 ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้มีสภาพดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ลำดับที่ 9 ที่ทำงานของท่านมีที่เก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้ แยกเป็นสัดส่วนสะดวกในการใช้งาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 10 บริษัทมีมาตรการในการป้องกันอันตรายที่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.038

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับระดับความสามารถ	3.17	0.912	ปานกลาง	2
2	ท่านทำงานมานานแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	2.80	1.156	ปานกลาง	6
3	ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.83	0.952	มาก	1
4	ท่านไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง	2.62	1.028	ปานกลาง	8
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	2.95	1.088	ปานกลาง	5
6	งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงาน	2.77	1.056	ปานกลาง	7
7	ท่านไม่มีโอกาสรับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	3.08	1.160	ปานกลาง	4
8	ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.11	0.996	ปานกลาง	3
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.04	1.043	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน

การทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.043 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับระดับความสามารถ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.996

ลำดับที่ 4 ท่านไม่มีโอกาสรับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.160

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.088

ลำดับที่ 6 ท่านทำงานมานานแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.156

ลำดับที่ 7 งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.056

ลำดับที่ 8 ท่านไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.028

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ด้านระบบการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	2.88	0.991	ปานกลาง	6 ^a
2	ท่านรู้สึกพอใจกับบทบาทและหน้าที่ ซึ่งท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.14	1.023	ปานกลาง	3 ^a
3	ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบายของการทำงานอย่างชัดเจน	3.42	0.908	ปานกลาง	1
4	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน	3.19	1.191	ปานกลาง	2
5	การใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานหลวมเกินไปไม่ยุติธรรม	3.14	1.144	ปานกลาง	3 ^a
6	ท่านรู้สึกไม่พอใจกับกฎระเบียบในหน่วยงานที่ค่อนข้างจะหย่อนยาน	2.88	1.138	ปานกลาง	6 ^a
7	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า	3.13	1.078	ปานกลาง	5
8	ขวัญกำลังใจและบรรยากาศในองค์กรไม่ดี	2.87	1.268	ปานกลาง	8
9	ท่านรู้สึกว่บทบาทและหน้าที่ของท่านในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.67	1.177	ปานกลาง	10
10	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่	2.84	1.026	ปานกลาง	9
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.02	1.094	ปานกลาง	

หมายเหตุ ^a ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.094 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.191

ลำดับที่ 3 มี 2 ข้อได้แก่รายข้อที่ 2 ท่านรู้สึกพอใจกับบทบาทและหน้าที่ ซึ่งท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ และรายข้อที่ 5 การใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเหลื่อมล้ำไม่ยุติธรรม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 ทั้ง 2 ข้อ และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก ทั้ง 2 ข้อ โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.023 และ 1.144 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.078

ลำดับที่ 6 มี 2 ข้อได้แก่รายข้อที่ 1 ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม และรายข้อที่ 6 ท่านรู้สึกไม่พอใจกับกฎระเบียบในหน่วยงานที่คอยข้างจะหย่อนยาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 ทั้ง 2 ข้อ และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านระบบการบริหารงานรายข้อที่ 1 ไม่แตกต่างกันมาก และรายข้อที่ 6 แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.991 และ 1.138 ตามลำดับ

ลำดับที่ 8 ขวัญกำลังใจและบรรยากาศในองค์กรไม่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.268

ลำดับที่ 9 ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.84 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกว่่าบ่ทบาทและหน้าที่ของท่านในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.67 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.177

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม	3.38	1.005	ปานกลาง	2
2	บริษัทของท่านให้สวัสดิการดีกว่าหน่วยงานอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.51	1.081	ปานกลาง	9 ^a
3	สวัสดิการมีความสมดุลกับปริมาณงานที่ทำ	2.51	0.997	ปานกลาง	9 ^a
4	บริษัทควรจัดให้มีการประกันสุขภาพแก่พนักงาน	3.92	1.021	มาก	1
5	ท่านรู้สึกพอใจกับวันลาที่บริษัทกำหนดให้	2.92	1.061	ปานกลาง	6
6	บริษัทให้การสนับสนุน ให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเป็นอย่างดี	3.00	1.045	ปานกลาง	5
7	สวัสดิการท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.79	1.019	ปานกลาง	8
8	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสรับการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย	3.08	1.133	ปานกลาง	4
9	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาศศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.81	1.103	ปานกลาง	7
10	ท่านรู้สึกว่่าบริษัทขาดการดูแลเอาใจใส่ด้านการจัดสวัสดิการ	3.20	1.185	ปานกลาง	3
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.01	1.065	ปานกลาง	

หมายเหตุ^a ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทควรจัดให้มีการประกันสุขภาพแก่พนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.38 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.005

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ดูแลเอาใจใส่ด้านการจัดสวัสดิการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.185

ลำดับที่ 4 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสรับการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.133

ลำดับที่ 5 บริษัทให้การสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.045

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกพอใจกับวันลาที่บริษัทกำหนดให้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.92 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 7 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และพนักงานแต่ละคนมีความ

คิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.103

ลำดับที่ 8 สวัสดิการท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ลำดับที่ 9 มี 2 ข้อได้แก่รายชื่อที่ 2 บริษัทของท่านให้สวัสดิการดีกว่าหน่วยงานอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน และรายชื่อที่ 3 สวัสดิการมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ทำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.51 ทั้ง 2 ข้อ และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรายชื่อที่ 2 แตกต่างกันมาก และรายชื่อที่ 3 ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.081 และ 0.997 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการ

วิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	เพื่อนร่วมงานมักให้ความร่วมมือแก่ท่านในการทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจ	3.30	0.953	ปานกลาง	5
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ	3.32	0.944	ปานกลาง	4
3	สัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานไปด้วยกันได้ไม่ดี	2.51	1.179	ปานกลาง	10
4	สัมพันธภาพระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี	2.85	0.984	ปานกลาง	9
5	เมื่อท่านมีปัญหาท่านมักขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.19	0.859	ปานกลาง	6
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	3.01	1.024	ปานกลาง	8
7	ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน	3.49	1.093	ปานกลาง	2
8	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบและแสดงความคิดเห็นได้สะดวก	3.63	1.026	มาก	1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
9	ท่านรู้สึกว่ารพยาภาสในการทำงานเต็มไป ด้วยความอบอุ่น	3.04	1.163	ปานกลาง	7
10	ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อน ร่วมงาน	3.41	0.946	ปานกลาง	3
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.17	1.017	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.017 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบและแสดงความคิดเห็นได้สะดวก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 2 ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.49 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.093

ลำดับที่ 3 ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ลำดับที่ 4 ท่านและเพื่อนร่วมงานมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานมักให้ความร่วมมือแก่ท่านในการทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการ

ทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.953

ลำดับที่ 6 เมื่อท่านมีปัญหาท่านมักขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานของท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความอบอุ่น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.163

ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากท่าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 9 สัมพันธภาพระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.85 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 10 สัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานไปด้วยกันได้ไม่ดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.51 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.179

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับ ที่ของผลการวิเคราะห์ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวม

ข้อ	ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1	ด้านลักษณะงาน	3.11	1.074	ปานกลาง	3
2	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.29	1.001	ปานกลาง	1
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.04	1.043	ปานกลาง	4
4	ระบบการบริหารงาน	3.02	1.094	ปานกลาง	5
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.01	1.065	ปานกลาง	6
6	สัมพันธภาพในการทำงาน	3.17	1.017	ปานกลาง	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.11	1.049	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.049 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.001

ลำดับที่ 2 สัมพันธภาพในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.017

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมด้านลักษณะงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.074

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.043

ลำดับที่ 5 ระบบการบริหารงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.094

ลำดับที่ 6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

4.1.3 ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

นำเสนอผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแปลความหมายเป็นระดับความเห็นด้วย ปรากฏผลดังตาราง 4.9

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

ข้อ	อาการ พหุติกรรมหรือความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับความเครียด	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกหัวใจเต้นเร็ว หรือแรงกว่าปกติ	1.92	0.917	ต่ำ	17 ^a
2	ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น	1.76	0.818	ต่ำ	23
3	ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชงวมด ขบครามหรือเกร็งตามมือและเท้า	1.88	0.975	ต่ำ	21
4	ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ	1.92	0.851	ต่ำ	17 ^a
5	ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง	1.94	0.843	ต่ำ	15 ^a
6	ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย	1.96	1.018	ต่ำ	14
7	ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้ง ๆ ที่ไม่จำเป็น (กรณีที่จะต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น)	1.45	0.704	ต่ำมาก	29
8	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้	1.60	0.679	ต่ำ	27
9	ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ	2.08	0.925	ต่ำ	7

หมายเหตุ^a ลำดับที่เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับ ที่
10	ทำนรู้สึกละอายใจ อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง	2.52	1.003	ปานกลาง	2
11	ทำนรู้สึกละอายใจ เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง	2.43	0.933	ต่ำ	4
12	มีอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ	2.49	1.108	ต่ำ	3
13	ทำนมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือ บั้นเอว	2.54	1.053	ปานกลาง	1
14	ทำนรู้สึกล้าเมื่อยเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง	2.26	1.126	ต่ำ	6
15	ทำนรู้สึกละสบตา และตาพร่า	2.01	0.968	ต่ำ	12
16	ทำนมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน	1.70	0.874	ต่ำ	24
17	ทำนรู้สึกละเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหาร มากกว่าปกติ	2.05	0.941	ต่ำ	8 ^a
18	ทำนรู้สึกละวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่ง เล็ก ๆ น้อย ๆ	1.99	0.884	ต่ำ	13
19	ทำนชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวกมาตลอดเวลา	2.02	0.867	ต่ำ	11
20	ทำนชอบคิดเรื่องจุก ๆ จิก ๆ เรื่องไร้สาระและ ทำให้ทำนไม่สบายใจ	2.05	0.955	ต่ำ	8 ^a
21	ทำนไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตก กังวลเรื่องต่าง ๆ ได้	1.94	0.995	ต่ำ	15 ^a
22	ทำนเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกละหดหูใจ เศร้าซึม	1.92	0.844	ต่ำ	17 ^a
23	ทำนรู้สึกละโกรธ หงุดหงิดง่าย จุนเจียว หรือ อารมณ์เสียได้ง่าย	2.32	1.117	ต่ำ	5
24	ทำนรู้สึกละว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น หรือรู้สึกละว่าถูก ผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม	1.91	1.106	ต่ำ	20
25	ทำนคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น	1.65	0.861	ต่ำ	26

หมายเหตุ^a ลำดับที่เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับ ที่
26	ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องปกติ	1.69	0.850	ต่ำ	25
27	ท่านรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัว โดยไม่มี เหตุผล	1.53	0.806	ต่ำ	28
28	ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่อง ต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา	1.86	0.877	ต่ำ	22
29	ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกว่า ตัวเองเก็บกด	2.04	1.099	ต่ำ	10
	คะแนนรวมเฉลี่ย	1.98	0.929	ต่ำ	

หมายเหตุ^a ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.98 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเครียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือ บั้นเอว มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.54 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.053

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.52 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

ลำดับที่ 3 มีอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.49 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.108

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.43 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่าย จุนเจิว หรืออารมณ์เสียได้ง่าย มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.32 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.117

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอและหลัง มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.26 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.126

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.08 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.925

ลำดับที่ 8 มี 2 ข้อได้แก่ รายข้อที่ 17 ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ และรายข้อที่ 20 ท่านชอบคิดเรื่องจุก ๆ จิก ๆ เรื่องไร้สาระและทำให้ท่านไม่สบายใจ ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.05 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.941 และ 0.955 ตามลำดับ

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกว่าตัวเองเก็บกด มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.04 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.099

ลำดับที่ 11 ท่านชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวกมาตลอดเวลา มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.02 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 12 ท่านรู้สึกแสบตา และตาพร่า มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.01 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 13 ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.99 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 14 ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.018

ลำดับที่ 15 มี 2 ข้อได้แก่ รายข้อที่ 5 ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง และรายข้อที่ 21 ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่าง ๆ ได้ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.94 และพนักงาน

แต่แต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843 และ 0.995 ตามลำดับ

ลำดับที่ 17 มี 3 ข้อได้แก่ รายข้อที่ 1 ท่านรู้สึกหัวใจเต้นเร็ว หรือแรงกว่าปกติ รายข้อที่ 4 ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ และรายข้อที่ 22 ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหูใจเศร้าซึม ซึ่งทั้ง 3 ข้อมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.92 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917 0.851 และ 0.844 ตามลำดับ

ลำดับที่ 20 ท่านรู้สึกว่าตนเองค้อยกว่าผู้อื่น หรือรู้สึกว่าถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.91 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.106

ลำดับที่ 21 ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชงวมืด ขบครามหรือเกร็งตามมือและเท้า มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.88 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 22 ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่องต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.86 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 23 ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.86 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 24 ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.70 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 25 ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องปกติ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.69 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า 0.850

ลำดับที่ 26 ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของคนอื่น มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.65 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.861

ลำดับที่ 27 ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.60 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 28 ท่านรู้สึกหิวกระวาง หรือหิวคกั่ว โดยไม่มีเหตุผล มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.53 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 29 ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้ง ๆ ที่ไม่จำเป็น (กรณีที่จะต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น) มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.45 และพนักงานแต่ละคนมีความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

4.2.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างเพศชายและหญิง โดยวิธี t-test

เพศ	n	\bar{X}	S.D	p-value
ชาย	136	2.01	0.478	0.152
หญิง	172	1.96	0.491	

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.152 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างทางด้านอายุของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม อายุ โดยวิธี One-way ANOVA

อายุ	n	\bar{X}	S.D	p-value
ต่ำกว่า 20 ปี	27	2.14	0.061	0.310
20 – 25 ปี	123	1.98	0.444	
มากกว่า 25 – 35 ปี	111	1.97	0.530	
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	47	1.92	0.384	

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.310 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	p-value
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	51	1.19	0.534	0.614
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	108	2.03	0.536	
ปริญญาตรี	116	1.97	0.430	
สูงกว่าปริญญาตรี	33	1.97	0.415	

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.614 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D	p-value
ต่ำกว่า 6,000 บาท	73	1.98	0.584	0.291
6,000 – 12,000 บาท	105	2.00	0.534	
มากกว่า 12,000 – 18,000 บาท	85	1.91	0.368	
มากกว่า 18,000 บาทขึ้นไป	45	2.07	0.363	

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.291 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธี t-test

ตำแหน่งหน้าที่	n	\bar{X}	S.D	p-value
เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต	190	1.95	0.473	0.105
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	118	2.03	0.502	

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.105 แสดงว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2.2 จำแนกตามปัจจัยในการทำงาน โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน มีสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างทางด้านลักษณะงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	n	\bar{X}	S.D	p-value
เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	2.42	0.524	0.036*
เห็นด้วยน้อย	21	2.21	0.633	
เห็นด้วยปานกลาง	202	1.97	0.487	
เห็นด้วยมาก	66	1.91	0.385	
เห็นด้วยมากที่สุด	15	2.06	0.511	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.036 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ด้านลักษณะงาน	เห็นด้วยน้อยที่สุด	2.42	1	-	0.415	0.062	0.036*	0.183
	เห็นด้วยน้อย	2.21	2	-	-	0.030*	0.011*	0.368
	เห็นด้วยปานกลาง	1.97	3	-	-	-	0.323	0.470
	เห็นด้วยมาก	1.91	4	-	-	-	-	0.244
	เห็นด้วยมากที่สุด	2.06	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.42 สูงกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.91 กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย จะมีความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางและมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.21 สูงกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง และมาก จะมีความเครียดเท่ากับ 1.97 และ 1.91 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย ปานกลางและมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก และมากที่สุด และกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	n	\bar{X}	S.D	p-value
เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	2.06	0.321	0.086
เห็นด้วยน้อย	22	2.23	0.652	
เห็นด้วยปานกลาง	169	1.99	0.596	
เห็นด้วยมาก	107	1.92	0.405	
เห็นด้วยมากที่สุด	6	2.05	0.142	

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.086 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	p-value
เห็นด้วยน้อยที่สุด	15	1.82	0.322	0.012*
เห็นด้วยน้อย	32	2.07	0.362	
เห็นด้วยปานกลาง	230	1.95	0.482	
เห็นด้วยมาก	23	2.27	0.635	
เห็นด้วยมากที่สุด	8	2.07	0.489	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.012 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.82	1	-	0.097	0.344	0.005**	0.245
	เห็นด้วยน้อย	2.07	2		-	0.156	0.124	0.977
	เห็นด้วยปานกลาง	1.95	3			-	0.002**	0.476
	เห็นด้วยมาก	2.27	4				-	0.293
	เห็นด้วยมากที่สุด	2.07	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.82 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.27 กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.95 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.27 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย ปานกลางและมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มาก และมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน	n	\bar{X}	S.D	p-value
เห็นด้วยน้อยที่สุด	13	1.76	0.407	0.030*
เห็นด้วยน้อย	31	1.91	0.337	
เห็นด้วยปานกลาง	214	1.96	0.473	
เห็นด้วยมาก	30	2.19	0.684	
เห็นด้วยมากที่สุด	20	2.11	0.396	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.030 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความคิดเห็นต่อด้านระบบการบริหารงาน ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ด้านระบบการบริหารงาน	เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.76	1	-	0.339	0.142	0.007**	0.043*
	เห็นด้วยน้อย	1.91	2	-	-	0.588	0.024*	0.157
	เห็นด้วยปานกลาง	1.96	3	-	-	-	0.015*	0.196
	เห็นด้วยมาก	2.19	4	-	-	-	-	0.548
	เห็นด้วยมากที่สุด	2.11	5	-	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.76 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.19 กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.76 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.11 กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.91 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.19 กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.96 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.19 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วย

น้อยที่สุด มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย และปานกลาง กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง และมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n	\bar{X}	S.D	p-value
เห็นด้วยน้อยที่สุด	2	1.79	0.146	0.008**
เห็นด้วยน้อย	22	2.12	0.421	
เห็นด้วยปานกลาง	241	1.93	0.497	
เห็นด้วยมาก	39	2.21	0.359	
เห็นด้วยมากที่สุด	4	1.84	0.635	

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.008 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.79	1	-	0.354	0.676	0.225	0.917
	เห็นด้วยน้อย	2.12	2		-	0.082	0.464	0.274
	เห็นด้วยปานกลาง	1.93	3			-	0.001**	0.682
	เห็นด้วยมาก	2.21	4				-	0.133
	เห็นด้วยมากที่สุด	1.84	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.93 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.21 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย และปานกลาง มากและมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มาก และมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	p-value
เห็นด้วยน้อยที่สุด	4	1.72	0.240	0.022*
เห็นด้วยน้อย	4	2.03	0.139	
เห็นด้วยปานกลาง	235	2.02	0.499	
เห็นด้วยมาก	55	1.80	0.431	
เห็นด้วยมากที่สุด	10	2.12	0.351	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ค่า p-value เท่ากับ 0.022 แสดงว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดง p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยใช้ LSD

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
สัมพันธภาพในการทำงาน	เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.72	1	-	0.374	0.219	0.764	0.167
	เห็นด้วยน้อย	2.03	2		-	0.987	0.361	0.747
	เห็นด้วยปานกลาง	2.02	3			-	0.002**	0.539
	เห็นด้วยมาก	1.80	4				-	0.054
	เห็นด้วยมากที่สุด	2.12	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในกาทำงานเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 2.02 สูงกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเครียดเท่ากับ 1.80 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย และปานกลาง มากและมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มาก และมากที่สุด กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีความเครียดไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความเครียดเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงานทั้ง 6 ด้านปรากฏว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในการทำงานอีก 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านระบบการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

5.1.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 106 โรงงาน มีพนักงานจำนวน 4,781 คน

5.2.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 308 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบทดสอบ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน มีทั้งสิ้น 58 ข้อ แบ่งเป็นด้าน ๆ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบวัดความเครียด มีทั้งสิ้น 29 ข้อ โดยประเมินอาการเครียดที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ของพนักงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ตามระดับของการวัด 5 ระดับ คือ เกือบไม่มีเลย นาน ๆ ครั้ง บ่อย บ่อยมาก และบ่อยมากที่สุด

5.2.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาคือ ตอนที่ 1 แสดงค่าของข้อมูลเป็นร้อยละ ตอนที่ 2 นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ สถิติเชิงอนุมานคือ การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.3.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดระยอง” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ถึงร้อยละ 55.8 รองลงมา คือ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 44.2
2. จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20 -25 ปี ถึงร้อยละ 39.9 รองลงมา คืออายุมากกว่า 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี เป็นลำดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 8.8
3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 16.4 และสุดท้ายคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.7
4. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 6,000 - 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมา คือ ระดับรายได้มากกว่า 12,000 – 18,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนระดับรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.7 และสุดท้าย คือ ระดับรายได้มากกว่า 18,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.6
5. จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในส่วนเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต มากกว่าพนักงานในส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงาน กล่าวคือ เป็นพนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต ร้อยละ 61.7 และเป็นพนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน 38.8

5.3.2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาปัจจัยในการทำงานรายด้านพบว่า

5.3.1.1 ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในข้อ งานที่ท่านทำไม่มีความสำคัญ งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางกาย ส่วนในข้อ งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน ท่านต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา งานที่ท่านทำส่วนใหญ่ได้นำเอาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ มาตรฐานของงานถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม และ ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

5.3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในข้อ แสงสว่างในที่ทำงานท่านทำงานได้สะดวก ส่วนในข้อ อุณหภูมิในที่ทำงานมีความเหมาะสม ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องใช้ที่มีสภาพดีในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสม ทำให้รู้สึกสบายไม่อึดอัด ท่านรู้สึกว่ามีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย ที่ทำงานของท่านมีที่เก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้ แยกเป็นสัดส่วนสะดวกในการใช้งาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีไม่เพียงพอ และ บริษัทมีมาตรการในการป้องกันอันตรายที่ดี กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

5.3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับความเห็นด้วยในระดับมากในข้อ ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม ส่วนในข้อ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับระดับความสามารถ ท่านทำงานมานานแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ท่านไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง

ตามที่คาดหวัง ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการทำงาน ท่านไม่มีโอกาสรับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

5.3.1.4 ด้านระบบการบริหารงาน

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานด้านระบบการบริหารงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบายของการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน ท่านรู้สึกพอใจกับบทบาทและหน้าที่ ซึ่งท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ การใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเหลือล้าไม่ยุติธรรม ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ท่านรู้สึกไม่พอใจกับกฎระเบียบในหน่วยงานที่ค่อนข้างจะหย่อนยาน ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม ขวัญกำลังใจและบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและหน้าที่ของท่านในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

5.3.1.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มที่ระดับความเห็นด้วยในระดับมากในข้อ บริษัทควรจัดให้มีการประกันสุขภาพแก่พนักงาน ส่วนในข้อ บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติการดูแลเอาใจใส่ด้านการจัดสวัสดิการ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสรับการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย บริษัทให้การสนับสนุน ให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเป็นอย่างดี ท่านรู้สึกพอใจกับวันลาที่บริษัทกำหนดให้ บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สวัสดิการท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน บริษัทของท่านให้สวัสดิการดีกว่าหน่วยงานอื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน สวัสดิการมีความสมดุลกับปริมาณงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

5.3.1.6 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มที่ระดับความเห็นด้วยในระดับมากในข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบและแสดงความคิดเห็นได้สะดวก ส่วนในข้อ ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมอ เพื่อนร่วมงานมักให้ความร่วมมือแก่ท่านในการทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เมื่อท่านมีปัญหาท่านมัก

ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าการบรรยายกาการทำงานเต็มไปด้วยความอบอุ่น ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากท่าน สัมพันธภาพระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี และสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานไปด้วยกันได้ไม่ดี กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

5.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ย 1.98 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.929

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำมาก จำนวน 1 ข้อ มีความเครียดในระดับต่ำจำนวน 26 ข้อ และมีความเครียดในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ มีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลังหรือบั้นเอว รองลงมาได้แก่ รู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง มีอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ รู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง และรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่าย ฉุนเฉียว หรืออารมณ์เสียได้ง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 2.52 2.49 2.43 และ 2.32 ตามลำดับ

5.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียด โดยจำแนกตามปัจจัยในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน โดย กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางและมาก โดยพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง และมาก

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก และพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก และพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด นอกจากนี้พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก และ พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

5.4 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

5.4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิง ต้องมีความรับผิดชอบต่อน้ำหนักที่ที่ได้รับมอบหมายเท่าเทียมกัน รวมถึงบทบาทหน้าที่และการปรับตัวของของทั้งสองเพศใกล้เคียงกัน และคล้ายคลึงกัน ที่สำคัญงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นล้วนตั้งอยู่บนมาตรฐาน นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเดียวกัน จึงทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา กุ์ทองเกษ (2537) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพ ถนอมวงษ์ (2539) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

2. อายุ พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกช่วงอายุมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน พบกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีระดับความเครียดที่ใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกัน และอาจเนื่องมาจากพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามขั้นตอนและระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเหมือนกันทุกคน โดยมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม จึงไม่พบความแตกต่างกันของความเครียดระหว่างอายุที่แตกต่างกันของพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทพัดลม ในประเทศไทย และระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันแต่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกันในสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกันจึงมี ความสามารถรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดใกล้เคียงกัน รวมทั้งการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน บุคลิกภาพหรืออุปนิสัยส่วนตัว การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้าง ศรัทธาและวิสัยทัศน์ของแต่ละคน จึงทำให้มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุม รักษาการณ์ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด ปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และอรณพ ถนอมวงษ์ (2539) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

4. รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มี ระดับรายได้ต่อเดือนมากหรือน้อยมีความเครียดต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ว่า รายได้ที่พนักงานแต่ละคน ได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาตลอดจน ความรับผิดชอบที่ตัวเองได้รับมอบหมายในการทำงาน และพนักงานรู้สึกพอใจกับรายได้ที่ตัวเอง ได้รับ จึงทำให้รายได้ไม่มีผลต่อความเครียดและที่สำคัญโรงงานบางแห่งมีสวัสดิการบางอย่างให้ ช่วยในการลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน อาทิเช่น สวัสดิการรถรับ-ส่ง เลี้ยงอาหารกลางวัน ตลอดจน มีที่พักให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุบลพรรณ เอี่ยม โภคกลาง (2543) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสารบริษัท เอควานซ์เพจจิ้ง จำกัด และ ฐาปนีย์ วงศ์อินดา (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในนิคมเขตอุตสาหกรรมบางปูผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อ เดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

5. ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าองค์กรแต่ละ องค์กรได้มีการกำหนดมาตรฐานของงาน นโยบายตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรที่พนักงานแต่ละ คนต้องทำเพื่อให้บรรลุตามที่องค์กรต้องการอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ดังนั้นตำแหน่งหน้าที่แต่ละ ตำแหน่งจึงมีขอบเขตและเป้าหมายที่ชัดเจน และบ่งบอกถึงหน้าที่ที่แต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบ และจะต้องปฏิบัติ จึงเปรียบได้ว่าตำแหน่งหน้าที่ทุกตำแหน่งยังคงปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายของ

องค์กรไม่ต่างกันและมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งต่างกันมีความเครียดไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดรณิ เสงเมือง (2540) เรื่องความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล ซึ่งพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

5.4.1.2 ปัจจัยในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในการทำงาน

1. ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ลักษณะงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะงานแต่ละงานมีลักษณะที่แตกต่างกัน งานบางอย่างต้องเสี่ยงต่ออันตราย งานบางอย่างที่อาจได้รับมอบหมายมากเกินไป จนเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ซึ่งจากการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีเครียดนั้น อาจเป็นเพราะงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายนั้นไม่มีความสำคัญ และมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย กับตัวพนักงานที่ได้รับผิดชอบในงานนั้น ซึ่งความเครียดนี้ก็เกิดจากด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับ กลุ่มตัวอย่างมีการทำงานที่ผ่านกระบวนการผลิตหลายขั้นตอนซึ่งต้องใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยี อีกทั้งงานบางอย่างยังต้องเผชิญกับความร้อน และเสียงดังของเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิต รวมถึงบริษัทอาจมีการจัดการเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม อีกทั้งการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เหมือนล้าได้ง่าย เพราะงานบางอย่างที่พนักงานต้องทำงานเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ อยู่กับที่ติดต่อกันเป็นเวลานาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์จิรา กุ์ทองเกษ (2537) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดได้ร้อยละ 13.54 อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความเครียดแตกต่าง แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของลักษณา แก้วกล้าหาญ (2539) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า การรับรู้ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่มีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากในงานของอุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นลักษณะอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน ซึ่งแตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ จึงทำให้สภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมโดยรวมในโรงงานโดยทั่วไปแล้วจะไม่มี ความแตกต่างกันมากนัก อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายในโรงงานต้องมีการปฏิบัติตามหลักมาตรฐานการผลิต เช่น ระบบ GMP HACCP ISO และมาตรฐานอื่น ๆ ซึ่งจะต้องมีการปรับรูปแบบสิ่งแวดล้อมในโรงงานให้อยู่ภายใต้กฎของระบบมาตรฐานคุณภาพเดียวกัน จะเป็นผลทำให้พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน จะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยุทธ ชวลิตนริกุล (2532 : 52) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมกายภาพที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงานนั้นมีหลายชนิด เช่น ความร้อน ความเย็น เสียงดัง การสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพเหล่านี้ หากมีระดับหรือปริมาณพอเหมาะก็ย่อมไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อคนงาน แต่ถ้ามีระดับหรือปริมาณที่สูงเกินไปก็อาจจะทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของคนงานได้ และนอกจากนี้ย่อมจะทำให้เกิดผลเสียต่อการผลิตของสถานประกอบการด้วย

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วสันต์ พันธุ์ณี (2539) ซึ่งพบว่าความแตกต่างในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานไม่ทำให้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2537) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยในด้านหน้าที่การงานอันได้แก่ สิ่งแวดล้อมของการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อระดับความเครียดของพยาบาล

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะในการทำงานของบุคคลแต่ละคนล้วนต้องการความก้าวหน้าและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานแต่ละคนต้องปฏิบัติหรือแสดงออกเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นที่ตัวเองต้องการ รวมถึงอาจยังต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น เพราะความเครียดจึงอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลนั้นไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่น้อยกว่าความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ Macmillan and Schultz (1982 : 444-446) ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการประสบความสำเร็จในการงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เขามีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้างนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรพร ศรีประสิทธิ์ (2544) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการพัฒนาทางด้านอาชีพ เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดแก่บุคคลได้ แต่ผลการศึกษาค้างนี้ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ วสันต์ พันธุ์มณี (2539) ซึ่งพบว่า ความแตกต่างในด้านตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานไม่ทำให้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นต่อด้านระบบการบริหารงาน ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระบบการบริหารงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้การบริหารงานภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการบริหารงานองค์กรที่ไม่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีความคลุมเครือ ซึ่งมีขอบเขตของการรับผิดชอบของงานที่ได้รับไม่ชัดเจน ซึ่งพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานนั้นก็จะได้รับความไม่สบายใจ ความกดดันกับงานที่ตัวเองได้รับ และยังส่งผลให้งานที่ออกมานั้น ไม่ดีและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ และนอกจากนี้ยังส่งผลทางด้านจิตใจและทางกาย เช่น ไม่พอใจในงาน ไม่อยากมาทำงาน เป็นต้น

ผลการศึกษาในค้างนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรพร ศรีประสิทธิ์ (2544) ซึ่งได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานในองค์กรที่เป็นสาเหตุในการเกิดความเครียด ได้แก่ นโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ขาดการให้คำปรึกษาหารือ ความช่วยเหลือที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน กวาระเบียบในหน่วยงานที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน นอกจากนี้โครงสร้างและบรรยากาศของหน่วยงานในด้านอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุในการเกิดความเครียด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี ขาดการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกันทำงาน แผนการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดความเครียดได้ แต่ผลการศึกษาค้างนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณ์ แก้วกล้าหาญ (2539) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพราะจะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรใดมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าก็ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานกับองค์กรนั้น

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราอยากให้องค์กรจัดการให้มีประกันคุณภาพแก่พนักงาน และอยากให้องค์กรดูแลเอาใจใส่ด้านสวัสดิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมาก ซึ่งสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ไข้โบนัส และอื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เชื่อว่าจะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรเพียงอย่างเดียว ยังทำให้พนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยุทธ ชวลิตนริกุล (2532 : 53) สวัสดิการที่อยู่ในรูปของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจ

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วสันต์ พันธุ์ณี (2539) ซึ่งพบว่าความแตกต่างในด้านสวัสดิการในการทำงานทำให้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ คุยณี เส็งเมือง (2539) ที่ว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนซึ่งหมายถึงความรวมถึง สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่นการรักษาพยาบาล การลางาน การพักร้อน และวันหยุดต่าง ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงาน ดังนั้นการไม่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการดังกล่าวจะก่อให้เกิดความเครียดได้

6. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีความคิดเห็นต่อด้านสัมพันธภาพ ที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สัมพันธภาพในการทำงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จะเห็นได้ว่าการทำงานในแต่ละองค์กรจะต้องมีผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานปฏิบัติการ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะต้องมีการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าหากในการทำงานไม่ได้รับความร่วมมือหรือความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้งานนั้นไม่สามารถดำเนินไปได้ โดยดูได้จากถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับมือจากเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเหตุทำให้พนักงานบุคคลนั้นเกิดความเครียดได้

กล่าวคือ สัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความ

ไว้วางใจต่ำ และความช่วยเหลือก็ถูกกดดันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาที่มีน้อยลง ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสื่อสารระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรากุล อิน โอลานนท์ (2532 : 37) พบว่า หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ไม่ดี เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติในการปฏิบัติงาน และขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรามีความรู้สึกอคติด้วย การขาดการประสานงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ (2539) ซึ่งศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดได้ร้อยละ 13.54 อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และดารณี เส็งเมือง (2540) ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 24.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4.2 ระดับความเครียด

ผลการสำรวจระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดต่ำ มีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดเท่ากับ 1.92 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้และประเมินค่าปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ไม่กดดันมากนัก ประกอบกับพนักงานยังสามารถหาวิธีการในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้เองด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ เช่น ดูภาพยนตร์ ฟังเพลง ขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งอาจมีส่วนช่วยให้ความเครียดลดอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ดีแก่บริษัท เพราะความเครียดระดับต่ำจะเป็นแรงผลักดัน ก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ทำให้สามารถปรับปรุงสิ่งที่ทำอยู่ทุก ๆ วันดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความกระตือรือร้นมากขึ้น มีความพึงพอใจกับการทำงาน ฉะนั้นทางบริษัท ควรจึงไว้ซึ่งผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีพร้อมทั้งมีการพัฒนาผลตอบแทนและสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และหาแนวทางป้องกันและขจัดความเครียดที่อาจจะมีมากขึ้นได้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดผลเสียต่อทั้งตัวพนักงานเองและบริษัทได้ ถึงแม้ว่าความเครียดในระดับต่ำจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและเป็นตัวผลักดันให้คนทำงานได้ดีขึ้น ไม่เกียจคร้าน นั่งดูสายก็ตาม แต่บริษัทก็ควรมีมาตรการในการป้องกันไม่ให้ความเครียดระดับต่ำพัฒนาไปเป็นความเครียดระดับปานกลางและระดับสูงต่อไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

จากผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาคือ งานวิจัยของอุราภรณ์ บุญเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชนี สุวรรณชมพู (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทไทยเฟริส เอ็นนามล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐาปนี วงศ์อินคา (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในนิคมเขตอุตสาหกรรมบางปูผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งแม้ว่าระดับความเครียดของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ แต่ก็พบว่าปัจจัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นบริษัทต่าง ๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และควรหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน และเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ป้องกัน เพื่อให้พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ บริษัทควรมีการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน บริษัทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านลักษณะงาน ให้เหมาะสมกับพนักงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ควรจัดให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับพนักงาน โดยอาจมีการนำแนวคิดด้านการออกแบบงาน (Job Design) เข้ามาช่วยเพื่อให้ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน และควรจัดให้มีระยะเวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักให้เหมาะสม ซึ่งอาจดำเนินการเพิ่มเวลาพักในชั่วสัปดาห์ ประมาณ 10-15 นาที ระหว่างการทำงานทุก 2 ชั่วโมง โดยสลับกันพักจนครบทุกคน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

2. ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และ ศักยภาพต่าง ๆ ของพนักงาน กำหนดลักษณะรายละเอียดงาน ของงานแต่ละงานให้ชัดเจนและ จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ๆ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

1. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน รวมทั้งดูแลซ่อมแซมอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ ในสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้สามารถระบายอากาศได้ดีขึ้น และเพิ่มแสงสว่างให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2. ควรเร่งปรับปรุงปัญหาด้านฝุ่นละออง เนื่องจากเป็นปัญหาที่กระทบต่อพนักงาน โดยตรง และควรมีการรณรงค์ให้พนักงานสวมหน้ากากป้องกันฝุ่น เพื่อป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับสุขภาพของพนักงาน

3. ควรมีการกำหนดแผนการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร รณรงค์ให้พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากการทำงานเป็น อันดับแรกและควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายอันเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น แวนตา ถูมือ และอุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง

4. ควรจัดให้มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณรอบ ๆ โรงงาน ให้อยู่ในสภาพสะอาด เรียบร้อย และสวยงาม โดยอาจมีการจัดสวนหย่อมหรือจุดนั่งพักผ่อนของพนักงานในช่วงเวลาการ หยุดพักจากการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่ม ในการทำงาน

2. ควรสนับสนุนให้พนักงานที่มีความสามารถได้ทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและมี ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม

3. ควรเปิดโอกาสโดยการคัดเลือกพนักงานภายในองค์กรเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่ สูงขึ้นแทนการรับพนักงานจากภายนอกองค์กร โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน

1. ควรมีการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน และประกาศให้พนักงานได้รับทราบ โดยทั่วกัน โดยควรมีการจัดประชุมใหญ่ทุก 6 เดือน เพื่อให้ผู้บริหารได้ทำการชี้แจงนโยบายและ เป้าหมายขององค์กรให้พนักงานรับทราบกันอย่างทั่วถึง

2. ควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านต่าง ๆ ให้ พนักงานทราบด้วยตัวผู้บริหารเอง หรือผ่านหนังสือเวียน

3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นตามจุดต่าง ๆ เพื่อนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงด้านระบบการบริหารงาน
4. ควรมีการกำหนดบทบาทและขอบเขตของการรับผิดชอบของงานที่ชัดเจนแก่พนักงาน เพื่อไม่ให้เกิดความคลุมเครือและสับสนในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. ควรจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การจัดรถรับ-ส่งสำหรับพนักงาน การทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ให้เงินบำนาญ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน
2. ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น ห้องสมุด สนามกีฬา รวมถึงน้ำดื่ม อาหารและของว่าง และห้องพักผ่อนหรือห้องพยาบาล เป็นต้น
3. การจัดให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกับบริษัท เช่น กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

1. ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมภายในหน่วยงาน ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน คือ แจ้งข่าวสาร นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน รวมทั้งเพิ่มกิจกรรมสันทนาการให้มากขึ้น เช่น การจัดงานปีใหม่เพื่อให้พนักงานได้ร่วมทำบุญและฉลองปีใหม่ด้วยกัน หรือการจัดทัศนศึกษา

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความเครียดเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีก อาทิ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมนอกองค์กรที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพนักงานปฏิบัติการ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานทุกระดับของอุตสาหกรรม เนื่องจากการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความเครียดแตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบของความเครียดกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น
4. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ กับระดับความเครียดของพนักงานในทุกสาขาอาชีพ เพื่อให้การวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2533. **ความเครียดและข้อคิดเพื่อชีวิตที่เป็นสุข**. เอกสารแผ่นพับ.
- กิติมา อมรทัต. 2533. **เครียดได้ก็หายได้**. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- กรรณก อ่อนคำภา. 2546. “ความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัทเอกเซลเลนท์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย จำกัด)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2540. **คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. 2541. **คู่มือคลายเครียด**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกียรติศักดิ์ เทพสินทรสกุล. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพื้นลม ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คมจักร พันธุ์นิช. 2541. **ความเครียดและคลายทุกข์**. กรุงเทพมหานคร : เอมี่เทรคดิ่ง
- จรววยพร ธรนิทร์. 2534. **เอกสารประกอบชุดวิชาความเครียดและความฉ้อในการทำงาน (หน่วยที่ 11)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิระพร อุดมกิจ. 2539. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาวชิราวุฒยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์จิรา ภูเกษทอง. 2537. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา สีหะเนิน. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทบริดจสโตน จำกัด” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ชิน โอสธ หัสบำเรอ. 2525. “อารมณืความเครียดหรือความเครียด.” **กรมประชาสัมพันธ์** 31(มกราคม- กุมภาพันธ์ 2531): 75-77
- ชูศักดิ์ ปานปรีชา. 2534. **จิตวิทยาทั่วไป**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- ชูศักดิ์ ปานปรีชา. 2539. **คู่มือคลายความเครียดด้วยตัวเอง**. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ฐานา ธรรมคุณ. 2532. “ความเครียดของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยทั่วไปอายุกรรม ศัยกรรม.” เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ฐาปนีย์ วงศ์อินดา. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมบางปู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ดารณี เสงี่ยมือง. 2540. “ความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทัศนัย สิริสนธิ. 2536. “ การศึกษาความเครียดในตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีแผนก 5 กองกับการ 2 กองปราบปราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนินทร์ กล่อมอุกษ์. 2536. “การศึกษาความเครียดของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายเคมีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย”. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงคราญ ผาสุก. 2535. **หลักการพยาบาลจิตเวช**. กรุงเทพมหานคร : สุพรการพิมพ์
- นิวัติ พลนิกร. 2539. “เพศฆาตความเครียด”. **ประชาชาติธุรกิจ**. (15 ตุลาคม 2529) : 52.
- บุญทัน ดอกไธสง. 2530. **จิตวิทยาการบริหาร**. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2535. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- ปารวี ทองแพง. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ศูนย์นครปฐม. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพาฬรัตน์ บุรีรัตน์. 2535. “สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด” **วารสารแนะแนว**. 26(กุมภาพันธ์-มีนาคม 2535) : 69
- ประชัย เปี่ยมสมบุรณ์. 2531. “ความเครียดของนักบริหารงานตำรวจ”. **วารสารอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม**. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

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

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

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

พัชนี สุวรรณชมพู. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา
บริษัทไทยเฟรช เอ็นนาเมลจำกัด”. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

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

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

มุกดา สุขสมาน. 2527. **มนุษย์ : ภาวะทางร่างกายและจิตใจ ตอนสตรีวิทยาและจิตวิทยาของภาวะ
ทางจิตมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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

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

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

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

- ลอย หุตางกูร. 2522. **ธรรมชาติมนุษย์ : หลักร่วมในแนวโน้มสำหรับพยาบาล ตอนที่ 2.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีระ ไชยศรีสุข. 2533. **สุขภาพจิต.** กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา 2549. [online]. Available : [http://www-min-industry.go.th/min/intro/province/Chachoengsao/provin_info_con.htm](http://www.min-industry.go.th/min/intro/province/Chachoengsao/provin_info_con.htm)
- สมยศ นาวิการ. 2536. **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า
- สมิต อาชนิจกุล. 2541. **วิธีเอาชนะความเครียดและขจัดความวิตกกังวล.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน)
- สวัสดิ์ พุ่มพวง. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์. 2535. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุจริต สุวรรณชีพ. 2531. “ความเครียด” **จิตวิทยาคลินิก.** 2(กรกฎาคม-ธันวาคม 2531) 95-99
- สุนีย์ เกี้ยวกิ่งแก้ว. 2547. **แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ปอง.
- แสงระวีวรรณ ชูพาณิชย์สกุล. 2542. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์”. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อมรกุล อินโอชานนท์. 2532. “ความเครียดในการทำงาน”. น.32-34. **สุขภาพจิต 12.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- อรพรรณ ลีอนุญวัชชัย. 2543. **การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรณพ ธนอมวงษ์. 2539. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานน้ำอัดลม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังฉรา บัวเลิศ. 2536. “ผลของการศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์ต่อการลดความเครียดในญาติผู้ป่วยโรคจิตเภท”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชญา เวสารัชช์. 2527. **ผู้บริหารกับการคลายเครียด.** ข้าราชการ. 11(พฤศจิกายน 2527: 36-37)

- อัมพร โอตระกูล และเจดน์สันต์ แดงสุวรรณ. 2526. “ความเครียดของตำรวจในเขต กรุงเทพมหานคร”. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์**. 13(กันยายน 2526): 180.
- อารี เพชรผุด. 2536. **สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. 2537. **การสู่มตัวอย่างทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่พับบลิชชิง.
- อุบลพรรณ เอี่ยมโกศลภ. 2543. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการสื่อสาร บริษัทแอดวานซ์เพจจิง จำกัด”. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุราภรณ์ บุญเรือง. 2542. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ โรงงานผลิต เส้นใยสังเคราะห์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Brown.A.W and D.J. Moberg. 1980. **Organization Thoery and Managment** : A Macro Approach. New York : John Wiley and Sons.
- Cooper. Cary L., and Mashall, J. 1976. “Occupaional Sources of Stress.” **Journal of Occupational Psychology**. 49(may) : 11-28
- Davis, R.T. 1992. **Occuoational Stress Among Nurse Administrations ib General Hospital in Tennessee**. Tennessee : Ed.D. Thess, Tennessee State Universi ty.
- Dohrenwend, B.S and B. Dohrenwend.1974. **Stressful Life Event** : Their Nature and Effect. New York : John Wiley and Sons.
- Engle, G.L. 1962. **Physiological Development in Health and Disease**. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Gallagher, J. 1979. “Coping With Stress”. Pp.95-99. **Association Managment**. New York : John Wiley and Sons.
- Herzberg. F. et . al. 1959. **The Motivation to Work**. (2d ed). New York : Willey
- Luckmannj. and Sorensen K.C. 1979. **Basic Nursing** : A Psychological Approach. Philadelphia : WB.Sauders Col.
- Macmillan, P. and Schultz D.P 1982. “Psychology and Industry Today.” **An Introduction and Organizational**. 2(April 1982) : 444-446
- Miller. B.F and C.B. Keane. 1972. “Stress”. **Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing**. 3 : 915-916
- Morerell, J.S.. 1994. “Source of Stress for Student Affairs Mid-Manager. Northern Colorado” : Ph.D. Thesis, University of Northern Colorado

Needle, et al. 1980. "Teacher Stress : Source and ConsequenceW. **Journal of school Health.**

50 (January) : 96-97

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

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 :

Prentice-Hall

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับที่

รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรม

- 1 โรงฆ่าและแปรรูปผลิตภัณฑ์สุกร
- 2 บริษัท สุกรซัพพลายเออร์ จำกัด
- 3 นางสาววิมล หงส์ศิริสุข
- 4 บริษัท เอส.พี.เค. โปรดักส์ (2004) จำกัด
- 5 บริษัท คักกิ่ง จำกัด
- 6 นางสาวอารีวรรณ โมพี
- 7 บริษัท ไทยเยอรมันมีทโปรดักท์ จำกัด
- 8 บริษัท พี.เค.ผลิตภัณฑ์อาหาร (2004) จำกัด
- 9 กลุ่มแปรรูปผลทางการเกษตรบ้านสนามช้าง (แปรรูปเนื้อสัตว์)
- 10 บริษัท บางกอก มีท โปรดเซซิ่ง จำกัด
- 11 วิฟู้ดผลิตภัณฑ์อาหาร
- 12 บริษัท โอเวอร์ซีส์ โปรดเซซิ่ง จำกัด
- 13 บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด
- 14 บริษัท คัดชูชิกะ (ประเทศไทย) จำกัด
- 15 นายบุญญาฤทธิ์ แซ่เตียว
- 16 บริษัท อินเตอร์แปซิฟิก มารีน โปรดักส์ จำกัด
- 17 บริษัท ห้องเย็นกูดฟอร์จูน จำกัด
- 18 บริษัท โคคา ฟู้ดส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
- 19 กิตติศักดิ์
- 20 นางสาวนิตยา ทองคำ
- 21 บริษัท เอส.เอ็น.บี ผลิตภัณฑ์การเกษตร จำกัด
- 22 นางสาวบุญสิตา เกษมสุข
- 23 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค.ยู.เอฟ (ประเทศไทย)
- 24 บริษัท ผลไม้แปรรูปวพร จำกัด
- 25 บริษัท ไรซิง (ไทยแลนด์) จำกัด
- 26 บริษัท ยูโรเปียน เบเกอร์รี่ จำกัด
- 27 นางสาวบุญสิตา เกษมสุข
- 28 ชั่วเชียง
- 29 ห้างหุ้นส่วนจำกัด วังทองบางคล้า

- 30 บริษัท วุ้นเส้นตะวันออก จำกัด
- 31 บริษัท เอ็กซ์เซล ผลิตภัณฑ์ข้าว จำกัด
- 32 ส.วังตะเคียน
- 33 โรงขนมจีนเอ๋
- 34 ยินดี
- 35 โรงขนมจีนแมว
- 36 นายวิรัตน์ ศรีอุไร
- 37 นายประเสริฐ ธีรัตนชัย
- 38 นายเช็ง วรรณพิรุณ
- 39 โรงขนมจีนคัน
- 40 นางสาวสำราญ รอดไพบูลย์
- 41 โรงงานเส้นหมี่ตราพระอาทิตย์
- 42 ชั่งเชียง
- 43 สือ จิ้น เอียง
- 44 ตั่งเซ่งจ้าว
- 45 บริษัท โปรเสิร์ฟ แฟล็กกิ่ง จำกัด
- 46 อึ้งมู่เส็ง
- 47 นางบุญชู ศรีชวน
- 48 ร้านริน
- 49 บริษัท สี่มาอินเตอร์โปรดักส์ จำกัด (สาขา 2)
- 50 บริษัท เค.วี.เอ็น.อิมพอร์ตเอกซ์พอร์ต (1991) จำกัด
- 51 ห้างหุ้นส่วนจำกัด คาระชา
- 52 บริษัท ซี เอ็ม แอล (ประเทศไทย) จำกัด
- 53 บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด
- 54 บริษัท สยามโกโก้โปรดักส์ จำกัด
- 55 บริษัท โอชิ ฟู้ดส์ จำกัด
- 56 บริษัท จิตตานิช แปดริ้ว จำกัด
- 57 บริษัท ซีทีซีเอมิ(ประเทศไทย)จำกัด
- 58 บริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
- 59 บริษัท สามดี ควอลิตี้ โปรดักส์ จำกัด

- 60 บริษัท ชำนาญอาหาร จำกัด
61 บริษัท ไทยดีฟู เกษตรภัณฑ์ จำกัด
62 บริษัท เอคิววายซอส จำกัด
63 วรกีจุดสหกรรมอาหาร
64 บริษัท สวนไทย จำกัด
65 บริษัท โกลบอล เทสต์ไท ซัพพลาย จำกัด
66 นายสมชาย แสงวิมาน
67 โรงน้ำแข็งสมบัติ
68 โรงน้ำแข็งมงคลชัย
69 โรงน้ำแข็งท่าเกวียน
70 นายบรรพต เปี่ยมถาวรพจน์
71 ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล วิบูลพานิช
72 ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงน้ำแข็งศรีรุ่งเรือง บางคล้า
73 ห้างหุ้นส่วนจำกัด คลองเจ้ารุ่งเรืองผลิตน้ำแข็ง
74 โรงน้ำแข็งสมบัติ
75 บริษัท น้ำแข็งพนม 1 จำกัด
76 นายสมเกียรติ คยงคนนท์
77 บริษัท ตะวันออกน้ำกลั่นบริการ จำกัด
78 นายบุญส่ง เปี่ยมถาวรพจน์
79 สินเจริญทรัพย์
80 โรงน้ำแข็งพลอยทับทิม
81 บริษัท ทีไอจี แอร์เคมีคัล จำกัด
82 ห้างหุ้นส่วนจำกัด จิตต์สงเสริม
83 บริษัท เอส.ซี. สนามชยันน้ำดื่ม จำกัด
84 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทองสุวรรณค้ำน้ำแข็ง
85 บริษัท สุวินทวงศ์ธุรกิจ จำกัด
86 บริษัท น้ำใจ (1991) จำกัด
87 แพลร์วีวน้ำดื่ม
88 บริษัท คาร์กิลล์สยาม จำกัด
89 บริษัท เอส.แอล.พี.เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด

- 90 บริษัท บุญพิศาล จำกัด
- 91 ห้างหุ้นส่วนจำกัด อินแลนด์ อควาเทค
- 92 บริษัท ลิงก์ เทคโนโลยี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 93 บริษัท ลองเยียร์ ไบโอบิโอม จำกัด
- 94 บริษัท ยู.เค.ฟีดมิลล์ จำกัด
- 95 บริษัท นูทริกซ์ จำกัด (มหาชน)
- 96 บริษัท พรีเมียร์ เฟ็ด โพรดัคส์ จำกัด
- 97 บริษัท อนิมัล โปรเทคเตอร์ จำกัด
- 98 บริษัท อควาเวลด์ อินเตอร์โปรดักซ์ จำกัด
- 99 สยาม ซี ที
- 100 อะควา ฟูดส์
- 101 อินฟินิทเวท
- 102 บริษัท เกษตรพัฒนา ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ จำกัด
- 103 ชัยพฤกษ์ฟาร์ม
- 104 กลุ่มพฤกษศาสตร์เขตร้อน
- 105 เบสท์ไลฟ์การเกษตร
- 106 บริษัท อควา จีนิค จำกัด

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงทุกประการ ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อใคร ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของท่านในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นายวิรัช แซ่เจ๊ก

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

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

ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 6,000 บาท

6,000-12,000 บาท

มากกว่า 12,000 -18,000 บาท

มากกว่า 18,000 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งหน้าที่

เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต (ได้แก่ พนักงานรายวัน , ช่างเทคนิค

หัวหน้าแผนกผลิต , หัวหน้าฝ่าย , ผู้จัดการฝ่ายผลิต , เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ เป็นต้น)

เจ้าหน้าที่สำนักงาน (ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี , เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ , เจ้าหน้าที่

ฝ่ายบุคคล , ผู้จัดการฝ่ายบัญชี , ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ , ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความเป็นจริง

หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนมีดังนี้

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

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน						
1.	งานที่ท่านทำไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย					
2.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม					
3.	งานที่ทำเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของท่าน					
4.	ท่านต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ					
5.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา					
6.	งานที่ท่านทำส่วนใหญ่ได้นำเอาเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้					
7.	มาตรฐานของงานถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
8.	งานที่ท่านทำไม่มีความสำคัญ					
9.	ท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน					
10.	งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางกาย					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน						
11.	แสงสว่างในที่ทำงานทำให้ท่านทำงานได้สะดวก					
12.	อุณหภูมิในที่ทำงานมีความเหมาะสม					
13.	ท่านรู้สึกว่าการมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้มีสภาพดี					
14.	ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้เหมาะสม ทำให้รู้สึกสบายไม่อึดอัด					
15.	ท่านรู้สึกว่ามีความเสี่ยงดังกระบวนการทำงานของท่าน					
16.	ท่านรู้สึกว่ามีความไม่ปลอดภัยในการทำงาน					
17.	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย					
18.	ที่ทำงานของท่านมีที่เก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้ แยกเป็นส่วนส่วนสะดวกในการใช้งาน					
19.	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานมีไม่เพียงพอ					
20.	บริษัทมีมาตรการในการป้องกันอันตรายที่ดี					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับระดับความสามารถ					
22.	ท่านทำงานมานานแต่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น					
23.	ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม					
24.	ท่านไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
25.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ					
26.	งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มและได้แสดงฝีมือในการ ทำงาน					
27.	ท่านไม่มีโอกาสรับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นพิเศษ					
28.	ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ท่านได้เลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
ระบบการบริหารงาน						
29.	ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน เป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม					
30.	ท่านรู้สึกพอใจกับบทบาทและหน้าที่ ซึ่ง ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
31.	ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบายของการ ทำงานอย่างชัดเจน					
32.	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารที่ไม่ ชัดเจน					
33.	การใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานหล่อมล้า ไม่ยุติธรรม					
34.	ท่านรู้สึกไม่พอใจกับกฎระเบียบในหน่วยงาน ที่คอยข้างจะหย่อนยาน					
35.	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นเฉพาะหน้า					
36.	ขวัญกำลังใจและบรรยากาศในองค์กรไม่ดี					
37.	ท่านรู้สึกว่าคุณบทบาทและหน้าที่ของท่านในการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
38.	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
39.	บริษัทของท่านมีสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
40.	บริษัทของท่านให้สวัสดิการดีกว่าหน่วยงาน อื่นที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน					
41.	สวัสดิการมีความสมดุลกับปริมาณงานที่ทำ					
42.	บริษัทควรจัดให้มีการประกันสุขภาพแก่ พนักงาน					
43.	ท่านรู้สึกพอใจกับวันลาที่บริษัทกำหนดให้					
44.	บริษัทให้การสนับสนุน ให้พนักงานทำ กิจกรรมร่วมกันเป็นอย่างดี					
45.	สวัสดิการท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
46.	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีโอกาสรับ การอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย					
47.	บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสศึกษา ต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพในการ ทำงาน					
48.	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทขาดการดูแลเอาใจใส่ด้าน การจัดสวัสดิการ					
สัมพันธภาพในการทำงาน						
49.	เพื่อนร่วมงานมักให้ความร่วมมือแก่ท่านใน การทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจ					
50.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมักแลกเปลี่ยนความ ความคิดเห็นกันเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
51.	สัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน ไปด้วยกันได้ไม่ดี					
52.	สัมพันธภาพระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยดี					
53.	เมื่อท่านมีปัญหาท่านมักขอความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
54.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความ คิดเห็นจากท่าน					
55.	ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน					
56.	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบ และแสดงความคิดเห็นได้สะดวก					
57.	ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วย ความอบอุ่น					
58.	ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อน ร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 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
เกือบไม่มีเลย	หมายถึง	มีอาการ 1 ครั้งต่อเดือน หรือ ไม่เคยมีอาการเลย

2. โปรดตอบคำถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง พิจารณาที่ตรงกับความจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	ระดับความรู้สึก				
		เกือบไม่มีเลย	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยมากที่สุด
ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาท่านมีอาการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด						
1.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดใจเร็ว หรือแรงกว่าปกติ					
2.	ท่านมีอาการหายใจเร็ว หอบ หรือใจสั่น					
3.	ท่านมีอาการหน้ามืด ใจชวุด ขบถวมหรือเกร็งตามมือและเท้า					
4.	ท่านรู้สึกกระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ					
5.	ท่านรู้สึกตื่นเต้น ขาดความมั่นใจ เมื่อต้องพูดหรือทำบางสิ่งบางอย่าง					
6.	ท่านรู้สึก ร้อน ๆ หนาว ๆ หรือเหงื่อออกบ่อย					
7.	ท่านรู้สึกอยากเข้าห้องน้ำ ทั้ง ๆ ที่ไม่จำเป็น (กรณีที่จะต้องพบเหตุการณ์ที่น่าตื่นเต้น)					
8.	ท่านรู้สึกว่าไม่มีสมาธิ หรือไม่สามารถควบคุมตัวเองได้					

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	ระดับความรู้สึก				
		เกือบไม่มีเลย	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยมากที่สุด
9.	ท่านรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง หรือรู้สึกกระหายน้ำ					
10.	ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หดหู่เร็วแรง					
11.	ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง					
12.	มีอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ					
13.	ท่านมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือ บั้นเอว					
14.	ท่านรู้สึกว่อกว้างเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง					
15.	ท่านรู้สึกเสบตา และตาพร่า					
16.	ท่านมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน					
17.	ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร หรือรับประทานอาหารมากกว่าปกติ					
18.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องไร้สาระหรือสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ					
19.	ท่านชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวกมา ตลอดเวลา					
20.	ท่านชอบคิดเรื่องจุก ๆ จิก ๆ เรื่องไร้สาระ และทำให้ท่านไม่สบายใจ					
21.	ท่านไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลเรื่องต่าง ๆ ได้					
22.	ท่านเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือรู้สึกหดหู่ใจ เศร้าซึม					
23.	ท่านรู้สึกโกรธ หงุดหงิดง่าย ฉุนเฉียว หรืออารมณ์เสียได้ง่าย					
24.	ท่านรู้สึกว่าตนเองค้อยกว่าผู้อื่น หรือรู้สึกว่าถูกผู้อื่นดูหมิ่นเหยียดหยาม					

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	ระดับความรู้สึก				
		เกือบไม่มีเลย	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก	บ่อยมากที่สุด
25.	ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชมของคนอื่น					
26.	ท่านรู้สึกอายที่จะกระทำ หรือคิดในสิ่งต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องปกติ					
27.	ท่านรู้สึกหวาดระแวง หรือหวาดกลัว โดยไม่มีเหตุผล					
28.	ท่านคิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่องต่าง ๆ สิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา					
29.	ท่านรู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ถูกกดดันหรือรู้สึกว่าตัวเองเก็บกด					

ภาคผนวก ค.

หนังสือเชิญตรวจเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 1091 วันที่ ๒๐ มีนาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

ด้วย นายวิรัช แซ่เจ็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามครั้งที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิรัช แซ่เจ็ก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



บันทึกข้อความ

สวนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 1091

วันที่ ๑๐ มีนาคม 255๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นายวิรัช แซ่เจ็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิรัช แซ่เจ็ก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศช 0524.04/1001

คณะกรรมการอุดสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.จ่านงค์ จิ่งธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิรัช แซ่เจ๊ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิรัช แซ่เจ๊ก 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/ 1091

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

20 มีนาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณไพโรจน์ เลื่อนกระโทก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิรัช แซ่เจ็ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิรัช แซ่เจ็ก 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/ 1031

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณปรีชา ชันโต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิรัช แซ่เจ๊ก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิรัช แซ่เจ๊ก มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายวิรัช แซ่เจ็ก
วัน เดือน ปีเกิด	18 มีนาคม 2524 ที่กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	16/48 ถนนอาจณรงค์ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กทม. 10110
ประวัติการศึกษา	2546 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ประสบการณ์การทำงานและผลงานวิจัย	
พ.ศ.2546 – 2547	ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต บริษัท ทเวนตีเฟิร์สมาร์เก็ตติ้ง จำกัด
พ.ศ. 2547 – 2548	ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยผลิต บริษัท โกลาฟู้ดส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
พ.ศ. 2548 – 2549	ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผลิต บริษัท อินโดไชน่า เกทเวย์ ฟู้ดส์ จำกัด