

ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพจิตของ
พนักงานขับรถบรรทุกที่ทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

EFFECT OF WORKING ENVIRONMENTS ON MENTAL HEALTH OF
SHIFT WORKERS AND NONSHIFT WORKERS IN VEHICLE INDUSTRIES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาการศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะนําและการแนะนํา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2548

ISBN 974-18-1754-8

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของ
พนักงานกะและพนักงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์

EFFECT OF WORKING ENVIRONMENTS ON MENTAL HEALTH OF
SHIFT WORKERS AND NONSHIFT WORKERS IN VEHICLE INDUSTRIES



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 60870
วันเดือนปี..... - 6 พ.ศ. 2549



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2548

ISBN 974-15-1734-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**EFFECT OF WORKING ENVIRONMENTS ON MENTAL HEALTH OF
SHIFT WORKERS AND NONSHIFT WORKERS IN VEHICLE INDUSTRIES**



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

2005

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในห้องสมุดเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2005

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF THCHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของ
นักศึกษา	พนักงานกะและพนักงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์
รหัสประจำตัว	นายสุพาศน์ เขตต์เขื่อน
ปริญญา	46066065
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
พ.ศ.	การจัดการอุตสาหกรรม
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2548
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อสุขภาพจิตและเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานของพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานที่ทำงานประจำตามความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับพฤติกรรมสุขภาพอนามัยของพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามแบบตรวจสุขภาพจิต SCL-90 และทำการสำรวจและวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกาย คือ ด้านเสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น กลิ่น และ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test One-Way ANOVA และ Two-Way ANOVA โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลสำหรับข้อมูลผลการวิจัยพบว่า

- พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน
- พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน
- พนักงานที่ทำงานกะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล
- พนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล
- พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Effect of Work Environments on Mental Health Shift Workers and Nonshift Workers in Vehicle Industries
Student	Mr.Supas Khettkheuan
Student ID.	46066065
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2005
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Dr.Ravewan Shinatrakool
Thesis Co-Advisor	Dr.Jirasak Trimetsoontorn

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the effect of work environments on mental health, to compare mental health of shift workers and nonshift workers according to their demographic variables, and to study the relationships between mental health and health behaviors of ship workers and nonshift workers. The samples were 400 production workers of the Vehicle Industries. Data were collected by the questionnaires, Symptom Distress Checklist-90, and the survey record of the work environments about physics environments such as noise, light, temperature, dust, smell and the spirit and social environments. Data were analyzed with basic statistiel analysis, Percentage, Arithmetic, Mean, Standard Deviation, t-test, F-test, One-Way ANOVA and Two-Way ANOVA by computer program of SPSS. The results of this study were :

- Shift Worker and Non Shift Worker were different mental health.
- Works who worked in different physical environments and psychological and social environment were different mental health.
- Shift Worker of different personally factor were different mental health.
- Non Shift Worker of different personally factor were different mental health.
- Non Shift Worker and Shift Worker of different personally factor were different mental health.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิดจาก รศ.ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่น ๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอถือโอกาสกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งห้าท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณปิยะมน แซ่หุ่งย คุณกอบกุล เขตต์เขื่อน คุณภาวิณี เฉลิมสุข คุณกาญจนวลัย นนทแก้ว และ คุณสุริย์รัตน์ พรหมสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ คุณสุธาสนี เสงี่ยมรัตน์ และคุณจินนี่ รุ่งสว่าง ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอรำลึกถึงพระคุณของบิดาและมารดา รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจช่วยเหลือ สนับสนุน กระตุ้นเตือนให้เกิดความพยายาม อันเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความพยายามในการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์

สุพาสน์ เขตต์เขื่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	X
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	9
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	10
1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น	12
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 ระบบการทำงานเป็นกะ	13
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	16
2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต	24
2.4 พฤติกรรมที่เกิดจากปัญหาสุขภาพจิต	30
2.5 อุตสาหกรรมในประเทศไทย	35
2.6 เอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา IV และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.5 การกำหนดค่าตัวแปร	45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	46
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงาน ประจำในโรงงานอุตสาหกรรม	57
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน	60
4.3 สภาวะสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำ โดยเสนอผลจำแนกตามลักษณะสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้าน	64
4.4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพจิต	65
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ	108
5.1 สรุปผลการวิจัย	108
5.2 อภิปรายผล	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	123
แบบสอบถาม	124
ประวัติผู้เขียน	135

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงยอดการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 – 2545.....	3
2.1 แสดงจำนวนกำลังการผลิต ยอดขายในประเทศ และยอดการส่งออกรถสำเร็จรูปตั้งแต่สำเร็จรูปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2544(หน่วย :คัน)	35
2.2 แสดงปริมาณมูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 - 2545.....	36
2.3 แสดงปริมาณมูลค่าการนำเข้ารถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 - 2545	36
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	44
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA.....	51
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-Way ANOVA.....	54
4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ทำงานกะ และ พนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	57
4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ.....	60
4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจ.....	63
4.4 ค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาพจิตของพนักงานจำแนกตามรายด้าน.....	64
4.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพอนามัยของพนักงานก่อนและหลังเข้ามาทำงานในโรงงาน	65
4.6 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกัน.....	68
4.7 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกัน.....	69
4.8 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกัน.....	70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามสภาพ แวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกัน	70
4.10 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำใน อุตสาหกรรมรถยนต์	72
4.11 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำใน อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน	72
4.12 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์.....	73
4.13 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศแตกต่างกัน ในอุตสาหกรรม รถยนต์.....	73
4.14 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถาน ภาพสมรสที่แตกต่างกัน.....	74
4.15 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นราย ด้านตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน.....	75
4.16 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการ ทำงานแตกต่างกัน	76
4.17 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน ตามอายุการทำงานที่แตกต่างกัน	77
4.18 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการ ศึกษาที่แตกต่างกัน.....	78
4.19 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน ตามกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน	79
4.20 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับ รายได้แตกต่างกัน.....	80
4.21 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน ตามระดับรายได้แตกต่างกัน.....	81
4.22 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศแตกต่างกันใน อุตสาหกรรมรถยนต์.....	83
4.24 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	84
4.25 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็น รายด้านตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน	85
4.26 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุ การทำงานแตกต่างกัน.....	86
4.27 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็น รายด้านตามอายุการทำงานแตกต่างกัน	86
4.28 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน	88
4.29 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็น รายด้านตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน	88
4.30 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี ระดับรายได้แตกต่างกัน	90
4.31 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็น รายด้านตามกลุ่มระดับรายได้ที่แตกต่างกัน	90
4.32 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนก ตามระบบการทำงานและเพศ	92
4.33 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นราย ด้านจำแนกตามระบบการทำงานและเพศ	92
4.34 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนก ตามระบบการทำงานและสถานภาพสมรส	94
4.35 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็น รายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและสถานภาพสมรส	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานและอายุการทำงาน	98
4.37 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและอายุการทำงาน	98
4.38 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานและระดับการศึกษา	101
4.39 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและระดับการศึกษา	101
4.40 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานและระดับรายได้	104
4.41 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและระดับรายได้	104

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงการผลิตรถยนต์ของแต่ละบริษัทในปี 2545	4
1.2 กรอบแนวความคิดในงานวิจัย	8
2.1 แสดงแบบจำลองพฤติกรรมความเครียด.....	28



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงการผลิตรถยนต์ของแต่ละบริษัทในปี 2545	4
1.2 กรอบแนวความคิดในงานวิจัย	8
2.1 แสดงแบบจำลองพฤติกรรมความเครียด.....	28



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันการประกอบธุรกิจและการทำงาน ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงซึ่งจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก การนิยมเข้ามาลงทุนในประเทศไทย การใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตสินค้าซึ่งมีต้นทุนต่ำทำให้นโยบายทางการค้า และอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องขยายตัวเพิ่มขึ้น ทำให้แนวทางในเศรษฐกิจการลงทุนของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป โดยมีการปรับโครงสร้างภายในจากการพึ่งพาภาคเกษตรกรรมมานั้น ภาคอุตสาหกรรมและการบริการแทน (สันทนา วิเศษหลง. 2541 : 2) กระบวนการผลิตของสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมนั้นเปลี่ยนแปลงไปเป็นระบบการทำงานแบบสายพานการผลิต ทำให้เป็นงานที่ง่ายขึ้น ซึ่งการผลิตแบบนี้จะมีผลกระทบคือโครงสร้างของสังคม และถือเป็นจุดเริ่มต้นของความเครียดและก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรได้

การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานทำให้ความต้องการทางด้านแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย พนักงานส่วนใหญ่จะทำงานร่วมกับเครื่องจักร และมีการนำระบบการทำงานเป็นกะมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตที่เพียงพอและทันต่อความต้องการ การทำกะหมุนเวียนและกะถาวรในช่วงเวลากลางคืนมาใช้ ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาทั้งปัญหาสุขภาพร่างกาย และปัญหาทางด้านสุขภาพจิต รวมถึงปัญหาการใช้ชีวิตในสังคมของพนักงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากการการทำงานเป็นกะคือ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ (Physical Environment) ซึ่งได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก คนตรี และสภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม และห้องรับประทานอาหาร เป็นต้น หรือสภาพแวดล้อมทางจิตใจหรือสังคม (Psychological Environment) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ร่วมกับพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการทำงาน ความพอใจในความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางจิตใจนี้อาจไม่เป็นไปหรือไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน ความสะดวกสบาย ไม่คำนึงถึงปัจจัยธรรมชาติของบุคคล ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ มากมาย (กองอาชีวอนามัย. 2521 : 7) และส่งผลในเรื่องของการปฏิบัติงานของพนักงานทางตรงและทางอ้อมได้

นอกจากนี้โดยธรรมชาติแล้วสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ความเหนื่อยอ่อนของร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้มาจากผลของการทำงานหนักเสมอไป แต่อาจมาจากเอกสารที่เป็นเอกสารที่สับสนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูญาติให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำท่างในการงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ การเร่งงานของนายจ้าง กลิ่นเหม็นในที่ทำงาน ลักษณะที่มีความเสี่ยงรวมถึงการขาดขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการที่พึงได้รับ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อร่างกายและจิตของคณงานขณะทำงาน จากการศึกษาสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจของพนักงานในงานอุตสาหกรรมพบว่ามีปัญหาที่แสดงอาการออกมาทางจิตใจอย่างชัดเจน หรือ แอบแฝงในรูปของอาการทางจิตสรีรวิทยา ซึ่งสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมที่บุคคลอาจจะได้พบคือ ระบบการทำงานกะ ที่ต้องมีการทำงานกลางคืนด้วย ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีปัญหาเรื่องสุขภาพจิตเสื่อมโทรม นอกจากจะเป็นผลเสียต่อตัวบุคคลแล้ว ยังก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในด้านการผลิต ผลผลิตตกต่ำ พนักงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดงานบ่อย เป็นต้น (รัตนา มากก้อน. 2535 : 10)

การวิจัยที่สนับสนุนการปรับตัวเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆนี้ จะมีผลโดยตรงต่อความเครียด และทำให้เกิดปัญหาทางการปรับตัวของบุคคลเนื่องจากต้องมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิต เช่นการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนนิสัยการนอน การเปลี่ยนนิสัยการกิน เปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางสังคม เหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความเครียดและการปรับตัวของบุคคล (Allen. 1990: 440-442) หากบุคคลเหล่านี้มีกลไกในการปรับตัวที่ดี ก็จะสามารถมีชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน แต่ถ้าบางคนไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้ ก็จะทำให้เกิดความเครียดและปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย (ลิขิต กาญจนารณ. 2541 : 81) เช่น พนักงานที่ทำงานเป็นกะจะง่วงนอนมากกว่าคนที่ทำงานในเวลาปกติ ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ง่าย (มาลินี จุฑะรพ. 2539 : 21)

นอกจากนี้ผลการวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศพบผู้มีปัญหาสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจหรือสังคมนั้นมีจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานเป็นกะในสายพานการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาทางด้านสุขภาพจิต มีมากกว่าร้อยละ 80 (วนิดา ไชยธวัศ. 2521 : 80-83) และพบว่าผู้ป่วยเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบกะของคน มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงและทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้

โดยปกติ สถานประกอบการที่ทำการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง มักจะกำหนดแบ่งเวลาทำงาน ออกเป็น 3 ชุด หรือ 3 กะ เพื่อให้สอดคล้องกับชั่วโมงทำงานอย่างเต็มที่ตามกฎหมาย กล่าวคือกะหนึ่งมีช่วยระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงรวม 3 กะ 24 ชั่วโมง ซึ่งโดยทั่วไปจะแบ่งช่วงเวลาทำงาน ออกเป็น 3 กะ ดังนี้คือ กะแรก เป็นเวลาทำงานตอนเช้ากลางวัน, กะสอง เป็นเวลาทำงานในตอนบ่ายหรือตอนเย็น, กะสาม เป็นเวลาทำงานในตอนกลางคืน (รัตนา มากก้อน. 2535 : 4)

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมรถยนต์ มีบทบาทในอุตสาหกรรมของไทยเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นบริษัทสาขาที่มีสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศได้เข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต เช่น บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด, บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด เป็นต้น ซึ่งจากข้อมูลของสถาบันยานยนต์ในปี 2546 ได้แสดงให้เห็นยอดการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2539 – 2545 นั้นมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นดังนี้ ในปี 2545 มีการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 584,951 คัน โดยแบ่งเป็น รถยนต์นั่ง 169,321 คัน รถกระบะ 1 คัน จำนวน 374,407 คัน และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ จำนวน 41,223 คัน การผลิตรถยนต์เมื่อเทียบกับปี 2544 แล้ว จะเห็นได้ว่าในปี 2545 นี้มีการผลิตรถยนต์โดยรวมเพิ่มขึ้น 125,533 คัน คิดเป็นเพิ่มขึ้นร้อยละ 27.32 โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 194.39 (27,220 คัน) รองลงมาคือ รถกระบะ 1 คัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 29.40 (85,058 คัน) และรถยนต์นั่งซึ่งมีอัตราการผลิตเพิ่มร้อยละ 8.49 (13,255 คัน) ดังแสดงในตารางที่ 1.1

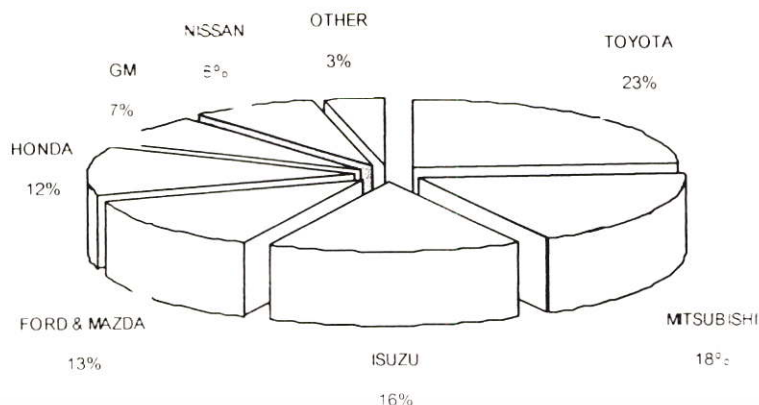
ตารางที่ 1.1 แสดงยอดการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 – 2545

ประเภทรถยนต์	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	%การเปลี่ยนแปลง
รถยนต์นั่ง	138,579	112,041	32,008	72,716	97,129	156,066	169,321	8.49%
รถยนต์เพื่อการพาณิชย์	68,929	29,926	6,136	14,148	19,758	14,003	41,223	194.39%
รถกระบะ 1 คัน	350,857	218,336	119,986	240,369	294,834	289,349	374,407	29.40%
รวม	558,365	360,303	158,130	327,233	411,721	459,418	584,951	27.32%
เพิ่มขึ้น/ลดลง (%)	6.22%	-36.47%	-56.11%	106.94%	25.82%	11.58%	27.32%	

ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2546)

สำหรับบริษัทที่มีการผลิตรวมมากที่สุดคือ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (139,986 คัน) บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (105,367 คัน) และ บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (91,643 คัน) ดังในภาพที่ 1.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 แสดงการผลิตรถยนต์ของแต่ละบริษัทในปี 2545

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2546)

อย่างไรก็ตามองค์การของอุตสาหกรรมรถยนต์ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ ในยุคโลกไร้พรมแดนที่เต็มไปด้วยการแข่งขันโอกาสความได้เปรียบทางธุรกิจ แต่ละองค์การต่างต้องพยายามแข่งขันกันในส่วนของการลดต้นทุนทางด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่มากที่สุด ในองค์การ ดังนั้นการนำเอาการจ้างงานระบบกะเข้ามาใช้ในองค์การจึงเป็นทางเลือกหนึ่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการลดต้นทุนในด้านต่าง ๆ อาทิการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยการไม่ต้องทำการจ้างงานล่วงเวลาที่ต้องเสียค่าจ้างแรงงานในอัตรา 1.5 เท่าของค่าแรงงานปกติแต่การจ้างงานเป็นกะจะจ่ายค่าแรงงานเท่าอัตราปกติเท่านั้น

อีกเหตุผลหนึ่งที่อุตสาหกรรมรถยนต์ได้นำเอาระบบการทำงานแบบกะนี้เข้ามา เนื่องจากต้องการลดต้นทุนการผลิต เพราะเครื่องจักรกลที่นำมาใช้ในการดำเนินงานถ้าไม่ได้ดำเนินการโดยต่อเนื่องแล้วจะทำให้ไม่สามารถใช้งานคุ้มกับขีดความสามารถของเครื่องจักรนั้น นอกจากนั้นความจำเป็นอีกประการหนึ่ง คือ บางส่วนงานต้องมีกระบวนการผลิตแบบต่อเนื่องทำให้ต้องมีการเดินเครื่องจักรตลอดเวลาจึงต้องจัดให้มีการทำงานหมุนเวียนกันไปตลอด 24 ชั่วโมง

จากลักษณะการทำงานในระบบงานกะซึ่งได้รับความนิยมและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นั้นสิ่งที่ควรได้รับความเอาใจใส่และสนใจเป็นอย่างยิ่งก็คือ พนักงานของสถานประกอบการเอง ผลของการทำงานกะมีผลต่อทั้งองค์การและพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานในองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการผลิตเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อนำไปจำหน่ายในตลาดต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานที่มีระบบการทำงานเป็นกะของอุตสาหกรรมรถยนต์ซึ่งส่งผลกระทบต่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการทำงานของพนักงาน, ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคมกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งอาจนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ทำให้องค์กรทำการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปรับตัวเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพจิตของพนักงานและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อลดจำนวนการลาออก การขาดงาน การเจ็บป่วย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตัวพนักงานและอุตสาหกรรมรถยนต์ของประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานเข้ากะ และพนักงานประจำของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับของพนักงานที่ทำงานประจำ ในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะ กับของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะ ตามความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้

1.2.5 เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำ ตามความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยตัวแปรต่าง ๆ มาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 สมมติฐานที่ 1: พนักงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

1.3.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

1.3.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.2 สมมติฐานที่ 2: พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

1.3.3 สมมติฐานที่ 3: พนักงานที่ทำงานกะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันตามความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.3.1 สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

1.3.3.2 สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่ทำงานกะที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.3.3 สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานที่ทำงานกะที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.3.4 สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานที่ทำงานกะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.3.5 สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานที่ทำงานกะที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.4 สมมติฐานที่ 4: พนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันตามความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.4.1 สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.4.2 สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.4.3 สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.4.4 สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.4.5 สมมติฐานที่ 4.5 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.5 สมมติฐานที่ 5: พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันตามความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.5.1 สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.5.2 สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.5.3 สมมติฐานที่ 5.3 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.5.4 สมมติฐานที่ 5.4 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.3.5.5 สมมติฐานที่ 5.5 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ส่งผลกระทบโดยตรงกับพนักงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความเหมาะสมหรือมีความปลอดภัยต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน ตัวพนักงานก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้ในอนาคต

การวิจัยนี้จึง ได้ทำการศึกษาถึงสภาพการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต ของพนักงานกะและพนักงานประจำในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งในงานวิจัยได้มีการทดสอบด้านสุขภาพจิตโดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตด้วยแบบตรวจสอบที่เรียกว่า Analogies Scale Symptom Distress Checklist (SCL-90) ของ Delogalis, Lipman และ Cori ซึ่งรัชนี และคณะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงใช้กับบุคคลในระดับผู้ใหญ่มีค่าความเชื่อมั่น 0.82 (รัชนีและคณะ, 2523 : 4) เพื่อศึกษาการขาดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ และการแสดงออกของอาการที่แสดงถึงการมีภาวะเครียดวิตกกังวลความเจ็บป่วยทางกายที่มีผลมาจากจิตใจและตรวจสอบว่ามี สิ่งผิดปกติทางด้านสุขภาพจิตหรือไม่ เพื่อจะได้นำไปส่งเสริมให้พนักงานให้ได้รับคำปรึกษาเพื่อการปรับตัวและแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อไป ซึ่งสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตนั้นเกิดจากสองส่วนประกอบคือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต Mayer (อ้างถึงใน กนกรัตน์, 2531 : 1) มีความเชื่อในทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม Individual + Surrounding = Reaction (I + S = R) กล่าวคือ ปฏิกริยาที่คนแสดงออกมานั้น เกิดจากผลของการปะทะกันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานซึ่งโดยส่วนใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

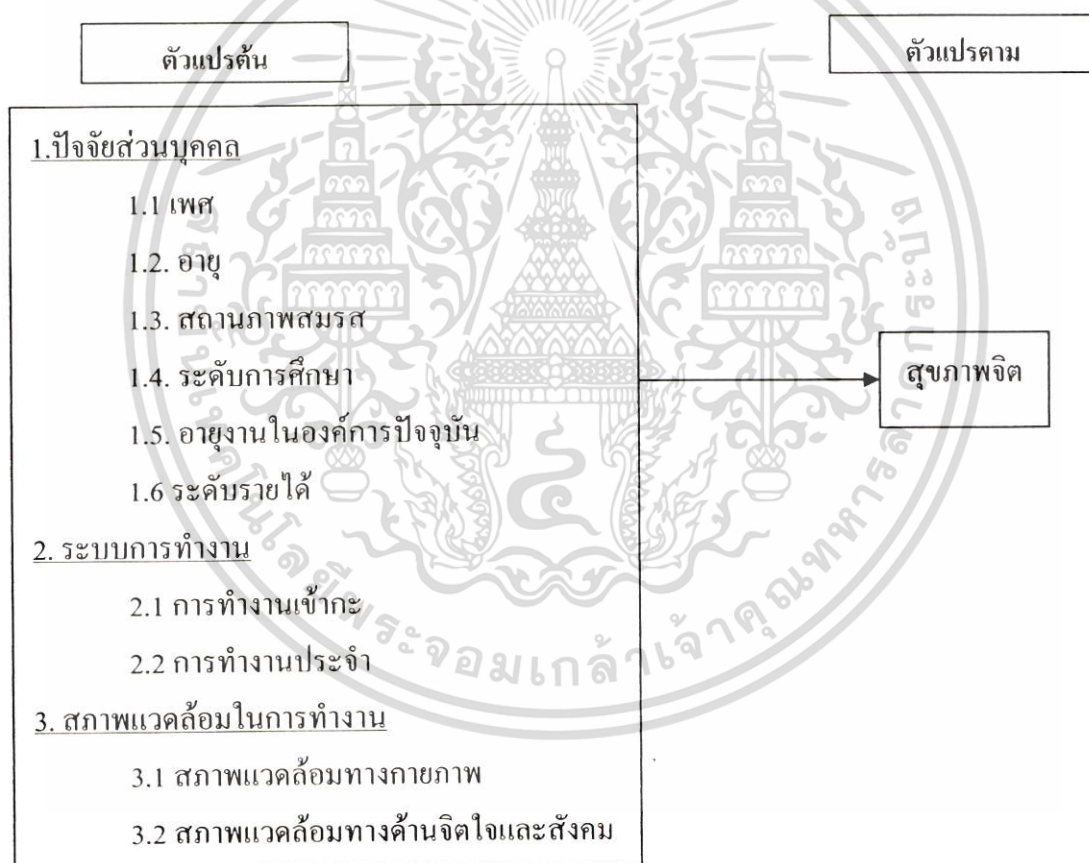
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น จะมีด้วยกัน 2 ประเภท คือ (ชื่น สุขศิริ. ม.ป.ป. : 114-116)

- 1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ (Physical Environment)
- 1.2 สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม (Psychological or Social Environment)

2. สุขภาพจิต

การเกิดปัญหาสุขภาพจิตอาจมีสาเหตุมาจากความบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (ศรีธรรม ฐนะภูมิ. 2523 : 29 – 34) ดังต่อไปนี้

- 2.1 สภาพทางร่างกาย (Biological Condition)
- 2.2 สาเหตุทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม
- 2.3 สภาพทางจิตใจ (Psychological Condition)



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป จาก 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 13,510 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2546) ได้แก่

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จำนวนพนักงาน 3,796 คน
2. บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงาน 3,293 คน
3. บริษัท ฮีทซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จำนวนพนักงาน 1,767 คน
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด จำนวนพนักงาน 1,869 คน
5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด จำนวนพนักงาน 1,535 คน
6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด จำนวนพนักงาน 1,250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยทั้งหมด 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่นำมาทำการศึกษานี้จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ สุขภาพจิต มีดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน

2. ระบบการทำงาน

- 1) การทำงานเข้ากะ
- 2) การทำงานประจำ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 2) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคม

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน
กุมภาพันธ์ 2547 ถึง เดือนมีนาคม 2547 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 อุตสาหกรรมรถยนต์ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีจำนวนพนักงาน
1,000 คนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ บริษัทดังต่อไปนี้

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
4. บริษัท ฮอโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด
5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด
6. บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

1.6.2 สุขภาพจิต หมายถึง สุขภาพของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำ
ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงมากได้ และมี
สมรรถภาพในการทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ โดยทำการวัดด้วยด้วยแบบตรวจสอบ
Analogies Scale Symptom Distress Checklist (SCL-90) (rixn และคณะ. 2523 : 4) ที่ประกอบด้วย
ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาการทางจิต 9 ด้านด้วยกันคือ

1.6.2.1 ความรู้สึกผิดปกติทางร่างกาย (Somatization) ประกอบด้วยข้อความต่าง
ๆ ที่จะสะท้อนให้เห็นปัญหาหรือความทุกข์ อันเนื่องมาจากการทำงานที่ผิดปกติของร่างกาย เช่น
อาการปวดศีรษะ ปวดหลัง เป็นลมวิงเวียน เป็นต้น

1.6.2.2 การย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive Compulsive) ประกอบด้วยข้อความที่สะท้อน
พฤติกรรมที่มาจากความคิด แรงผลักดัน และการกระทำต่าง ๆ ที่รบกวนจิตใจ และบุคคลที่ไม่
ต้องการให้เกิดแต่หลีกเลี่ยงไม่ได้ พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้สูญเสียความสามารถในด้านสติปัญญาไป
ด้วย เช่น ต้องทำงานซ้ำ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าถูกต้อง ตรวจสอบสิ่งที่ทำไปแล้วซ้ำแล้วซ้ำอีก

1.6.2.3 ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น (Interpersonal Sensitivity) ประกอบ
ด้วยข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกบกร่องของตนเองความรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ
กับผู้อื่นนอกจากนี้ความรู้สึกหมกมุ่นอยู่กับความคิดตัวเองอย่างรุนแรงและการคาดหวังว่าจะได้รับ
กับปฏิริยาโต้ตอบในทางลบในการติดต่อกับบุคคลอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2.4. ซึมเศร้า (Depression) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงอารมณ์เศร้า หด
ความสนใจกิจกรรมต่าง ๆ ไม่มีแรงจูงใจ และสูญเสียพลังกำลัง รู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ คิดฆ่าตัวตาย
อารมณ์เหล่านี้จะมีผลถึงการสูญเสียทางสติปัญญาด้วย

1.6.2.5 วิตกกังวล (Anxiety) ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล
ต่าง ๆ ที่สังเกตได้ ได้แก่ ความกระวนกระวาย ความรู้สึกกลัว ความประหม่า และความตึงเครียด
เช่น กลัวโดยไม่มีสาเหตุ หัวใจเต้นแรงและเร็ว เป็นต้น

1.6.2.6 ก้าวร้าวทำลาย (Hostility) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงความคิด
อารมณ์ หรือการกระทำที่เป็นลักษณะของความรู้สึกโกรธขุ่นเคืองรวมทั้งความรู้สึกก้าวร้าวทำลาย
และทำให้เกิดความรู้สึกโต้แย้ง หรือควบคุมอารมณ์ไม่ได้ เช่น มีอารมณ์พลุ่งพล่านที่ระงับไม่ได้
รู้สึกอยากตะโกนหรือขว้างปาของ เป็นต้น

1.6.2.7 กลัวโดยไม่มีสาเหตุ (Phobic Anxiety) ประกอบด้วยข้อความที่สะท้อนให้
เห็นกลุ่มอาการซึ่งแสดงให้ทราบถึง ความกลัวเฉพาะที่มีต่อคน สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง
ๆ ซึ่งไม่มีเหตุผลและเกินความเป็นจริงทำให้ต้องหลีกเลี่ยงสิ่งเหล่านั้น เช่น กลัวที่โล่งแจ้งหรือ
ถนน รู้สึกกลัวเมื่อออกนอกบ้านคนเดียว เป็นต้น

1.6.2.8 หวาดระแวง (Paranoid Ideation) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึง
แนวความคิดด้านการโทษคนอื่น ๆ ความไม่เป็นมิตร ความระแวงสงสัย ความหลงผิด ความคิดว่า
ตนเองใหญ่โต การเอาตัวเองเป็นจุดศูนย์กลาง การเสียความควบคุมตนเอง เช่น รู้สึกไม่ไว้วางใจ
ผู้อื่น รู้สึกว่าผู้อื่นไม่เห็นด้วยและไม่ร่วมมือ เป็นต้น

1.6.2.9 โรคจิต (Psychoticism) ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงลักษณะความ
ประพฤติที่เป็นแนวโน้มของพฤติกรรมโรคจิต ซึ่งมีตั้งแต่อาการที่ยังไม่แสดงชัดเจน เช่น การ
ถดถอย แยกตัวเองหนีจากสังคม จนถึงลักษณะของความคิดผิดปกติ เช่น อาการหูแว่ว เป็นต้น

1.6.3 การทำงานเป็นกะ หมายถึง การทำงานที่พนักงานจะต้องหมุนเวียนกันทำงานในช่วง
เวลาหรือกะต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนดไม่แน่นอนตายตัว ปกติจะมีตั้งแต่ 2 กะขึ้นไปเพื่อมีการ
ทำงานในเวลากลางวัน

1.6.4 การทำงานประจำ หมายถึง การทำงานที่พนักงานถูกกำหนดให้ทำงานในช่วงเวลาที่
จัดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน และไม่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นงานประจำ ซึ่งจะจัดให้ทำงานในตอน
กลางวันหรือตอนบ่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.5 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน หมายถึง เวลาที่เริ่มทำงานในองค์กรปัจจุบัน ถึงเวลา ณ เวลาปัจจุบันที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

1.6.6 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลา ปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส และ หย่าหรือหม้าย

1.6.7 ระดับรายได้ หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับเป็นรายเดือนค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเป็นรายเดือน

1.6.8 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

1.6.8.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.6.8.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.6.8.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 พฤติกรรมสุขอนามัย หมายถึง อาการหรือการกระทำที่เกิดขึ้น เนื่องจากความเครียดหรือปัญหาสุขภาพจิต ได้แก่ โรคประจำตัว การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การเที่ยวเตร่ การมาทำงานสาย การลาป่วย และการเกิดอุบัติเหตุ

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

1.7.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามตรงตามความจริงและเชื่อถือได้

1.7.2 การคำนวณตัวเลขสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยมเพิ่มหรือลด เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม 100 % โดยยึดหลักสากลของมาตรฐานการเงินและการบัญชีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทำการรวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษา ได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ระบบการทำงานเป็นกะ
- 2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
- 2.4 พฤติกรรมที่เกิดจากปัญหาสุขภาพจิต
- 2.5 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย
- 2.6 เอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 ระบบการทำงานเป็นกะ

2.1.1 ความหมายของการทำงานระบบกะ

คำว่า กะ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ให้ความหมายความว่า รอบการเข้าเวรระยะเวลาที่สลับเปลี่ยนกันทำงาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 9) ส่วนในทางแรงงานให้ความหมายถึง ช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้พนักงานแต่ละชุดเข้าทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นกะจึงมีได้เฉพาะสถานะประกอบการที่กำหนดเวลา เพื่อให้พนักงานทำงานวันหนึ่งอย่างน้อยตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป ระยะเวลาทำงานในแต่ละชุดอาจซ้อนกันหรือต่อกันหรือมีช่วงห่างกันก็ได้ (กรมแรงงาน. 2526 : 51-53) กะทำงาน จึงหมายถึง การทำงานระยะเวลาหนึ่งในตารางการทำงาน ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 1 ชุด เช่น กะกลางวัน และกะกลางคืน (กรมแรงงาน. 2525 : 103)

2.1.2 ประเภทและชนิดของการทำงานเป็นกะ

งานระบบกะแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ระบบที่มีการเข้ากะเพื่อปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่แน่นอน (Permanent shift-system) และระบบที่มีการเข้ากะแบบหมุนเวียน (Rotating shift-system)

1. ระบบการเข้ากะเพื่อปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่แน่นอน (Permanent shift-system) (กรมแรงงาน. 2525 : 20) ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.1 ปฏิบัติงานกะเช้าตลอด (Permanent morning shift)
- 1.2 ปฏิบัติงานกะบ่ายตลอด (Permanent afternoon shift)
- 1.3 ปฏิบัติงานกะดึกตลอด (Permanent night shift)
- 1.4 ปฏิบัติงานหลายช่วงเวลาแต่มีความแน่นอนในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน (Split shift as Constant times)

2. ระบบการเข้ากะแบบหมุนเวียน (Rotating shift-system) ได้แก่

2.1 เข้ากะแบบหมุนเวียนไม่มีกะดึก (System without night shift) ได้แก่

- แบบระบบงานไม่ต่อเนื่อง เช่น ทำวันจันทร์ถึงวันศุกร์หรือวันเสาร์
- แบบระบบงานต่อเนื่อง คือ ปฏิบัติงานทุกวันตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันอาทิตย์

2.2 เข้ากะแบบหมุนเวียนมีกะดึก (System with night shift) ได้แก่

- แบบระบบงานไม่ต่อเนื่อง
- แบบระบบงานต่อเนื่อง

ลักษณะของงานระบบกะที่ต้องคำนึงถึงและวิเคราะห์ในการกำหนดรูปแบบมี 6 ลักษณะ

คือ

1. จำนวนวันที่เข้ากะคิดต่อกัน
2. เวลาที่เริ่มเข้าและออกกะ
3. ระยะเวลาของแต่ละกะ
4. การกระจายเวลาว่าง
5. ระยะเวลาของรอบการเข้ากะ
6. ความแน่นอน สม่ำเสมอของระบบการจัดกะ

กฎเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่ต้องวิเคราะห์ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับพนักงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับตัวด้านเสรีวิทยา
2. การปฏิบัติงานและอุบัติเหตุ
3. การใช้ชีวิต ความเป็นอยู่
4. สุขภาพอนามัย
5. ปัญหาส่วนบุคคลและทางสังคม

2.1.3 ช่วงเวลาการทำงานในระบบกะ

ตามมาตรฐานการทำงานในระบบกะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งได้แบ่งการทำงานเป็นกะ (Shift work) ไว้ 3 ลักษณะคือ (วิจิตร พฤกษ์วัน. 2524 : 70)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3.1 ทำงานวันละ 2 กะ กะละ 8 ชั่วโมง โดยมีเวลาหยุดพักประจำวันและประจำสัปดาห์

2.1.3.1 ทำงานวันละ 3 กะ กะละ 8 ชั่วโมง โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์

2.1.3.1 ทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีวันหยุด

สำหรับประเทศไทย สถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง มักแบ่งเวลาทำงานออกเป็น 3 กะเพื่อให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย คือ จะมีช่วงระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง โดยทั่วไปจึงแบ่งเป็น 3 กะดังนี้ (กาญจนา หงษ์รัตน์. 2546 : 11)

กะแรก (The shift หรือ Day shift) เป็นเวลาทำงานในตอนเช้ากลางวัน เช่น เวลา 06.00 – 14.00 น. หรือ 07.00 – 15.00 น. และ 08.00 – 16.00 น. เป็นต้น

กะที่สอง (The second shift หรือ Evening shift) เป็นเวลาทำงานในตอนบ่าย เช่น เวลา 14.00 – 22.00 น. หรือ 15.00 – 23.00 น. และ 16.00 – 24.00 น. เป็นต้น

กะที่สาม (The third shift หรือ Midnight shift) เป็นเวลาทำงานในตอนกลางคืน เช่น เวลา 22.00 – 06.00 น. หรือ 23.00 – 07.00 น. และ 24.00 – 08.00 น. เป็นต้น

2.1.4 ระยะเวลาพักในแต่ละทำงาน

สถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีการแบ่งช่วงเวลาการทำงานออกเป็นกะ ไม่ว่าจะแบ่งช่วงเวลาการทำงานออกเป็นวันละ 2 กะ หรือ 3 กะก็ตาม จะกำหนดเวลาพักไว้ทุกกะ ระยะเวลาพักจะสั้นหรือยาวขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม สภาพการทำงานและการบริหารงานของแต่ละสถานประกอบการ ส่วนมากมี 2 ประเภท คือ (กรมแรงงาน. 2525 : 24)

2.1.4.1 พักครึ่งของช่วงระยะเวลาการทำงานกะ ส่วนมากจะให้เวลาพัก 30 – 60 นาที แต่มีบางแห่งให้เวลาพักระหว่างทำงานกะน้อยกว่า 30 นาที การพักแบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้รับประทานอาหาร และผ่อนคลายความตึงเครียดหลักจากที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงานทั้งหมดและเพื่อให้เกิดความกระปรี้กระเปร่าในการปฏิบัติงานในช่วงต่อไป

2.1.4.2 พักระหว่างเวลาการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาการทำงานในกะ นอกเหนือจากการจัดให้มีการพักครึ่งเวลาของการปฏิบัติงานทั้งหมดแล้วประมาณ 5-15 นาที เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและได้พักผ่อนหรือใช้เวลาช่วงนี้ปฏิบัติภารกิจส่วนตัว

2.1.5 ประเภทพนักงานในการทำงานเป็นกะ

พนักงานในระบบกะ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (กรมแรงงาน. 2525 : 46)

1. พนักงานประจำ
2. พนักงานชั่วคราว
3. พนักงานรายเหมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งพนักงานทั้ง 3 ประเภทตามสภาพการจ้างในแต่ละประเภทเป็นการจ้างรายวัน รายเดือน รายชั่วโมง และรายชิ้นอีกด้วย การจ้างพนักงานในลักษณะนี้ สถานประกอบการมักจะไม่วางพนักงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะมีการจ้างปนกันหลายประเภทตามลักษณะงาน หรือประเภทของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.6 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานเป็นกะ

ระบบการทำงานเป็นกะ โดยเฉพาะเมื่อมีการปฏิบัติงานในเวลากลางคืน เข้ามาเกี่ยวข้องกับอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานในด้านสุขภาพทั้งทางร่างกาย อารมณ์หรือจิตใจ และด้านครอบครัวและสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการที่พนักงานมีช่วงเวลางาน การนอน การพักผ่อน และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่แน่นอน หรือไม่กรณีที่ช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมดังกล่าวค่อนข้างแน่นอนแต่พนักงานผู้ปฏิบัติไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์ และจากการศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานกะ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องการนอน พบว่าการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานและการนอนทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ พนักงานคือ ปัจจัยส่วนบุคคล หน้าที่การงาน สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ก่อให้เกิดผลต่อตัวพนักงานคือ เกิดสุขภาพอนามัยเสื่อมลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และ กฤษฎา ชัยกุล, 2537 : 53)

สรุปได้ว่าการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการทำงานเป็นกะ ไม่ว่าจะแบ่งเป็น 2 กะ หรือ 3 กะ ล้วนต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม คือ ใช้เวลาในการนอนหลับที่ไม่ตรงกับเวลาที่ควรตามปกติ อาจมีผลต่อสุขภาพจิตในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่ทำงานเป็นกะคึก ตั้งแต่ช่วงเวลา 15.00 – 24.00 น. ต้องการการปรับตัวมากกว่ากะอื่น ซึ่งผู้ทำงานเป็นระบบกะหมุนเวียนกล่าวคือ ไม่มีการแบ่งผู้ทำงานแต่ละกะที่แน่นอน แต่ทุกคนต้องหมุนเวียนทำงานทุกกะเป็นระยะเวลาหนึ่ง เป็นต้นว่า กะละ 2 สัปดาห์ คน ๆ หนึ่ง จะทำงานทั้งกะเช้า กะบ่าย และกะคึก เช่นนี้ก็จะเห็นได้ชัดเจนว่าแต่ละคนต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในโรงงานอุตสาหกรรม

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม หรือมีความปลอดภัยต่อสภาพของ

ร่างกายและจิตใจของพนักงาน พนักงานก็จะสามารถทำงานนั้นได้ตลอดไปอย่างเป็นปกติสุข แต่ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นไม่เหมาะสม หรือมีความไม่ปลอดภัย ก็จะเป็นสิ่งที่ไปบั่นทอนสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน โดยอาจทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตเสื่อมโทรมลง อาจทำให้โรคเดิมที่มีอยู่กำเริบได้ นอกจากนี้ยังเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคต่างๆ ไป ได้ง่ายขึ้น และที่สำคัญที่สุดคือ มีความเสี่ยงในเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการประกอบอาชีพได้ ดังนั้นการศึกษาแนวความคิดหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง

2.2.2 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่นหัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น คิวบิก ละออง และสารเคมีอื่น ๆ รวมทั้งเชื้อโรคต่าง ๆ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534 : 708)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2531 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคน เช่น ผู้ร่วมงาน นายจ้าง คนเจ็บป่วย หรือ สัตว์ เช่น เป็ด วัวควาย หรือ เชื้อโรค หรือ สิ่งของ เช่น เครื่องจักร สารเคมี สารฆ่าแมลง หรือ พลังงาน เช่น ความร้อน แสง เสียง รังสี หรือ เหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2536 : 9) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

จากความหมายของของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว พอสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงานและมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย

2.2.3 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากแนวความคิด และความหมายของของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานทั้งในแง่ของสุขภาพอนามัยและประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งองค์ประกอบหรือประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันไปบ้างแต่แนวความคิดส่วนใหญ่จะใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงแก้ไข และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534 : 705-707) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ ความร้อน ความเย็น เสียง ความสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดัน บรรยากาศ นอกจากนี้ยังรวมถึง เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ และบริเวณสถานที่ทำงานอีกด้วย เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) ได้แก่ สารเคมีชนิดต่าง ๆ ที่เป็น วัตถุพิษ หรือผลผลิต หรือของเสียที่ต้องกำจัด ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของฝุ่น ก๊าซ ละออง ก๊าซ ไอสาร หรืออยู่ในรูปของของเหลว เช่น สารตัวทำละลายต่าง ๆ เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ของพนักงานนั้นมีทั้งชนิดที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตัวอย่างของชนิดที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย ริกเกตเซีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่น ๆ เช่น งู เป็นต้น สำหรับตัวอย่างของชนิดที่ไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้าย และฝุ่นเมล็ดพืชต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Environment) หรือบางครั้ง เรียกว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial factors at work) ครอบคลุมถึงภาวะทางจิตวิทยา สังคม และเศรษฐกิจ เช่น ภาวะที่ต้องย้ายจากถิ่นเกษตรกรรมมาสู่ถิ่นอุตสาหกรรม และการทำงานเป็นผลัด การอยู่หรือทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า ค่าจ้างแรงงานที่ไม่เหมาะสม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ การเข้าทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม และการทำงานที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและผลผลิต เป็นต้น

บุญทัน ดอกไธสง (2530 : 125-128) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมสังคม ได้แก่ เศรษฐกิจ บทบาทของการเมือง เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมของรายได้ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นต้น

วิสัย พฤษะวัน (ม.ป.ป. : 16-23) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อม ในการทำงานออก ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (Biological Factors) ได้แก่ มนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Factors) ได้แก่ ความร้อนหนาว (Temperature) อากาศและความชื้น (Airflow and Humidity) แสงสว่าง (Lighting) สี (Colours) และเสียง (Noise)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั้น สุขศิริ (ม.ป.ป. : 114-116) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมว่ามี 2 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ (Physical Environment) ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก คนตรี และสภาพภายนอกอื่น ๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม และห้องรับประทานอาหาร เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม (Psychological or Social Environment) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการทำงาน ความพอใจในความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2531 : 28-30, 440) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เรียกว่า สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัย ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือน ความดันบรรยากาศ อุปกรณ์ และเครื่องจักรกลต่าง ๆ เป็นต้น

2. สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางเคมี ได้แก่ ฝุ่น ควัน ละออง ก๊าซ ไอระเหย และตัวทำละลาย เป็นต้น

3. สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางชีวภาพ ได้แก่ จุลินทรีย์ชนิดต่าง ๆ คือ เชื้อแบคทีเรีย ปรากฏิต และเชื้อไวรัส

4. สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางจิตวิทยาสังคม ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา เนื่องจากอารมณ์หรือจิตใจที่ได้รับความบีบคั้นต่าง ๆ สิ่งคุกคามสุขภาพอนามัยทางจิตวิทยาสังคม ได้แก่ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน บทบาท และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน เป็นต้น

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516 : 552-553) ได้กล่าวถึง การที่บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานหรือมีสุขภาพจิตที่ดีต่อการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ 9 ประเภท คือ

1. ค่าจ้างเงินเดือน
2. ลักษณะงานที่ทำ
3. เพื่อนร่วมงาน
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ
5. ความมั่นคงในงาน
6. โอกาสที่จะก้าวหน้า
7. ประชาธิปไตยในการทำงาน
8. ความมีระเบียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น แสง สี เสียง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 101-102) กล่าวว่า สภาพการทำงาน ซึ่งได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง และลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน ก็มีผลต่อความพอใจในการทำงานหรือมีผลต่อสุขภาพจิตของคนงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2530 : 537-538) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่ม รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้นั้น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง หรือปัจจัยด้านประชากร เช่น เพศ อายุ
2. ปัจจัยทางด้านสังคม เช่น อายุงาน สถานภาพสมรส การศึกษา องค์กรหรือหน่วยงาน ตำแหน่ง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ เงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต

ความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับสุขภาพจิต Mayer (อ้างถึงในกนกกรัตน. 2531 : 1) มีความเชื่อในทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม หรือ Individual + Surrounding = Reaction (I + S = R) กล่าวคือ ปฏิกริยาที่คนแสดงออกมานั้น เกิดจากผลของการปะทะกันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ และสุขภาพอนามัยของพนักงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531 : 440) นอกจากนั้นจากสภาพความเป็นจริงจะเห็นได้ว่า มนุษย์จะแยกตัวจากสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมไม่ได้ ตั้งแต่วันแรกของชีวิตเกิดมาก็จะต้องห้อมล้อมไปด้วยธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ร่างกายก็ต้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นตลอดเวลา ตั้งแต่เช้าล้มตาขึ้นมามองเห็นมุ้ง ความสว่างภายนอก ไม้กั้น ต้นไม้ เพื่อนบ้านใกล้เคียง บุตรหลาน ล้วนเป็นสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น (เดโช. 2510 : 7)

Freeman (1984 : 45) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพจิต ว่ายังไม่มีความสัมพันธ์แบบเหตุผล (Cause and Effect) โดยตรงระหว่างสิ่งแวดล้อมและสุขภาพจิต แต่สิ่งแวดล้อมก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการปรับตัว โดยที่ยังไม่รู้ว่ทั้งสองทำงานด้วยกลไกอย่างไร ซึ่งการศึกษา 3 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมแท้ ๆ อันเป็นวัตถุ หรือบุคคลในสังคม
2. บุคคลรับรู้สิ่งแวดล้อมนั้นอย่างไร
3. ปฏิกริยาทางสรีรศาสตร์ อารมณ์และความประพฤติก่เกิดขึ้นแก่บุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน Viteles (1932 : 492) เชื่อว่า สภาพสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานและความปลอดภัยของคนงาน และยังได้สนับสนุนแนวความคิดของศาสตราจารย์ C.P. Vogloglou ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ Modern Ventilation Principles and Their Application to Secondary and Industrial Life ที่ว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ใช้เวลาในส่วนใหญ่ในชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ความร้อน ความเย็น และสิ่งอื่นรวมทั้งส่วนประกอบต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรือเสียหาย ซึ่งจะผันแปรไปตามกระบวนการของการปฏิบัติงาน และ Dollavalle (1948 : 32) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมว่า สิ่งแวดล้อมในโรงงานอุตสาหกรรมมิได้มีความหมายแต่เฉพาะอุณหภูมิและความชื้นเท่านั้น ยังประกอบด้วยสิ่งที่อันตราย ฝุ่น ควัน ไอหมอก ไอระเหย และก๊าซต่าง ๆ อันจะกระทบกระเทือนต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน นอกจากนี้ Kamel (1970 : 27) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมกับสุขภาพจิตว่า จากการที่ชุมชนขยายตัวขึ้นจนกลายเป็นชุมชนเมือง สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปนี้จะทำให้เกิดภาวะจิตแปรปรวนได้

Quick (1993) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานที่ทำให้สุขภาพจิตเสียออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ความร้อน ความเย็น ความชื้น ความปลอดภัยในคานอากาศ การออกแบบเครื่องมือ ฯลฯ
2. สาเหตุจากองค์การและการจัดองค์การ เช่น ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ นโยบายการส่งเสริมพนักงาน ความก้าวหน้า ความยืดหยุ่นในชั่วโมงทำงาน เงินเดือน ฯลฯ
3. สาเหตุจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบรรยากาศขององค์การ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ การสอนงาน ตำแหน่ง ชื่อเสียงขององค์การ

Lewine and Scotch (อ้างใน เฉลิมชัย ปัญญาดี. 2531 : 37) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดและก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงาน ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความเครียดจากการทำงานในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหา ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ความมั่นคงของการจ้าง เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด เนื่องจากถ้าคนตกงาน นอกจากจะทำให้ขาดรายได้แล้ว ยังทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและเกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสมาชิกในครอบครัวด้วย
 - 1.2 ตำแหน่งของอาชีพ
 - 1.3 การเลิกกิจการขององค์การ

2. ความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นความเครียดที่เกิดจาก
 - 2.1 ลักษณะงานที่ทำ เช่น ความยากง่ายของงาน ความคล่องตัวของงาน
 - 2.2 ความพอใจในงาน
3. ความเครียดจากโครงสร้างขององค์การ เป็นความเครียดที่เกิดจากลักษณะของกลุ่มบุคคลที่จำต้องทำงานร่วมกันในองค์การ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การที่ต้องยอมรับการทำงานตามคำสั่ง การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การที่ต้องทำงานกับคนที่ตนไม่ชอบ การที่ต้องรอคอยคนที่มาทำงานสาย เป็นต้น

ซิน โอสโด หัสบำเรอ (2525 : 15-17) กล่าวว่าในการประกอบอาชีพการงานนั้น มนุษย์ทุกคนจะต้องเข้าไปอยู่ในสภาพการทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งแตกต่างไปจากบ้านที่อยู่อาศัยและสถานที่อื่นที่เลขชิน ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิต มีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น สถานที่คับแคบ การระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างไม่เพียงพอ หรือมีเสียงรบกวน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายทั้งร่างกายและจิตใจ
 2. ความคุ้นเคย ได้แก่ ความคุ้นเคยกับสถานที่หรือบุคคล
 3. ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือคุณภาพงานสูง เช่น ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ไม่สามารถทำได้ แต่จำเป็นต้องรีบทำจึงเกิดความวิตกกังวล
 4. ความรับผิดชอบ ถ้าความรับผิดชอบต่องานสูง ยังมีความเครียดมาก
 5. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
 6. บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ทำให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การเกี่ยงงานกัน และเกิดความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น
 7. การขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสม
 8. การถ่ายโอนสิ่งที่เคยเป็นประโยชน์ ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
 9. การมีกฎเกณฑ์มากเกินไปในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายใจ
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2534 : 69-71) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตว่ามี 3 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะการเมือง คุณภาพชีวิต ปัญหาครอบครัว และปัญหาอื่น ๆ ในสังคม
2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ
 - 2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวัดแสงสว่างในการทำงาน เสียง อุณหภูมิในห้องทำงาน สีในสถานที่ทำงาน ลักษณะและขนาดของห้องทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของผู้นำ ความมั่นคงขององค์กร ระบบการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ และระบบการเลื่อนขั้นหรือพิจารณาความดีความชอบ

3. ตั้วงานโดยตรง ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ได้แก่ งานไม่ตรงกับความสนใจ ความถนัดและความสามารถของตน ลักษณะงานจำเจ ซ้ำซาก งานหนักเกินไป งานยาก และมีความสลับซับซ้อนเกินไป

อินทิตรา ปัทมินทร (2536 : 61) กล่าวว่า ในปัจจุบันคนทำงานจะต้องประสบปัญหาทางด้านสุขภาพจิตจากหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งสถาบันสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เคยสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเอาไว้เมื่อปี พ.ศ.2535 พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมากที่สุด เรียงตามลำดับ 5 อันดับ ได้แก่

1. การเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน เนื่องจากปัญหาการจราจรติดขัด และ การต้องโดยสารรถประจำทางหลายทอด

2. ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านายมักจับผิด มีอคติและไม่รับผิดชอบ

3. ลักษณะงานบางประเภท เช่น งานที่ต้องการความเร่งด่วน และงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

4. สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ห้องทำงานคับแคบมีเสียงอึกทึกและอากาศร้อน

5. เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานขาดน้ำใจต่อกันและชอบนินทาให้ร้ายกัน

วิชัย พดุกษะวัน (ม.ป.ป. : 146) กล่าวพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดความเครียดและเสียสุขภาพจิต คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่

1. แสง แสงสว่างที่มากเกินไปจนจ้าหรือน้อยเกินไป อาจทำให้หงุดหงิด เครียด และเพ้อฝันได้ง่าย

2. เสียง เสียงที่ดังเกินไปหรือปะปนวุ่นวายจนหนวกหู ทำให้อารมณ์เสีย หงุดหงิด เครียด และอ่อนเพลีย ถัดดังเกินไปเป็นเวลานาน ๆ ทำให้ประสาทเชื่องช้าลงได้

3. สีของสำนักงานหรือห้องทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเครียด และอ่อนเพลีย

4. ความชื้นของอากาศและการถ่ายเทของอากาศที่เหมาะสมจะทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด ไม่อ่อนเพลียง่าย และอากาศที่แห้งเกินไปทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตมากมายหลายอย่างด้วยกัน สำหรับในการศึกษาและวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อาชีพ เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เสี่ยง แสงสว่าง อุณหภูมิ รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังได้นิยามศัพท์ไว้ตั้งแต่ต้นแล้ว

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.3.1 ความหมายของสุขภาพจิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง “ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ” (2525 : 843) ส่วนคำว่า จิต หมายถึง “ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิด และนึก” (2525 : 231) ดังนั้น สุขภาพจิต จึงหมายถึง “ความนึกคิดที่เป็นสุข ปราศจากโรค”

องค์การอนามัยโลก (2542 : 188) กล่าวว่าสุขภาพจิต คือสภาพจิตที่ดี โดยที่บุคคลตระหนักได้ถึงความสามารถของตนเองที่จะจัดการกับความกดดันต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตได้ และสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์และประสบผลสำเร็จ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ได้

ฝน แสงสิงแก้ว (2522 : 57) ได้กล่าวถึงสุขภาพจิตว่าสุขภาพจิต คือสภาพชีวิตที่เป็นสุขและเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงมาก ๆ ได้ มีสมรรถภาพในการทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความพอใจ

สุรางค์ จันทร์ธอม (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต คือ สุขภาพของจิตใจที่ดีของมนุษย์ หรือการมีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจแจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ มีแนวความคิดถูกต้อง ส่วนบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพจิต จะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตผิดปกติ มีความกังวล ทุกข์ร้อนอยู่เสมอ หรืออาจมีแนวความคิดผิดไปจากปกติธรรมดา

Glasser (1960 : 187-189) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต คือความสามารถที่บุคคลจะสนองความต้องการของตนได้สำเร็จโดยไม่ขัดกับความต้องการของคนอื่น มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งความสามารถในการปรับตัวในสถานะที่ซับซ้อนที่มีอยู่ตลอดชีวิต เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการมีสุขภาพจิตที่ดี

Bernard (1970 : 12-13) ได้ให้ความหมายว่า สุขภาพจิต คือ การปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับตัวเองและสภาวะของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพอใจสูงสุด มีพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม กล้าเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

World Health Organization (1976 : 40) ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุข สามารถมีและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นไว้ได้ สามารถใช้ชีวิต ทำตนให้เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางสังคมและลักษณะความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิต วางตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม ปราศจากอาการที่แสดงถึงความผิดปกติ

2.3.2 ลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี

การเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีชีวิตรอยู่ได้อย่างมีความสุข โดยได้มีผู้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลผู้มีสุขภาพจิตที่ดีว่ามีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

จากการประชุมวิชาการทางสุขภาพจิตปี 2523 ได้สรุปลักษณะของสุขภาพจิตที่ดี ดังนี้ (ภิรมย์ สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง. 2523 : 83)

1. มีสภาวะทางอารมณ์ปกติ มั่นคง ไม่เจ้าอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย ปราศจากความเครียดหรือความวิตกกังวล
2. มีสภาวะทางสังคมและการปรับตัว สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ไม่สร้างพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนตนเองและผู้อื่น
3. มีสภาวะทางร่างกายที่ปราศจากอาการของโรคที่มีผลมาจากความเครียด และปัญหาด้านสุขภาพจิต

สุภาพรณ โคตรจรัส (2527 : 114-116) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ด้านปัญญา ความคิด ความเข้าใจ เป็นผู้ที่มีการรับรู้ที่ตรงตามความเป็นจริง ใช้สติประกอบปัญญาในการพิจารณาตนเอง และสภาวะแวดล้อม มีเหตุผล มีความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหาคตามความเป็นจริง
2. ด้านประสบการณ์ทางอารมณ์ สามารถเผชิญความตึงเครียดและความกดดันต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจทั้งภายในและภายนอกได้
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่แยกตัวอยู่คนเดียวหรือแสวงหากิจกรรมทางสังคมมากเกินไปจนทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพียงผิวเผิน หรือพึ่งพิงผู้อื่นจนเกินไป
4. ด้านการงาน ทำงานได้เต็มความสามารถ . เลือกอาชีพได้ตรงกับความสนใจและความสามารถของตน รับรู้และรู้สึกว่าคุณมีประโยชน์ต่อสังคม มีคุณค่า มีความกระตือรือร้นในชีวิต มีแรงบันดาลใจ มีพลังในการทำงาน
5. ด้านความรัก สามารถรักได้อย่างแท้จริง เป็นความรักในมนุษยชาติ เป็นความรักที่ประกอบด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความใกล้ชิดสนิทสนม มีความพึงพอใจเมื่อเห็นผู้ที่ตนรักมีความสุข รวมทั้งความรักทางเพศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ด้านความเข้าใจในตนเอง รู้จักตนเอง ขอมรับในตนเอง รู้ว่าตนคือใคร ต้องการอะไรในชีวิต ขอมรับข้อบกพร่องและภาคภูมิใจในส่วนดีของตน สามารถเปิดเผยตัวจริงของตนเอง สามารถพัฒนาตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

7. ด้านการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการเผชิญและควบคุมสภาพแวดล้อม ใช้สติประกอบปัญญาในการเผชิญปัญหา มีอารมณ์มั่นคง สม่าเสมอ แสดงออกมาอย่างเหมาะสม

Egbert (1980 : 11) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี คือ

1. รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาบุคลิกภาพได้เหมาะสมตามความเป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังในทางเป็นจริงได้
3. เป็นผู้ที่เข้าใจชีวิต และมีจุดหมายหมายในชีวิต
4. เป็นผู้ที่มีพลังในการดำรงชีวิต สามารถสร้างความหวังในชีวิตได้
5. มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรมตามสถานการณ์ในแต่ละช่วงของชีวิตได้
6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

Jahoda (1958 : 28-32) ได้อธิบายคุณสมบัตินของผู้มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ ดังนี้

1. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง
2. สามารถสร้างความเจริญให้เกิดแก่ตนเอง และจัดการกับความเครียดได้
3. มีการพัฒนาศักยภาพของตน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สามารถปรับตัว และมีพฤติกรรมแสดงออกและการกระทำที่สอดคล้องกัน
4. มีความซื่อตรง เชื่อถือตนเอง พัฒนาตนอย่างสัมพันธ์กับโลกภายนอกที่เกิดจากอิทธิพลทั้งภายในตนเองและภายนอก
5. รับรู้โลกภายนอกตามสภาพความเป็นจริง มีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ตรงกับความเป็นจริง
6. สามารถควบคุมและมีอำนาจเหนือสภาพแวดล้อม สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และพร้อมที่จะแก้ปัญหาได้

2.3.3 พฤติกรรมที่เกิดจากปัญหาสุขภาพจิต

ปัญหาสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความบกพร่องของสภาพจิตใจเกิดจากการปรับตัวไม่ถูกต้องและจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ เรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่สังเกตได้ยาก การพิจารณาตัดสินความผิดปกติทางจิตใจ ต้องพิจารณาจากความนึกคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกมา (ภิรมย์ภิรมย์ สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง, 2523 : 83) ซึ่งผู้มีปัญหาสุขภาพจิตจะแสดงออกมาได้ 3 ทาง (ศรีธรรม ฐานะภูมิ, 2523 : 40-41 และวนิดา ไชยวัช, 2521 : 31-32)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. อาการทางกาย เกิดจากสภาพการทำงานของระบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ระบบทางเดินอาหาร จะปรากฏอาการโรคแผลในกระเพาะอาหาร เบื่ออาหาร คลื่นไส้ ท้องอืดท้องเฟ้อ ฟันผุ ปวดท้อง ลำไส้อักเสบ

1.2 ระบบหายใจ จะปรากฏอาการหายใจไม่สะดวก มีอะไรมาจุกที่คอหอย หายใจเร็ว โรคหอบหืด โรคแพ้ เจ็บคอ เป็นหวัดบ่อย ๆ

1.3 ระบบไหลเวียนโลหิต จะปรากฏอาการโรคหัวใจความดันโลหิตสูง ปวดศีรษะ

1.4 ระบบสืบพันธุ์และปัสสาวะ จะปรากฏอาการปวดประจำเดือน หมดความรู้สึกทางเพศ การเป็นหมัน ปัสสาวะบ่อย มีปัสสาวะน้อย ปัสสาวะรดที่นอน

1.5 ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ จะปรากฏอาการ โรคชัก สั่นกระดูก อัมพาต ปวดหลัง บั้นเอว ปวดกล้ามเนื้อ หนักตามแขนและขา

1.6 ระบบผิวหนัง จะปรากฏอาการคันตามที่แตกต่างกัน ผิวหนังมีความรู้สึกไว เป็นแผลพุพอง

1.7 ระบบต่อมไร้ท่อ จะปรากฏอาการตกใจ ใจสั่น

1.8 ระบบประสาท จะปรากฏอาการสั่นที่มือและเท้า เป็นลม

2. อาการทางใจ อาการที่แสดงออกในด้านความรู้สึก ความคิด อารมณ์ ความจำ สมาธิ การรู้ตัว

2.1 ความรู้สึก ได้แก่ รู้สึกไม่สบายใจ เหนื่อยหน่าย เบื่อ รู้สึกด้าด้อย น้อยใจ ไม่มีใครรัก หรือหลงตัวเอง

2.2 ความคิด ได้แก่ หมกมุ่น ย้ำคิด ฟุ้งซ่าน สับสน คิดมาก คิดในเรื่องไม่มีเหตุผล ฝันกลางวัน ระแวง หลงผิด ประสาทหลอน หนูแว่ว คิดเบื้อชีวิต คิดอยากตาย คิดอยากทำร้ายผู้อื่น คิดว่าตนมีอำนาจพิเศษ ความคิดแปลก ๆ

2.3 อารมณ์ กังวล ซึมเศร้า อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่ายเกินไป อารมณ์อ่อนไหว อารมณ์ครื้นเครงมากเกินไป อารมณ์ไม่สอดคล้องกับความคิดหรือเรื่องที่พูด อารมณ์ไม่เหมาะสม

2.4 ความจำและสมาธิเสื่อม จำอะไรได้น้อย ลืมบ่อย

3. อาการทางพฤติกรรม ได้แก่การแสดงออกทางความประพฤติที่ต่างไปจากปกติ หรือในลักษณะที่สังคมไม่ยอมรับ เช่น ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ก้าวร้าวทำลายข้าวของ หรือทำร้ายผู้อื่น ซึมเฉย แยกตัว ดิดเหล้า ดิดยาเสพติด ประพฤติผิดเพศ เป็นคนเจ้าระเบียบจนเกินไป ย้ำคิดย้ำทำ แต่งกายไม่เหมาะสมกับเพศหรือวัย ชอบฟังพาดูผู้อื่น ลักขโมย พุดปด เป็นต้น

จากการศึกษาของ Smulder ในปี 1980 (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2534 : 62) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติการในประเทศแถบยุโรป พบว่า ร้อยละ 60 ของกลุ่มผู้ปฏิบัติการที่ขาดงาน หยุดงาน ลางานบ่อย ๆ เป็นกลุ่มที่มีปัญหาทางด้านจิตใจ และทำให้เกิดการการ

เจ็บป่วยทางร่างกาย นอกจากนี้ยังส่งผลให้มีอาการเข้าออกจางานสูง พนักงานทำงานผิดพลาดมาก เกิดอุบัติเหตุบ่อยขึ้น

Cooper (1988 : 1-3) ได้กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียด หรือมีปัญหาสุขภาพจิตในการทำงาน คือ การลาออก การขาดงานของพนักงาน อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุนี้ ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ของพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ต่อไปนี้ เช่น การทำงานไม่ทันตามกำหนดและผัดผ่อน การมาทำงานสายมากขึ้น การทำงานเลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ การลั้งเลไม่กล้าตัดสินใจ และการมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น เป็นต้น

Farmer (1984 : 24) ได้กล่าวถึงวงจรสุขภาพที่เกี่ยวกับความเครียด โดยแสดงออกเป็น “แบบจำลองพฤติกรรมความเครียด” (The Stress Behaviour Model) ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมา ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงแบบจำลองพฤติกรรม

1. สาเหตุของความเครียด (Source of Stress) มีสาเหตุได้หลายทาง ตั้งแต่ตัวบุคคลเอง ครอบครัว เพื่อน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บ่อยครั้งที่ความเครียดเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ตัวพร้อมกัน
2. ผลของความเครียด (Effect) โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิด ฉุนเฉียวและมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องปิ่นป่วน ซึ่งผลของความเครียดนี้เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์นั้นๆ
3. พฤติกรรม (Behavior) สืบเนื่องมาจากผลของความเครียด เป็นการกระทำ (Action) ที่สัมพันธ์กับความรู้สึก เช่น บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย (ผลของความเครียด) อันเนื่องมาจากชีวิตประจำวัน (สาเหตุของความเครียด) ก็เลยนอนมาก (พฤติกรรม) ดังนั้นผลของความเครียดจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ เนื่องจากคนเราจะมีพฤติกรรมตามความรู้สึก
4. สุขภาพ (Health) ในที่นี้หมายถึง ทั้งสุขภาพทางกาย และสุขภาพทางจิต แต่เนื่องจากลักษณะธรรมชาติของความเครียดนั้น อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางลบ เช่น เกิดความมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมทางลบ เช่น ท้อแท้ สิ้นหวังก็ได้ ดังจากรูปจะเห็นเป็นเส้นประเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะมีผลต่อสุขภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่า เป็นพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะกำหนดสาเหตุและผลของความเครียดต่อไปเป็นวงจร

กล่าวโดยสรุป ปฏิกริยาตอบสนองของผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิต แสดงออกมาทั้งทางด้านร่างกาย คือ มีอาการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายต่าง ๆ เช่น ปวดหัว ปวดท้อง นอนไม่หลับ ฯลฯ และอาการเจ็บป่วยทางจิตใจ เช่น การมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป พุดจาเลอะเลือน เป็นโรคจิต โรคประสาท ตั้งแต่เล็กน้อยจนกระทั่งรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามแรงกดดันที่เกิดขึ้น จากปฏิกริยาดังกล่าวอาจทำให้มีผลต่อสุขภาพอนามัยและการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคลผู้นั้น โดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่การงานย่อมได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมดังกล่าวด้วย

จากการศึกษาแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากปัญหาสุขภาพจิตดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีหลายแบบด้วยกัน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาอาการทางพฤติกรรมด้านสุขภาพจิตที่แสดงออกมา 7 ประการ คือ การมีโรคประจำตัว การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การเที่ยวเตร่ การมาทำงานสาย การลาป่วย และ การเกิดอุบัติเหตุ

2.3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สามารถอธิบายพฤติกรรมและการทำงานของจิตใจที่ทำให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตมีหลายทฤษฎี ในที่นี้ขอนำมากล่าวไว้เพียงบางทฤษฎี ดังต่อไปนี้

2.3.4.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) โดยอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่าเกิดขึ้นจากแรงผลักดันจากจิตใจได้สำนึก จากโครงสร้างของจิต 3 ประการได้แก่

- ID คือ ส่วนของจิตที่เกี่ยวข้องกับความต้องการตามธรรมชาติ หรือเป็นสัญชาตญาณ (Instinct) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นส่วนที่มีมาแต่กำเนิด ทั้งนี้เพื่อการอยู่รอดและการสืบต่อเผ่าพันธุ์ของมนุษย์
- EGO คือ ส่วนของจิตใจที่มีหน้าที่ในการปรับตัวและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับตัวกับสภาพแวดล้อมด้วยเหตุผล และอยู่ในสภาพความเป็นจริง อีโก้จะทำงานโดยใช้กลไกทางจิต
- SUPEREGO คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ค่านิยม ทศนคติ รวมถึงข้อห้ามที่สังคมไม่ยอมรับ อันเกิดจากการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนจากทางครอบครัว โรงเรียน และประสบการณ์ในสังคม ซึ่งจะมากควบคุมพฤติกรรม โดยค่อย ๆ ซึมซาบเข้าไปในจิตใจผู้นั้น

2.3.4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ที่เชื่อว่าบุคคลมีความคิดปกติทางจิตใจ เพราะเกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝนมา เมื่อเกิดพฤติกรรมที่ขัดแย้งก็นำประสบการณ์ที่ตนเรียนรู้ขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหา เมื่อไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมก็จะกลายเป็นความขัดแย้งและมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิต อย่างเช่น แนวคิดของ Ivan P. Pavlov ในทฤษฎี Pavlov's Classical

Conditioning จะเน้นปฏิกริยาสะท้อนของบุคคลที่เกิดขึ้น ที่มีการปรับพฤติกรรมเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ด้าน Thorndike ที่เสนอทฤษฎีความต่อเนื่องกล่าวว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมการลองผิดลองถูกเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ปัญหาเป็นสิ่งเร้า ถ้าแก้ปัญหาได้สำเร็จ สมหวัง สุขภาพจิตก็ดีขึ้น ถ้าลองแก้ปัญหาแล้วไม่สำเร็จ ผิดหวัง ก็ทำให้โศกเศร้าเสียใจ สุขภาพจิตเสื่อมลง พฤติกรรมที่จะคอยตอบสนองต่อสิ่งเร้าย่อมเป็นไปตามสุขภาพจิต ถ้าสุขภาพจิตดีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าก็ดี ถ้าสุขภาพจิตไม่ดีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าก็ไม่ดีตามไปด้วย สุขภาพจิตจึงทำหน้าที่เป็นพันธะทำการเชื่อมโยงสิ่งเร้าและอาการตอบสนองของมนุษย์ (กันยา สุวรรณแสง, 2532 : 217)

Skinner ผู้คิดทฤษฎี Reinforcement ซึ่งเป็นการเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ การให้รางวัลหรือคำชมเชย เป็นแรงเสริมในแง่บวก ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่วนการลงโทษหรือการว่ากล่าวเป็นแรงเสริมทางลบ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ลดลง Reinforcement ในแง่บวกถือเป็นรากฐานของภาวะทางสุขภาพจิตที่ดีต่อไป (ศรีธรรม ธนะภูมิ, 2523 : 29-34)

2.3.4.3 ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanity Theory) ตามแนวทฤษฎีของ Maslow เกี่ยวกับความต้องการ 5 ลำดับขั้นของบุคคล ได้แก่ ความต้องการเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด (Physiological Need) ความต้องการในด้านความปลอดภัยมั่นคง (Safety Need) ความต้องการความรักและความรู้สึกว่ามีเจ้าของ (Sense of Belonging) ความต้องการความมีชื่อเสียง มีความเชื่อถือ เชื่อนั่นในตนเอง (Esteem Need) และความต้องการถึงขั้นจะของตน (Self-Actualization)

โดยมนุษย์จะมีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง แต่ถ้าความต้องการแต่ละขั้นไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอ ทำให้เกิดอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อความต้องการถูกขัดขวางหรือเกิดอุปสรรค บุคคลจะพยายามแก้ไข หากไม่สมหวังบุคคลอาจทำใจไม่ได้ ทำให้เกิดความทุกข์ ไม่สบายใจ ซึ่งการเกิดความไม่สบายใจเพียงเล็กน้อย จะมีผลเพียงแค่สุขภาพจิตเสีย แต่ถ้ามีมากและยืดเยื้อยาวนาน ก็จะนำไปสู่ความผิดปกติทางจิต หรือการเจ็บป่วยทางจิตใจได้

2.4 พฤติกรรมที่เกิดจากปัญหาสุขภาพจิต

2.4.1 สาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิต

การเกิดปัญหาสุขภาพจิตอาจมีสาเหตุมาจากความบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (ศรีธรรม ธนะภูมิ, 2523 : 29 – 34 และ มุกดา ไชยธวัช, 2525 : 172 – 179)

1. สภาพทางร่างกาย (Biological Condition)

สาเหตุทางกาย ร่างกายที่สมบูรณ์จากโรคภัยต่าง ๆ ย่อมเอื้ออำนวยต่อการปรับตัวของมนุษย์ ให้อยู่ในสภาวะที่สมดุล มีการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นมีโครงการที่ดีเกิดขึ้น มีความต้องการเพื่อประสบความสำเร็จและเป็นสุขสาเหตุทางร่างกาย ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ความพิการทางของร่างกายและประสาทสัมผัส ผู้ที่มีส่วนบกพร่องของร่างกาย ส่วนใดส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นมาแต่กำเนิดหรือเป็นผลมาจากโรคต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากในการปรับตัว การหย่อนสมรรถภาพทางร่างกายและทางเชาว์ปัญญา ก็ทำให้การเรียนรู้ด้อยกว่าผู้อื่น เช่น ผู้พิการทางตา และทางหู คนปัญญาอ่อน ความบกพร่องเหล่านี้มีความโน้มเอียงที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นปมด้อย และความไม่มั่นคง (Insecurity) ขาดความภาคภูมิใจ

1.2 โรคทางกาย โรคทางกายที่เป็นอย่างเฉียบพลัน และโรคที่เรื้อรัง ย่อมมีผลต่อการปรับตัวของผู้ป่วยไม่มากนักน้อย โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มนุษย์จะต้องเผชิญ และ ยอมรับ แต่โรคต่างชนิดกันก็ย่อมมีผลต่อผู้เจ็บไข้ต่างกัน เช่นการเป็นหวัดเป็นครั้งคราว ก็อาจไม่ทำให้ผู้ป่วยลำบากแต่อย่างใด แต่โรคหวัดเรื้อรัง ก็ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้

โรคทางกายบางอย่างทำให้เกิดอาการทางอารมณ์และพฤติกรรมได้ เช่น โรคคอหอยพอกเป็นพิษ (thyrotoxicosis) ทำให้ผู้ป่วยมีอาการกังวลตกใจง่าย ใจสั่น ใจเต้น โรคขาดวิตามินในอาซิน (niacin deficiency) ทำให้มีอาการคลุ้มคลั่ง เป็นต้น

1.3 พยาธิสภาพของสมอง และระบบประสาท สมองและระบบประสาท เป็นระบบที่ควบคุมการทำงานของร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม พยาธิสภาพของสมองก็ทำให้มีความผิดปกติด้านการปรับตัวได้ สาเหตุของพยาธิสภาพมีได้หลายอย่าง ได้แก่ โรคทางพันธุกรรม การติดเชื้อ อุบัติเหตุและการบาดเจ็บ ความผิดปกติของหลอดเลือด ความแปรปรวนของคอัมไรท์ต่อพิษจากยาและสิ่งที่มีพิษต่าง ๆ และผลจากโรคทางกายอื่นๆ เป็นต้น

2. สาเหตุทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม แรงดันทางสังคมจะมีผลต่อสุขภาพจิต สภาพแวดล้อมที่พบตั้งแต่แรกเกิด จะมีอิทธิพลต่อมนุษย์มาเรื่อย ๆ แรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่ได้จากความรู้ความชำนาญ ซึ่งอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม และวัฒนธรรมที่ตนสังกัดอยู่ การเรียนรู้ของมนุษย์ในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม สังคมและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของบุคคล ได้แก่

2.1 ฐานะ เศรษฐกิจที่มีปัญหา ย่อมเป็นภาวะที่ก่อให้เกิดความกดดัน ทางอารมณ์ และมีผลต่อการปรับตัวของบุคคลได้มากน้อยต่างกันไป

2.2 สภาพและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงของสังคมหลายอย่างที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น การอยู่แบบครอบครัวรวม (extended family) หรือ ครอบครัวเดี่ยว (nuclear family) การย้ายจากสังคมชนบทไปสู่สังคมเมืองใหม่ (urbanization) การรับวัฒนธรรมตะวันตก มาสู่วัฒนธรรมตะวันออก การเปลี่ยนแปลงของสิทธิสตรี การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่นการสูญเสียบิดา มารดา การหย่าร้าง การที่มารดาทำงานนอกบ้านมากขึ้น

2.4 ค่านิยม ค่านิยมของสังคมย่อมมีส่วนสัมพันธ์ กับความรู้สึกนึกคิดอารมณ์ และพฤติกรรมของบุคคล เช่น ค่านิยมในการดื่มสุรา ค่านิยมในการแต่งกายตามสมัย เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนึ่ง สถาบันที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสุขภาพจิตมีดังนี้

1. ครอบครัว เป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ไม่มีหน่วยใดที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยตรงเหมือนกับครอบครัว แบบของครอบครัวประชาธิปไตย จะเป็นการเริ่มก่อตั้ง การกระตุ้นและการสนับสนุนการแสดงออกทางอารมณ์ และจะทำให้เด็กนั้นสามารถประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตต่อไป

2. โรงเรียน เป็นสถาบันที่สำคัญในการพัฒนาสุขภาพจิตของแต่ละคนเพราะว่าในโรงเรียนจะทำให้เกิดประสบการณ์ในการพัฒนาของแต่ละคนและสามารถใช้วิเคราะห์ตัวเองได้เป็นที่ฝึกหัดที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ และการรับผิดชอบต่อสังคมโดยเน้นเกี่ยวกับความมีระเบียบวินัย ความซื่อตรง การบังคับตัวเอง ซึ่งเป็นรากฐานต่อการรับผิดชอบต่อสังคม

3. ชุมชน เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิก และเป็นที่จัดการให้สมาชิกในชุมชนมีประสบการณ์ และการดำรงให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำหรับสาเหตุทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 : 69 – 71) ได้แบ่งสาเหตุของสุขภาพจิตในการทำงานที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมออกเป็น 3 อย่างคือ

1. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะการเมือง คุณภาพชีวิต ปัญหาครอบครัว และปัญหาอื่น ๆ ในสังคม

2. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ

2.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดแสงสว่างในการทำงาน เสียง อุณหภูมิในห้องทำงาน สีในสถานที่ทำงาน ลักษณะและขนาดของห้องทำงาน

2.2 สิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในองค์การ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของผู้นำ ความมั่นคงขององค์การ ระบบการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ และระบบการเลื่อนขั้นหรือพิจารณาความดีความชอบ

3. สาเหตุจากงานโดยตรง ซึ่งจะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน หรือไม่อยากทำงานได้แก่ งานไม่ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสามารถของคน ลักษณะงานจำเจซ้ำซาก งานหนักเกินไป หรืองานยากและมีความซับซ้อนเกินไป

3. สภาพทางจิตใจ (Psychological Condition) เมื่อมีเหตุการณ์กระทบกระเทือนจิตใจจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ 3 ประการคือ

3.1 การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งที่มีค่า สิ่งที่รัก สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน

3.2 สุขภาพกาย

3.3 ความคับข้องใจ เมื่อไม่ได้การตอบสนองตามความต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

2.4.2 การประเมินสภาวะสุขภาพจิต

สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว (2530 : 29-42) ได้ศึกษาการประเมินสุขภาพจิต พบว่ามีการศึกษาหลายวิธี แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การศึกษาสุขภาพจิตโดยตรง โดยการใช้เครื่องมือวัดสุขภาพจิต ซึ่งงานวิจัยประเภทนี้มีไม่มากนัก และเครื่องมือที่ใช้วัดมีอยู่น้อย เนื่องจากที่ผ่านมานักวิชาการด้านสุขภาพจิตให้ความสนใจแต่ภาวะการเจ็บป่วยทางอาการ จึงมีเครื่องมือวัดภาวะความเจ็บป่วยทางอาการมากกว่าเครื่องมือวัดสุขภาพ เนื่องจากการศึกษาบุคคลที่มีภาวะสมบูรณ์นั้นยากกว่าการศึกษาภาวะเจ็บป่วยที่มีอาการ เครื่องมือที่ใช้วัดผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจึงมีไม่มากนัก เช่น Index of Psychological Well Being สร้างโดย Peul L. Berkman เป็นต้น

2. การศึกษาสุขภาพจิตโดยการศึกษาการปรับตัวของบุคคลทางด้านสังคม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ Indicators Related to Social Disorganization ซึ่งวัดในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การปรับตัวในสังคม ครอบครัว ตลอดจนสังคมในที่ทำงาน การศึกษาสุขภาพจิตโดยเครื่องมือประเภทนี้มาจากแนวคิดที่ว่า สุขภาพจิต คือ ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวได้ดีและมีความสุข โดยใช้คะแนนการปรับตัวทางสังคมเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ที่มีคะแนนการปรับตัวทางสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ซึ่งเครื่องมือประเภทนี้มีไม่มากนัก เช่น The Structured and Scaled Interview to Assess Maladjustment (SSIAM) เป็นต้น

3. การศึกษาสุขภาพจิตโดยการศึกษาอาการ ซึ่งถ้ามีปรากฏในบุคคลใดมากก็แสดงว่ามีสภาวะทางจิตที่ไม่ดี เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นเครื่องมือวัดอาการ และอาการแสดงความเจ็บป่วยทางจิต (Indication Related to Mental Illness) ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินสุขภาพจิตที่มีอยู่มากที่สุดในจำนวนเครื่องมือทั้งหมด ใช้วัดอาการวิตกกังวล วัดภาวะความเศร้า วัดภาวะความเศร้า ภาวะหวาดกลัวและพฤติกรรมกลัว วัดภาวะหลงผิด วัดภาวะประสาทหลอน เป็นต้น การแปลผลจากคะแนนความเจ็บป่วย ถ้าคะแนนสูงแสดงว่า ภาวะสุขภาพจิตไม่ดี ตัวอย่างของเครื่องมือประเภทนี้ เช่น Subjective Stress Index (SSI) และ Item Mental Health Scale เป็นต้น

2.4.3 เครื่องมือประเมินสุขภาพจิต

การวิจัยและวินิจฉัยทางจิตเวชเกี่ยวกับสุขภาพจิต สามารถทำได้โดยอาศัยการสัมภาษณ์ หรือให้บุคคลที่จะทำการศึกษาคือผู้ตอบเอง (Self-Report) หรือใช้เครื่องมือวัด ซึ่งในบางกรณีจำเป็นต้องใช้หลายวิธีประกอบกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัด หรือแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยทางสุขภาพจิตและความเครียดทางจิตเวชที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศและมีการพัฒนาเป็นภาษาไทย สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท (ัชชาวล หัสบำเรอ, 2539 : 68) ได้แก่

1. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการวินิจฉัยโรคทางจิตเวช (Diagnostic Instrument) เช่น Diagnostic Interview Schedule (DIS) เป็นต้น เครื่องมือประเภทนี้ได้มีความพยายามที่จะพัฒนาเป็นภาษาไทย แต่จนถึงปัจจุบันยังไม่มีการตีพิมพ์เผยแพร่

2. เครื่องมือประเมินความผิดปกติทางจิตในระดับที่อาจเป็นปัญหาทางคลินิก (Screening Instrument) ที่มีการแปลเป็นภาษาไทยและใช้กันอย่างแพร่หลาย เช่น Health Opinion Survey (HOS) และ Symptoms Checklist-90 (SCL-90) เป็นต้น

3. เครื่องมือประเมินอาการหรือปัญหาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ (Symptoms Rating Scale) ซึ่งมีผู้แปลเป็นภาษาไทยบ้างแล้ว เช่น Michigan Alcoholism Screening Test (MAST), Mini-Mental State Examination (MMSE), Center for Epidemiological Studies-Depressed Mood Scale (CES-D) เป็นต้น

4. แบบประเมินบุคลิกภาพและแบบประเมินทางจิตวิทยาต่างๆ

งานวิจัยด้านสุขภาพจิตในประเทศไทยได้เริ่มมีในปี พ.ศ.2518 โดยบรรยง สุวรรณ์ และคณะ (2522 : 322-336) ได้นำแบบสอบถามสุขภาพจิตที่สร้างโดย J. Broadman และคณะ ซึ่งมีชื่อว่า The Cornell Medical Index (CMI) โดยดัดแปลงจากแบบสำรวจสุขภาพจิตของมหาวิทยาลัยคอร์เนลในปี พ.ศ.2519 ประกอบด้วยคำถามปิดว่าใช่หรือไม่ใช่ 195 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสุขภาพกาย 130 ข้อ ที่เหลือ 65 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับอาการทางจิตใจ โดยสอบถามถึงสภาวะจิตเกี่ยวกับเรื่องความเศร้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกไวต่อสิ่งเร้า ความรู้สึกโกรธ และความรู้สึกเครียด แบบสำรวจ CMI มีข้อจำกัดตรงที่ข้อคำถามค่อนข้างมากถ้านำไปสำรวจสุขภาพจิตของประชาชนที่มีจำนวนมาก ต้องใช้เวลานาน

แบบประเมินสุขภาพจิตที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในประเทศไทยมีหลาย ๆ ชนิด เช่น แบบทดสอบ Health Opinion Survey (HOS) สร้างขึ้นโดย Allister M. Macmillan ในปี ค.ศ.1951 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับอาการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจ จำนวน 20 ข้อ ในปี พ.ศ.2516 บรรยง สืบสมาน ได้แปลและนำมาใช้ ซึ่งการแปลผลทำได้ทั้งการนับคะแนนรวมแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน หรือจะแปลผลจากคะแนนรวมที่นำมาหาค่าเฉลี่ย แล้วหารด้วยจำนวนข้อแล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็ได้ อีกเครื่องมือหนึ่งคือ เครื่องวัดอาการแสดงความเจ็บป่วยทางจิตที่มีชื่อว่า Symptoms Checklist-90 (SCL-90) เป็นแบบทดสอบที่ ละเอียด ชูประยูร ดัดแปลงมาจากแบบทดสอบสุขภาพจิตของ Derogatis และคณะ เป็นแบบ Self-Report Rating Scale ใช้ได้ดีทั้งในด้านการประเมินเพื่อการรักษาและการวิจัย ประกอบด้วยแบบทดสอบกลุ่มอาการต่าง ๆ ทางสุขภาพจิต จำนวน 90 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (ละเอียด ชูประยูร, 2520 : 20)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย

ตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาผู้ประกอบการรถยนต์ระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทย ปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการรถยนต์รวม 15 ราย ซึ่งกระจุกตัวอยู่ที่บริเวณภาคกลางของประเทศไทยในบริเวณ 6 จังหวัดได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล คือ สมุทรปราการ (เขต 1) ฉะเชิงเทรา (เขต 2) ชลบุรี (เขต 3) ระยอง (เขต 3)

การส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปของประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวตั้งแต่ปี 2538 โดยในปี 2538 มียอดการส่งออก 8,800 คัน และเพิ่มเป็น 14,000 คันในปี 2539 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 59.09 จากปี 2538 ส่วนในปี 2540 มียอดการส่งออก 42,218 คัน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 201.56 และยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปี 2544 ประเทศไทยสามารถส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปได้ถึง 175,299 คัน เมื่อคิดมูลค่าการส่งออกของกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ไทยจะพบว่า มีมูลค่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ จาก 49,062.90 ล้านบาทในปี 2541 เป็น 114,661.01 ล้านบาทในปี 2544

ทั้งนี้การนำเข้าของอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ก็สูงขึ้นมากเช่นเดียวกันจาก 17,404.86 ล้านบาทในปี 2541 เป็น 84,504.80 ล้านบาท ในปี 2544 ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นมา ยอดขายในประเทศ 144,065 218,189 262,189 และ 297,052 คันในปี 2541 2542 2543 และ 2544 ตามลำดับ โดยปริมาณการผลิตจริงคือ 158,130 327,233 411,721 และ 459,418 คันในปี 2541 2542 2543 และ 2544 ตามลำดับ คังตารางที่ 2.1 ตารางที่ 2.2 และตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนกำลังการผลิต ยอดขายในประเทศ และยอดการส่งออกรถสำเร็จรูป ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2544 (หน่วย : คัน)

ปี	กำลังการผลิต	ปริมาณการผลิตจริง	ยอดขายในประเทศ	ยอดส่งออก	ยอดขายรวม
2538	N/A	525,680	571,580	8,800	580,380
2539	775,800	559,428	589,126	14,000	603,126
2540	775,800	360,303	363,156	42,218	405,374
2541	996,800	158,130	144,065	67,857	211,922
2542	996,800	327,233	218,330	125,702	344,032
2543	1,069,700	411,721	262,189	152,836	415,025
2544	1,069,700	459,418	297,052	175,299	472,351

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2545)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 แสดงปริมาณมูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541-2545

รายการ	2541	2542	2543	2544
รถยนต์นั่ง(ล้านบาท)	2,917.80	4,721.10	8,793.30	29,912.30
รถแวนและปิคอัพ(ล้านบาท)	25,911.10	42,075.10	53,624.60	48,501.20
ชุดสายไฟรถยนต์(ล้านบาท)	10,367.60	9,945.80	8,506.70	8,197.30
ส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์ (ล้านบาท)	9,866.40	13,369.50	22,356.50	28,050.20
รวม	49,062.90	70,111.50	93,281.10	114,661.01

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2545)

ตารางที่ 2.3 แสดงปริมาณมูลค่าการนำเข้ารถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541-2545

รายการ	2541	2542	2543	2544
รถยนต์นั่ง(ล้านบาท)	1,564.70	16,92.70	11,436.60	8,534.60
รถแวนและปิคอัพ(ล้านบาท)	2,333.00	3,24.70	6,598.60	5,308.60
ชุดสายไฟรถยนต์(ล้านบาท)	220.81	261.45	-	-
ส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์(ล้านบาท)	13,286.35	40,5.23	58,42.80	70,61.60
รวม	17,404.86	60,74.08	76,277.40	84,04.80

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2545)

2.6 เอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีน้อยมาก แต่ก็ม้งานวิจัยในลักษณะอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่บ้างและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะขอยกผลงานวิจัยของบางท่านมากล่าว พอสรุปได้ดังนี้

กาญจนา หงษ์รัตน์ (2546 : 117 – 118) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิต ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงาน โดยศึกษากับพนักงานที่ทำงานกะในโรงงานสินค้าอุปโภคแห่งหนึ่ง จำนวน 191 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุจิเรข สุ่มปาน (2541 : 94 – 96) ได้ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 94 คน ด้วย GHQ-28 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติร้อยละ 63.8 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบบี พนักงานที่มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานดี พนักงานที่มีรายได้และสวัสดิการดี พนักงานที่มีลักษณะงานดี พนักงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี พนักงานที่ได้รับการบังคับบัญชาที่ดีจะมีสุขภาพจิตดีกว่า และคะแนนสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับคะแนนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน ด้านการลางานและการขาดงาน และด้านการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542 : 101 – 104) ได้ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญกำลังใจการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำนวน 180 คน พบว่า พนักงานมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและขวัญในการทำงานในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกันพบว่าพนักงานชาย พนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก และพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบบีมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่า และมีขวัญในการทำงานสูงกว่า และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการทำงาน

บุรจิต ธรรมโรจน์ (2542 : 113 – 115) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่มีผลต่อสุขภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตยางรถยนต์ จำนวน 304 คน พบว่าพนักงานมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ สุขภาพและผลการปฏิบัติงานในระดับสูง พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อยมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และอายุงานมาก แผนกที่ต่างกันมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีสุขภาพต่ำกว่าและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

โสภณ ตระการวิจิตร (2541 : 96 – 98) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่า ในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 399 คน โดยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต GHD-12 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตปกติ ร้อยละ 89.4 และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิตของพนักงาน

สุวาริ โสธรพิทักษ์กุล (2534 : 37 - 52) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของสภาวะแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยเปรียบเทียบสภาวะสุขภาพจิตของคณงานตามตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ จำนวนบุตร สถานที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการทำงาน และลักษณะการทำงาน ผลการวิจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่สถานภาพสมรส ม่าย หย่า หรือแยกกันอยู่ จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว และพนักงานโสด และพนักงาน โสดจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่ำ คนงานที่มีรายได้ต่ำจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง และพนักงานที่ทำงานล่วงเวลาจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่ทำงานในระบบปกติ ส่วนปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมด้านเสียง พบว่าพนักงานที่ทำงานในสภาวะที่มีเสียงไม่คง จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่ทำงานในสภาวะที่มีเสียงคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านแสงสว่าง พบว่าพนักงานที่ทำงานในสภาวะที่มีแสงสว่างพอใช้ จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่ทำงานในสภาวะที่มีแสงสว่างดี ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านความร้อน พบว่าพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ร้อน จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ร้อน

มาลินี วงศ์พานิช (อ้างใน สุวารี, 2534 : 21) ได้ทำการสำรวจอาการป่วยของพนักงาน ในโรงงานทอผ้าในประเทศไทยที่พบบ่อยมีอยู่ 9 ประการคือ อาการปวดท้อง ท้องเดิน ปวดข้อ ปวดหลัง ง่วงนอนในขณะที่ทำงาน หงุดหงิด ไม่สบายใจ ใจสั่น คลื่นไส้ อาเจียน และเหนื่อยล้าหลังการทำงาน อาการป่วยที่พบบ่อยในพนักงานโรงงานทอผ้าในประเทศไทยแต่ละอาการมีส่วนสัมพันธ์กับเพศ และอายุของพนักงาน ระบบการทำงาน อายุงาน สถานภาพสมรสของพนักงานหญิง เช่น อาการท้องเดินจะพบในพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก สาเหตุเนื่องจากคนที่เข้าทำงานใหม่ ๆ ยังปรับตัวไม่ได้ จึงเกิดความเครียดทางประสาท นำไปสู่การเกิดอาการท้องเดินได้ ส่วนอาการปวดข้อ ปวดหลัง เกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะการทำงาน ท่าทางในการทำงาน โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว ที่มีภาระครอบครัวหนักทั้งทางกาย และเครียดทางใจ จะมีอาการดังกล่าวมากกว่าส่วนอาการง่วงนอนระหว่างการทำงาน พบว่าพนักงานที่ทำงานเป็นกะ จะง่วงนอนมากกว่าพนักงานที่ทำงานระบบปกติ ซึ่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

เสนาะ สินอาษา (2536 : 35) ได้ทำการศึกษา ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 6 โรงงานในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัญหาสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายจะมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าเพศหญิง อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะ โครงสร้างของครอบครัวที่แตกต่างกัน มีปัญหาสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน

Sivadon and Veil (อ้างใน กาญจนนา หงษ์รัตน์, 2546 : 60) ได้ทำการศึกษาโดยวิธีการสำรวจ สภาวะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ผลปรากฏว่า มีองค์ประกอบมากมายที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิต องค์ประกอบดังกล่าวนี้ ได้แก่ กลุ่มทำงาน ประเภทของงาน และประเภทของอาชีพ บุคลิกภาพของบุคคล ชั่วโมงการทำงาน ระยะทางที่เดินทางมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องจักร ปรากฏว่าพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพจิตจะแสดงอาการต่าง ๆ ออกมา เช่น อาการเมื่อยล้า อาการเจ็บป่วยทางร่างกาย อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย วิตกกังวล ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง

Smith, Colligan and Tasto (อ้างใน รัตนา มากก้อน. 2535 : 46) ได้ทำการวิจัย โดยทำการสำรวจและประเมินผลการรายงานการบันทึกเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อทำการตรวจสอบผลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของการทำงานในเวลากลางวัน กับการทำงานเป็นกะ กะบ่าย กะกลางคืน และกะหมุนเวียน โดยทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานผลิตอาหาร จำนวน 1,000 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะ โดยเฉพาะกะกลางคืน และกะหมุนเวียน จะมีผลตรงกันข้ามกับการทำงานในเวลากลางวัน คือ นอนไม่ค่อยหลับ นิสัยการรับประทานอาหารเปลี่ยนแปลง คิ่มีสุรามาก มีการขาดงานเนื่องจากเจ็บป่วยมากขึ้น และได้รับบาดเจ็บจากการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้จะแตกต่างกันมากขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ และอายุการทำงาน ของพนักงานนั้น

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า มีตัวแปรทางด้านส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตหลายตัวแปรด้วยกัน ตามลักษณะงานและลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะมีตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีผลต่อสุขภาพจิต 11 ตัวแปร ได้แก่

1. อายุ
2. อายุการทำงาน
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. แสงสว่าง
6. เสียง
7. ความร้อน
8. รายได้และสวัสดิการ
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. การปกครอง บังคับบัญชา
11. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้เมื่อบุคคลเกิดความเครียดและมีปัญหาสุขภาพจิตขึ้นมา จะทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นคือ มีปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านร่างกาย เช่น ความดันโลหิตสูง เกิดโรคทางด้านร่างกายต่าง ๆ มีปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านจิตใจ เช่น ก้าวร้าว เฉื่อยชา ไม่ให้ความร่วมมือ และปฏิกิริยาแสดงออกมาทางพฤติกรรม เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การเที่ยวเตร่ การมาทำงานสาย การลาป่วย และการเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นนอกจากจะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุขภาพจิตแล้ว ยังสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับการเกิดพฤติกรรมสุขภาพอนามัย
อีกด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจางานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ที่มีพนักงานมากกว่า 1,000 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน ทั้ง 6 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 13,510 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2546)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน ทั้ง 6 แห่ง โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรمان. 2537 : 30)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

c คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน ในที่นี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบสภาพจิต ที่สร้างขึ้น โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม และแบบตรวจสอบสภาพจิตจะมีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 3 ตอน ดังต่อไปนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปซึ่งมี 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขอนามัย จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ส่วนคือ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 2 ส่วนคือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบคำถามเป็นแบบเลือกเติมคำและเลือกตอบ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมจำนวน 36 ข้อ จะเป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบ Rating Scale มีให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยวัดความรู้สึก ความพึงพอใจ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบตรวจสอบสภาพจิตที่ชื่อว่า Analogies Scale Symptom Distress Checklist 90 หรือ SCL-90 มีจำนวน 90 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับกลุ่มอาการทางจิต 9 ด้าน โดยกำหนดระดับของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 5 ระดับคือ ไม่เลย เล็กน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก และมากที่สุด ซึ่งกลุ่มอาการทางจิต 9 ด้านคือ

1. ด้านความรู้สึกรบกวนทางร่างกาย จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4, 12, 27, 40, 42, 48, 49, 52, 53, 56 และ 58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านการย้ายคิดย้ายทำ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 9, 10, 28, 38, 45, 46, 51, 55 และ 65
3. ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 21, 34, 36, 37, 41, 61, 69 และ 73
4. ด้านซึมเศร้า จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 14, 15, 20, 22, 26, 29, 30, 31, 32, 54, 71 และ 79
5. ด้านวิตกกังวล จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 17, 23, 33, 39, 57, 72, 78, 80 และ 86
6. ด้านก้าวร้าวทำลาย จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 24, 63, 67, 74 และ 81
7. ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13, 25, 47, 50, 70, 75 และ 82
8. ด้านหวาดระแวง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 18, 43, 68, 76 และ 83
9. ด้านโรคจิต จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 16, 35, 62, 77, 84, 85, 87, 88 และ 90

3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดสถานะสุขภาพจิต โดยการวัดอาการแสดงความเจ็บป่วยทางจิต Analogies Scale Symptom Distress Checklist 90 หรือ SCL-90 ซึ่งคณะนักจิตวิทยาโรงพยาบาลสมเด็จพระยาได้ดัดแปลงมาใช้เป็นแบบตรวจสอบสุขภาพจิตของคนไทย (อริสา เลหาโกวัชรธรรม, 2539 : 77)

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบตรวจสอบสุขภาพจิตฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังมีรายชื่อดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

3.3.6 หาค่าความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบตรวจสอบสุขภาพจิต SCL-90 ไปทดสอบใช้กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ทำการศึกษาก่อน 35 คนและวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้ความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2531 : 23)

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

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 m คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
 S_i^2 คือ ความแปรปรวนของข้อคำถามที่ i
 S_t^2 คือ ความแปรปรวนรวม

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ปิยะมน แซ่หุ่ย	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายควบคุม วัตถุดิบ	บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
กอบกุล เซตต์เขื่อน	ผู้จัดการฝ่ายการเงินและ บัญชี	บริษัท ซี-เอเซีย จำกัด
ภาวิณี เกลิมสุข	ผู้ช่วยผู้จัดการ	บริษัท ดี.ที.อิกวิปเม้นท์ จำกัด
กาญจนวลัย นนทแก้ว	อาจารย์ประจำภาควิชาการ บริหารงานบุคคล	มหาวิทยาลัย บูรพา
สุริย์รัตน์ พรหมสุวรรณ	อาจารย์ประจำภาควิชาการ บริหารงานบุคคล	มหาวิทยาลัย บูรพา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการเก็บข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการใช้แบบสอบถามและ แบบตรวจสอบสุขภาพจิตจะ ค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลคือจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ทั้ง 6 แห่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากประชากรทั้งหมด 13,510 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

2.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 500 ชุด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับทั้งหมด 500 ชุด โดยนำแบบสอบถาม 400 ชุดแรกที่ได้กลับมาอย่างสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ผล

2.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.5 การกำหนดค่าของตัวแปร

การแปลความหมายของข้อมูลใช้เกณฑ์ดังนี้ คือ

3.5.1 ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดการแปรผลด้วยค่าเฉลี่ย จากการใช้น้ำหนักของแบบสอบถามแบบประเมินค่า ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.0 – 1.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.5 – 2.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.5 – 3.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.5 – 4.49 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.5 – 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมอย่างยิ่ง

3.5.2 แบบตรวจสอบสุขภาพจิต SCL-90 นำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบตรวจสอบของแต่ละด้านของแต่ละคน (แบ่งเป็น 9 ด้าน) มาหารด้วยจำนวนข้อของแต่ละด้านจะได้คะแนนที่เรียกว่าคะแนนดิบ แล้วนำคะแนนที่ได้แต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน ไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนน

ใน profile ของเกณฑ์มาตรฐาน SCL – 90 ในแต่ละด้าน โดยเปรียบเทียบค่ามาตรฐานที่ (T-score)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าคะแนนที่ได้จากแบบตรวจสอบน้อยแสดงว่ามีอาการสุขภาพจิตน้อย ถ้าคะแนนที่ได้จากแบบตรวจสอบมากแสดงว่ายังมีอาการของปัญหาสุขภาพจิตมาก โดยกำหนดการแปลผลด้วย T-score ดังนี้

T – score ระหว่าง 40 – 60 หมายถึง ระดับปกติ

T – score ระหว่าง 61 – 70 หมายถึง ระดับแนวโน้มมีปัญหาสุขภาพจิต

T – score ระหว่าง มากกว่า 70 หมายถึง ระดับมีปัญหาสุขภาพจิต

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อยุ่งานในองค์กรปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจในองค์กร แล้วทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจโดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบ Rating Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อความเชิงบวกและเชิงลบ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 107-108)

ทั้งนี้สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนที่วัดได้ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก
คะแนน 3	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

3.6.3 แบบตรวจสอบสุขภาพจิต เป็นมาตราประมาณค่าแบบ Rating Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มาตราวัดให้คะแนนคำตอบแต่ละดังนี้

ไม่เลย	เท่ากับ 0
เล็กน้อย	เท่ากับ 1
ปานกลาง	เท่ากับ 2
ค่อนข้างมาก	เท่ากับ 3
มากที่สุด	เท่ากับ 4

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.7.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และอายุงานในองค์กร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.3)$$

3.7.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
 ΣX หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับในการเสนอคะแนนสุขภาพจิตของพนักงาน จำแนกตามระบบการทำงาน โดยนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

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

3.7.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.7.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent T-Test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 162-163) ดังต่อไปนี้

3.7.2.1.1 เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานในแต่ละด้านตามความแตกต่างตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุงานในองค์กร

3.7.2.1.2 เปรียบเทียบคะแนนสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำแต่ละด้านตามความแตกต่างตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุงานในองค์กร โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.6)$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.7)$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.8)$$

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.9)$$

โดยมี $df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.10)$

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 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 $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.11)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.12)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

3.7.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) ดังต่อไปนี้

3.7.2.2.1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำแต่ละด้าน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ

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

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F_j = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.13)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k n_i (x_i - \bar{X}_{..})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{i.})^2$	$MS_k = \frac{SS_k}{k-1}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{..})^2$		

- เมื่อ k คือจำนวนประชากร
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i
 X_{ij} คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i
 $\bar{X}_{i.}$ คือ คะแนนรวมของตัวอย่างของประชากรที่ i
 $\bar{X}_{..}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i
คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-1)$ 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 $df = (k-1), (n-1)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

3.7.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way

ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F -test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

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

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.14)$$

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

4. ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD

หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3.7.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 2 ตัวประกอบ (Two-Way analysis of Variance)

การวิเคราะห์แบบสองทาง (Two-way Classification) เป็นการศึกษาถึงผลของ ตัวแปรต้นแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามและศึกษาปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว ในการส่งผลร่วมกันต่อตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

3.7.2.4.1 ศึกษาการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต

ขั้นตอนในการทดสอบ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ตั้งสมมติฐานสถิติ มี 3 สมมติฐาน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว J กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_J$
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ for some $i, j; i, j = 1, 2, \dots, J$
- 2) H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรในด้านแถว K กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_0 : ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
 หรือ
 $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_K$
 $H_1 : \mu_i \neq \mu_k$ for some $i, k; i, k = 1, 2, \dots, K$
- 3) H_0 : ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
 H_0 : มีปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์
 หรือ
 $H_0 : (\alpha\beta)_{11} = (\alpha\beta)_{12} = \dots = (\alpha\beta)_{JK} = 0$
 $H_1 : (\alpha\beta)_{JK}$ อย่างน้อยหนึ่งค่าที่ไม่เท่ากับ 0
 ขั้นที่ 2 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05
 ขั้นที่ 3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

$$F_J = \frac{MS_J}{MS_W} \quad (3.15)$$

สมมติฐาน ข้อ 2) (ในด้านคอลัมน์)

$$F_K = \frac{MS_K}{MS_W} \quad (3.16)$$

สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

$$F_{JK} = \frac{MS_{JK}}{MS_W} \quad (3.17)$$

ขั้นที่ 4 วิธีวิเคราะห์

วิเคราะห์ค่าต่างๆ ตามสูตรที่แสดงในตารางที่ 3.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี Two-Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Row	$j-1$	$SS_j = nk \sum_{j=1}^j (\bar{X}_{j\cdot} - \bar{X})^2$	$MS_j = \frac{SS_j}{j-1}$	$F = \frac{MS_j}{MS_w}$
Column	$k-1$	$SS_k = nj \sum_{k=1}^k (\bar{X}_{\cdot k} - \bar{X})^2$	$MS_k = \frac{SS_k}{k-1}$	$F = \frac{MS_k}{MS_w}$
Interaction	$(j-1)(k-1)$	$SS_{jk} = n \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j (\bar{X}_{jk} - \bar{X}_{j\cdot} - \bar{X}_{\cdot k} + \bar{X})^2$	$MS_{jk} = \frac{SS_{jk}}{(j-1)(k-1)}$	$F = \frac{MS_{jk}}{MS_w}$
Within Cell	$jk(n-1)$	$SS_w = \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j \sum_{i=1}^n (X_{ijk} - \bar{X}_{jk})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{jk(n-1)}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j \sum_{i=1}^n (X_{ijk} - \bar{X})^2$		

ที่มา : ชูศรี วงศ์รัตนะ (2544 : 281)

เมื่อ

k คือจำนวนประชากรของ Column

j คือจำนวนประชากรของ Row

N คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n คือขนาดตัวอย่างในแต่ละ (แถว X คอลัมน์)

X_{ijk} คือคะแนนของตัวอย่างที่ i ของแถวที่ j คอลัมน์ที่ k

$\bar{X}_{j\cdot}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของแถวที่ j

$\bar{X}_{\cdot k}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของคอลัมน์ที่ k

\bar{X}_{jk} คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของแถวที่ j คอลัมน์ที่ k

\bar{X} คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างทั้งหมด

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

(1) สมมติฐาน ข้อ 1) (ในด้านแถว)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในด้านแถวอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(2) สมมติฐาน ข้อ 2) (ในค้ำนคอตลมันน์)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรในค้ำนคอตลมันน์อย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

(3) สมมติฐาน ข้อ 3) (Interaction)

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1) (K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า มีปฏิกริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในค้ำนแถวและคอตลมันน์

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (J-1)(K-1), JK(n-1)$ หรือเมื่อค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ไม่มีปฏิกริยาสัมพันธ์กันระหว่างประชากรในค้ำนแถวและคอตลมันน์

3.7.2.5 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ Two – Way ANOVA

ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที F-test ในการวิเคราะห์ Two-Way ANOVA มีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยของประชากรใดบ้างที่แตกต่างกัน วิธีการดังนี้

1) กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

2) คำนวณค่า LSD จากสูตร

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในค้ำนแถวอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, JK(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{kn} \right)} \quad (3.18)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรในค้ำนคอตลมันน์อย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{jn} \right)} \quad (3.19)$$

กรณียอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชากรในด้านแถวและคอลัมน์

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, jk(n-1)} \sqrt{MSw \left(\frac{2}{n} \right)} \quad (3.20)$$

3) คำนวณหาค่าความแตกต่างทั้ง 3 กรณี

4) การสรุปผล

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p-value* มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่าความแตกต่างที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p-value* มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในโรงงานอุตสาหกรรม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.3 สภาวะสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำโดยเสนอผลจำแนกตามลักษณะสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้าน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพจิต
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในโรงงานอุตสาหกรรม

สำหรับข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานกะและกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์สามารถแสดงในตารางได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง			
	n = 187		n = 213	
	พนักงานที่ทำงานกะ		พนักงานที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%
อายุ				
น้อยกว่า 21 ปี	7	2.80%	6	3.30%
มากกว่า 21-25 ปี	53	25.40%	54	26.80%
มากกว่า 25-30 ปี	80	40.80%	87	41.80%
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	47	31.00%	66	28.30%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง			
	n = 187		n = 213	
	พนักงานที่ทำงานกะ		พนักงานที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%
สถานภาพสมรส				
โสด	80	32.9%	70	37.5%
แต่งงาน	103	62.9%	134	59.3%
หย่าร้าง	4	4.2%	9	3.3%
เพศ				
ชาย	171	90.6%	193	91.0%
หญิง	16	9.4%	20	9.0%
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	3.3%	7	5.0%
มัธยมศึกษาตอนปลาย	46	18.3%	39	21.3%
อนุปริญญา	121	59.2%	126	61.8%
ปริญญาตรี	7	19.2%	41	12.0%
ระดับรายได้				
น้อยกว่า 5,000	0	0	0	0.0%
5,000-10,000	46	24.6%	38	17.8%
10,001-15,000	100	53.5%	68	31.9%
15,001-20,000	20	10.7%	46	21.6%
20,001-25,000	7	3.7%	34	15.9%
มากกว่า 25,001	14	7.5%	27	12.7%
อายุการทำงาน				
ต่ำกว่า 4 ปี	81	43.3%	94	44.1%
4 -10 ปี	71	38.0%	67	31.5%
มากกว่า 10 ปี	35	18.7%	52	24.4%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังต่อไปนี้

1. อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่า 25 – 30 ปี คือมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือระหว่างอายุมากกว่า 20 – 25 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และ น้อยกว่า 21 ปี มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำส่วนใหญ่มีอายุระหว่างมากกว่า 25 – 30 ปีมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ระหว่างอายุมากกว่า 20 – 25 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และ น้อยกว่า 21 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

2. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานประจำส่วนใหญ่จะมีสถานภาพแต่งงาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะที่มีสถานภาพแต่งงานมีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 80 คิดเป็นร้อยละ 32.9 และมีสถานภาพหย่าร้างจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำที่มีสถานภาพแต่งงานมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 70 คิดเป็นร้อยละ 37.5 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

3. เพศ กลุ่มตัวอย่างทั้งของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานประจำส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศชายมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 และเพศหญิงมีจำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 9.4 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำที่มีเพศชายมีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และเพศหญิงมีจำนวน 20 คิดเป็นร้อยละ 9

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานุปริญญา คือมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ สำหรับพนักงานประจำส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา คือมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

5. ระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทเป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท คือมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 รายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท คือมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 รายได้มากกว่า 25,001 บาท คือมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ รายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คือมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจะมีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทเป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คือมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รายได้ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท คือมีจำนวน 38

คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 รายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คือมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และ รายได้มากกว่า 25,001 บาท คือมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

6. อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำ ส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานต่ำกว่า 4 ปี กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานกะที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือระหว่าง 4 - 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และ อายุ มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำส่วนใหญ่ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 4 ปี คือมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือระหว่าง 4 -10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และ อายุ มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ

สำหรับข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานทางของของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานกะและกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์สามารถแสดงในตารางได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ	กลุ่มตัวอย่าง			
	n = 187		n = 213	
	พนักงานที่ทำงานกะ		พนักงานที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%
เสียง				
ไม่ดัง	25	13.4%	85	39.9%
ดังเล็กน้อย	60	32.1%	67	31.5%
ดังพอทน	67	35.8%	61	28.6%
ดังมาก	35	18.7%	0	0.0%
แสงสว่าง				
มืด	7	3.7%	7	3.3%
สว่างพอใจ	98	52.4%	61	28.6%
สว่างกำลังดี	82	43.9%	145	68.1%

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับ 82 ชิ้นงานเพื่อการ 43.9% เท่านั้น ไม่อนุญาต 145 หน้าไปใช้ ประ 68.1% ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ	กลุ่มตัวอย่าง			
	n = 187		n = 213	
	พนักงานที่ทำงานกะ		พนักงานที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%
สว่างมากเกินไป	0	0.0%	0	0.0%
อูณหภูมิ				
เย็นสบาย	63	33.7%	157	73.7%
อบอ้าว	34	18.2%	0	0.0%
ร้อน	48	25.7%	49	23.0%
ร้อนมาก	42	22.5%	7	3.3%
ฝุ่น				
ไม่มีฝุ่น	30	16.0%	78	36.6%
มีฝุ่นเล็กน้อย	74	39.6%	100	46.9%
มีฝุ่นฟุ้งกระจาย	48	25.7%	21	9.9%
มีฝุ่นฟุ้งกระจายมาก	35	18.7%	14	6.6%
กลิ่น				
ไม่มีกลิ่น	50	26.7%	104	48.8%
มีกลิ่นเล็กน้อย	82	43.9%	88	41.3%
มีกลิ่นเหม็น	27	14.4%	21	9.9%
มีกลิ่นเหม็นมาก	28	15.0%	0	0.0%

จากตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานที่ทำงานประจำ ในอุตสาหกรรมรถยนต์แสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ได้ดังนี้

1. เสียง พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเสียงดังพอทนได้ โดยมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา มีความเห็นว่า ดังเล็กน้อย มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ดังมาก มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ ไม่ดัง มีจำนวน 25 คน

คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเสียงไม่ดังน้อย โดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมา มีความเห็นว่า ดังไม่ว่ากรณใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เล็กน้อย มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 คังพอทน มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

2. แสงสว่าง พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแสงสว่างพอใจ โดยมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมามีความเห็นว่าการกำลังดี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และ มีความเห็นว่ามีคนน้อยที่สุด โดยมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแสงสว่างกำลังดี โดยมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมามีความเห็นว่าการพอใจ มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ มีความเห็นว่ามีคนน้อยที่สุด โดยมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

3. อุณหภูมิ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอุณหภูมิเย็นสบาย โดยมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมามีความเห็นว่าการร้อน มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7, มีความเห็นว่าการร้อนมากมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ มีความเห็นว่าการอบอ้าว โดยมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ตามลำดับ สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอุณหภูมิเย็นสบาย โดยมีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมามีความเห็นว่าการร้อน มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0, มีความเห็นว่าการร้อนมากมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

4. ฝุ่น พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นเล็กน้อย โดยมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมามีความเห็นว่าการมีฝุ่นฟุ้งกระจาย มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีความเห็นว่าการมีฝุ่นฟุ้งกระจายมากมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ มีความเห็นว่าการไม่มีฝุ่นน้อยที่สุด โดยมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นเล็กน้อย โดยมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมามีความเห็นว่าการไม่มีฝุ่นมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีความเห็นว่าการมีฝุ่นฟุ้งกระจายมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ มีความเห็นว่าการมีฝุ่นฟุ้งกระจายมาก โดยมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

5. กลิ่น พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีกลิ่นเล็กน้อย โดยมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมามีความเห็นว่าการไม่มีกลิ่น มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีความเห็นว่าการมีกลิ่นเหม็น มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และ มีความเห็นว่าการมีกลิ่นเหม็นมาก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่งานนั้นไม่มีกลิ่น โดยมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมามีความเห็นว่าการมีกลิ่นเล็กน้อยมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และ มีความเห็นว่าการมีกลิ่นเหม็น โดยมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจ

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}		S.D.	
	พนักงานที่ทำงานกะ	พนักงานที่ทำงานประจำ	พนักงานที่ทำงานกะ	พนักงานที่ทำงานประจำ
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.52	3.51	0.532	0.548
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.21	3.11	0.725	1.002
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.40	2.88	0.800	1.138
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.41	3.17	0.519	0.610
รวม	3.38	3.17	0.64	0.82

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจนั้น พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าแปลความหมายค่าคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจทั้ง 4 ด้าน นั้น พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านรายได้และสวัสดิการมากที่สุด โดยมีจำนวน $\bar{X} = 3.52$ และ S.D.= 0.532 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน $\bar{X} = 3.41$ และ S.D.= 0.519, ด้านการปกครองบังคับบัญชา $\bar{X} = 3.4$ และ S.D.= 0.80 และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน $\bar{X} = 3.21$ S.D.= 0.725 ตามลำดับ สำหรับ พนักงานประจำนั้นส่วนใหญ่มีความเห็นเหมือนกับพนักงานที่ทำงานกะคือให้ความสำคัญกับด้านรายได้และสวัสดิการมากที่สุด กล่าวคือ มีจำนวน $\bar{X} = 3.51$ และ S.D.= 0.548 รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน $\bar{X} = 3.17$ และ S.D.= 0.61, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน $\bar{X} = 3.11$ และ S.D.= 1.002 และ ด้านการปกครองบังคับบัญชา $\bar{X} = 2.88$ และ S.D.= 1.138 ตามลำดับ

4.3 สภาวะสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำโดยเสนอผลจำแนกตามลักษณะสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้าน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาพจิตของพนักงานจำแนกตามรายด้าน

ลักษณะสุขภาพจิต	\bar{X}		S.D.		พิสัยของ เกณฑ์ ระดับปกติ ของ สุขภาพจิต	ค่าร้อยละที่สูงกว่า เกณฑ์ระดับปกติ (%)	
	พนักงานที่ ทำงาน กะ	พนักงานที่ ทำงาน ประจำ	พนักงานที่ ทำงาน กะ	พนักงานที่ ทำงาน ประจำ		พนักงานที่ ทำงาน กะ	พนักงานที่ ทำงาน ประจำ
ด้านความรู้สึก ผิดปกติของร่างกาย	0.32	0.71	0.40	0.62	0.1 - 1.3	1.50	10.5
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	0.40	0.87	0.48	0.70	0.61 - 1.81	1.50	7
ด้านความรู้สึกไม่ ชอบติดต่อกับคนอื่น	0.32	0.62	0.46	0.60	0.08 - 1.79	0.00	1.75
ด้านซึมเศร้า	0.33	0.73	0.38	0.61	0.42 - 1.43	0.00	8.75
ด้านวิตกกังวล	0.20	0.63	0.26	0.66	0.41 - 1.91	0.00	3.5
ด้านก้าวร้าวทำลาย	0.34	0.85	0.44	0.69	0.14 - 1.39	1.50	12.25
ด้านกลัวโดยไม่มี เหตุผล	0.26	0.49	0.42	0.58	0.18 - 1.21	1.50	5.25
ด้านหวาดระแวง	0.49	0.89	0.64	0.93	0.28 - 1.71	3.25	10.5
ด้านโรคจิต	0.42	0.66	0.30	0.70	0.03 - 1.28	0.00	10.5

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตของพนักงานทั้งหมดทั้งพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานที่ทำงานประจำตามด้านต่าง ๆ กับเกณฑ์มาตรฐานของแบบตรวจสอบสุขภาพจิตพบว่า สุขภาพจิตของพนักงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยมีสุขภาพจิตอยู่ในระดับปกติทุกด้านแต่เมื่อพิจารณาสุขภาพจิตของพนักงานเป็นรายบุคคล พบว่า พนักงานที่ทำงานกะนั้นมีพนักงานที่มีคะแนนสุขภาพจิตสูงกว่าระดับปกติบางด้าน โดยมีปัญหาสุขภาพจิตทางด้านหวาดระแวงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.25 รองลงมาซึ่งมีคะแนนสุขภาพจิตที่เท่ากันทั้ง 4 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มี

เหตุผล คิดเป็นร้อยละ 1.5 สำหรับ 4 ด้านที่เหลือนั้นไม่พบว่ามีคะแนนมากเกินเกณฑ์ปกติ สำหรับ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่ทำงานประจำนั้นมีพนักงานที่มีคะแนนสุขภาพจิตสูงกว่าระดับปกติทุกด้าน โดยมีปัญหาสุขภาพจิตทางด้านก้าวร้าวทำลายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 12.25 รองลงมาซึ่งมีคะแนนสุขภาพจิตที่เท่ากันทั้ง 3 ด้านซึ่งได้แก่ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านหวาดระแวง ด้านโรคจิต คิดเป็นร้อยละ 10.5 นอกจากนี้ที่เหลือคือ ด้านซึมเศร้า ร้อยละ 8.75 ด้านย้ำคิดย้ำทำ ร้อยละ 7 ด้านกลัว โดยไม่มีเหตุผล ร้อยละ 5.25 ด้านวิตกกังวล 3.5 และ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพจิต

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพอนามัยของพนักงานก่อนและหลังเข้ามาทำงานในโรงงาน

พฤติกรรมสุขภาพ อนามัย	ก่อนเข้าทำงาน				หลังเข้าทำงาน			
	พนักงาน ที่ทำงานกะ		พนักงาน ที่ทำงานประจำ		พนักงาน ที่ทำงานกะ		พนักงาน ที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
การมีโรคประจำตัว								
ไม่มี	174	93.0%	206	96.7%	174	93.0%	199	93.4%
มี	13	7.0%	7	3.3%	13	7.0%	14	6.6%
สูบบุหรี่								
ไม่สูบ	162	86.6%	101	47.4%	149	79.7%	101	47.4%
สูบ	25	13.4%	112	52.6%	38	2.3%	112	52.6%
การดื่มสุรา								
ไม่ดื่ม	94	50.3%	60	28.2%	67	35.8%	47	22.1%
ดื่ม	93	49.7%	153	71.8%	120	64.2%	166	77.9%
นานๆ ดื่มที	37	39.8%	32	2.9%	60	5.0%	7	4.2%
ดื่มเมื่อไปงาน สังสรรค์	42	45.2%	87	56.9%	37	3.8%	90	54.2%
ดื่มเกือบทุกวัน	14	15.1%	34	22.2%	19	15.8%	69	41.6%
อื่นๆ	0	0.0%	0	0.0%	4	3.3%	0	0.0%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมสุขภาพ อนามัย	ก่อนเข้าทำงาน				หลังเข้าทำงาน			
	พนักงาน ที่ทำงานกะ		พนักงาน ที่ทำงานประจำ		พนักงาน ที่ทำงานกะ		พนักงาน ที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
การเที่ยวเตร่								
ไม่เที่ยว	102	54.5%	84	39.4%	89	47.6%	99	46.5%
เที่ยว	85	45.5%	129	60.6%	98	52.4%	114	53.5%
นาน ๆ ครั้ง	72	84.7%	87	67.4%	71	72.4%	67	58.8%
เที่ยวเฉพาะวันสุด สัปดาห์	13	15.3%	21	16.3%	20	2.4%	13	11.4%
เที่ยวสัปดาห์ละ 3 วัน	0	0.0%	7	5.4%	0	0.0%	27	23.7%
เที่ยวเกือบทุกวัน	0	0.0%	14	10.9%	7	7.1%	7	6.1%
ลักษณะการมาทำงาน								
มาก่อนเวลาทำงาน มากกว่าครึ่งชั่วโมง					119	63.6%	100	46.9%
มาก่อนเวลาทำงาน เล็กน้อย					47	25.1%	85	39.9%
มาพอดีเวลาเข้าทำงาน					14	7.5%	14	6.6%
มาหลังเวลาเข้าทำงาน					0%	0.0%	7	3.3%
ทำนรู้สึกละอายอยากมา ทำงาน					0%	0.0%	7	3.3%
อื่น ๆ					7	3.7%	0%	0.0%
การลาป่วย								
ไม่เคย					81	43.3%	59	27.7%
เคย					106	56.7%	154	72.3%
การเกิดอุบัติเหตุ								
ไม่เคย					124	66.3%	155	72.8%
เคย					63	33.7%	58	27.2%
1 ครั้ง					28	44.4%	27	46.6%
2 ครั้ง					21	33.3%	16	27.6%
3 ครั้ง					7	11.1%	15	25.9%
มากกว่า 4 ครั้ง					7	11.1%	0	0.0%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมสุขภาพอนามัย	ก่อนเข้าทำงาน				หลังเข้าทำงาน			
	พนักงาน ที่ทำงานกะ		พนักงาน ที่ทำงานประจำ		พนักงาน ที่ทำงานกะ		พนักงาน ที่ทำงานประจำ	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ความรุนแรงของอุบัติเหตุ								
เล็กน้อย/ต้องใช้บริการห้อง พยาบาลในบริษัท					60	95.2%	57	98.3%
ต้องส่งไปรับการรักษาที่ โรงพยาบาล					3	4.8%	1	1.70%

จากตารางที่ 4.5 สามารถอธิบายการเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพอนามัยของพนักงานก่อนและหลังเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ดังนี้

1. การมีโรคประจำตัว พบว่า พนักงานที่ทำงานกะ ไม่มีโรคประจำตัวเพิ่มขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำนั้นมีโรคประจำตัวลดลง กล่าวคือจากเดิมร้อยละ 96.7 ลดลงเป็นร้อยละ 93.4

2. การสูบบุหรี่ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น จากเดิมร้อยละ 13.4 เป็นร้อยละ 20.3 ในขณะที่ พนักงานที่ทำงานประจำนั้นร้อยละของการสูบบุหรี่จะเท่าเดิม

3. การดื่มสุรา พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะดื่มสุราเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 49.7 เป็นร้อยละ 64.2 ซึ่งลักษณะการดื่มหลังจาก ได้เข้ามาทำงานกับบริษัทแล้วส่วนใหญ่จะดื่มนาน ๆ ครั้ง รองลงมาคือดื่มเมื่อไปงานสังสรรค์ ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำจะดื่มสุราเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 71.8 เป็นร้อยละ 77.9 ซึ่งลักษณะการดื่มหลังจาก ได้เข้ามาทำงานที่บริษัทแล้วส่วนใหญ่จะดื่มเมื่อไปงานสังสรรค์ รองลงมาคือดื่มเกือบทุกวัน

4. การเที่ยวเตร่ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะเที่ยวเตร่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 45.5 เป็นร้อยละ 52.4 ซึ่งลักษณะการเที่ยวหลังจากเข้ามาทำงานที่บริษัทแล้วคือ เที่ยวนาน ๆ ครั้ง รองลงมาคือเที่ยวเฉพาะวันสุดสัปดาห์ ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำจะเที่ยวเตร่ลดลงจากร้อยละ 60.60 เป็นร้อยละ 53.5 ซึ่งลักษณะการเที่ยวหลังจากเข้าทำงานที่บริษัทแล้วคือ เที่ยวนาน ๆ ครั้ง รองลงมาคือเที่ยวสัปดาห์ละ 3 วัน

5. ลักษณะของเข้ามาทำงาน พบว่า ทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมาก่อนเวลาทำงานมากกว่าครึ่งชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 63.6 ของพนักงานที่ทำงานกะ และ 46.9 ของพนักงานที่ทำงานประจำ รองลงมาคือ มาก่อนเวลาทำงานเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 25.1 ของพนักงานที่ทำงานกะ และ 39.9 ของพนักงานที่ทำงานประจำ

6. การลาป่วย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานกะและที่ทำงานประจำเคยลาป่วยคิดเป็นร้อยละ 56.7 และ ร้อยละ 72.3 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทฯ ที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การเกิดอุบัติเหตุ พบว่า ทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 66.3 ของพนักงานที่ทำงานกะ และ 72.8 ของพนักงานที่ทำงานประจำ โดยส่วนใหญ่ที่เคยเกิดอุบัติเหตุ นั้นจะเคยเกิด 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 44.4 ของพนักงานกะ และ 46.6 ของพนักงานประจำ รองลงมาคือ เคยเกิด 1 ครั้งของพนักงานที่ทำงานกะ คิดเป็นร้อยละ 33.7 และ เคยเกิด 3 ครั้ง ของพนักงานประจำคิดเป็นร้อยละ 27.6

8. ความรุนแรงของอุบัติเหตุ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่เกิดอุบัติเหตุเล็กน้อย/ต้องใช้บริการห้องพยาบาลในบริษัท คิดเป็นร้อยละ 95.2 ของพนักงานที่ทำงานกะ และ 98.3 ของพนักงานที่ทำงานประจำ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
เหมาะสม	275.00	0.60	0.62	0.04	0.00*
ไม่เหมาะสม	125.00	0.41	0.35	0.03	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความคิดเห็นต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านความรู้สึกรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	เหมาะสม	237	0.53	0.53	-0.01	0.99
	ไม่เหมาะสม	163	0.53	0.62		
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	เหมาะสม	237	0.63	0.67	-0.78	0.43
	ไม่เหมาะสม	163	0.68	0.63		
ด้านความรู้สึกรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	เหมาะสม	237	0.49	0.60	0.21	0.84
	ไม่เหมาะสม	163	0.48	0.49		
ด้านซึมเศร้า	เหมาะสม	237	0.55	0.57	0.33	0.74
	ไม่เหมาะสม	163	0.53	0.52		
ด้านวิตกกังวล	เหมาะสม	237	0.42	0.57	-0.25	0.80
	ไม่เหมาะสม	163	0.44	0.53		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	เหมาะสม	237	0.64	0.67	1.11	0.27
	ไม่เหมาะสม	163	0.57	0.59		
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	เหมาะสม	237	0.33	0.47	-2.10*	0.04
	ไม่เหมาะสม	163	0.45	0.59		
ด้านหวาดระแวง	เหมาะสม	237	0.70	0.84	-0.06	0.95
	ไม่เหมาะสม	163	0.71	0.82		
ด้านโรคจิต	เหมาะสม	237	0.54	0.63	-0.25	0.80
	ไม่เหมาะสม	163	0.56	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในด้านความกลัวโดยไม่มีเหตุผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สำหรับด้านความรู้สึกรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์แยกตามสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	27.055	3	9.018	37.129*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	96.188	396	0.243		
ทั้งหมด	123.243	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีความคิดเห็นต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านแยกตามสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกัน

สุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	24.043	3	8.014	30.675*	0.00
	ภายในกลุ่ม	103.462	396	0.261		
	ทั้งหมด	127.505	399			
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ระหว่างกลุ่ม	29.773	3	9.924	27.907*	0.00
	ภายในกลุ่ม	140.827	396	0.356		
	ทั้งหมด	170.600	399			
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	32.368	3	10.789	46.207*	0.00
	ภายในกลุ่ม	92.466	396	0.234		
	ทั้งหมด	124.834	399			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	22.157	3	7.386	29.299*	0.00
	ภายในกลุ่ม	99.822	396	0.252		
	ทั้งหมด	121.978	399			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	12.846	3	4.282	15.540*	0.00
	ภายในกลุ่ม	109.117	396	0.276		
	ทั้งหมด	121.964	399			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	36.198	3	12.066	37.908*	0.00
	ภายในกลุ่ม	126.046	396	0.318		
	ทั้งหมด	162.244	399			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	19.402	3	6.467	28.074*	0.00
	ภายในกลุ่ม	91.225	396	0.230		
	ทั้งหมด	110.626	399			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	59.404	3	19.801	36.070*	0.00
	ภายในกลุ่ม	217.391	396	0.549		
	ทั้งหมด	276.796	399			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	15.423	3	5.141	18.190*	0.00
	ภายในกลุ่ม	111.917	396	0.283		
	ทั้งหมด	127.340	399			

จากตารางที่ 4.9 พิจารณาสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้าน ตามสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจพบว่า พนักงานที่มีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำใน
อุตสาหกรรมรถยนต์

ลักษณะการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	p
พนักงานที่ทำงานกะ	187	0.34	0.37	-7.62*	0.00
พนักงานที่ทำงานประจำ	213	0.72	0.63		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์สุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานกะและพนักงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำใน
อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน

ลักษณะสุขภาพจิต	พนักงานที่ทำงานกะ			พนักงานที่ทำงานประจำ			t	p
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านความรู้สึกลดลง ของร่างกาย	187	0.32	0.40	213	0.71	0.62	-7.55*	0.00
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	187	0.40	0.48	213	0.87	0.70	-7.94*	0.00
ด้านความรู้สึกละ เลินลาหลวม	187	0.32	0.46	213	0.62	0.60	-5.64*	0.00
ด้านซึมเศร้า	187	0.33	0.38	213	0.73	0.61	-8.02*	0.00
ด้านวิตกกังวล	187	0.20	0.26	213	0.63	0.66	-8.66*	0.00
ด้านก้าวร้าวทำลาย	187	0.34	0.44	213	0.85	0.69	-8.74*	0.00
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	187	0.26	0.42	213	0.49	0.58	-4.60*	0.00
ด้านหวาดระแวง	187	0.49	0.64	213	0.89	0.93	-5.05*	0.00
ด้านโรคจิต	187	0.42	0.30	213	0.66	0.70	-4.48*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่ทำงานกะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	171.00	0.35	0.37	1.13	0.26
หญิง	16.00	0.24	0.24		

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันมีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศต่างกัน ในอุตสาหกรรมรถยนต์

ลักษณะสุขภาพจิต	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านความรู้สึกผิดปกติกของร่างกาย	ชาย	171	0.33	0.41	1.11	0.27
	หญิง	16	0.21	0.30		
ด้านย้าคิดย้าทำ	ชาย	171	0.41	0.50	2.33*	0.03
	หญิง	16	0.23	0.28		
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ชาย	171	0.34	0.47	2.47*	0.02
	หญิง	16	0.17	0.24		
ด้านซึมเศร้า	ชาย	171	0.34	0.39	0.76	0.45
	หญิง	16	0.26	0.31		
ด้านวิตกกังวล	ชาย	171	0.21	0.26	0.27	0.79
	หญิง	16	0.19	0.24		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ชาย	171	0.36	0.45	1.30	0.19
	หญิง	16	0.21	0.22		
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ชาย	171	0.26	0.43	0.41	0.69
	หญิง	16	0.21	0.34		
ด้านหวาดระแวง	ชาย	171	0.50	0.65	1.02	0.31
	หญิง	16	0.33	0.55		
ด้านโรคจิต	ชาย	171	0.42	0.30	-0.31	0.76
	หญิง	16	0.44	0.27		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานกะที่ทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามเพศ ที่แตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีสุขภาพจิตด้าน ย้ำคิดย้ำทำ และด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่นแตกต่างกัน ส่วนสุขภาพจิตด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ทั้ง 7 ด้านนั้นคือด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย, ด้านซึมเศร้า, ด้านวิตกกังวล, ด้านก้าวร้าวทำลาย, ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล, ด้านหวาดระแวง และด้านโรคจิต มีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่ทำงานกะที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.29	2.00	1.15	9.30*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	22.67	184.00	0.12		
ทั้งหมด	24.96	186.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน ตามสถานภาพสมรสที่ต่างกัน

สุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
ด้านความรู้สึกผิดปกติก ของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2.00	0.72	4.70*	0.01
	ภายในกลุ่ม	28.21	184.00	0.15		
	รวม	29.65	186.00			
ด้านขี้คิดขี้ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.23	2.00	1.62	7.39*	0.00
	ภายในกลุ่ม	40.25	184.00	0.22		
	รวม	43.48	186.00			
ด้านความรู้สึกไม่ชอบ ติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	6.43	2.00	3.22	18.43*	0.00
	ภายในกลุ่ม	32.11	184.00	0.17		
	รวม	38.54	186.00			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2.00	0.51	3.63*	0.03
	ภายในกลุ่ม	25.78	184.00	0.14		
	รวม	26.80	186.00			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	2.06	2.00	1.03	18.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.09	184.00	0.05		
	รวม	12.15	186.00			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	2.15	2.00	1.08	5.87*	0.00
	ภายในกลุ่ม	33.69	184.00	0.18		
	รวม	35.84	186.00			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	5.35	2.00	2.68	17.89*	0.00
	ภายในกลุ่ม	27.53	184.00	0.15		
	รวม	32.89	186.00			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	7.59	2.00	3.80	10.06*	0.00
	ภายในกลุ่ม	69.42	184.00	0.38		
	รวม	77.01	186.00			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	2.15	2.00	1.08	13.61*	0.00
	ภายในกลุ่ม	14.54	184.00	0.08		
	รวม	16.69	186.00			

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานที่ทำงานกะที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.41	2.00	0.71	5.53*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	23.54	184.00	0.13		
ทั้งหมด	24.96	186.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงานต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามอายุการทำงานที่ต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกลึกซึ้งของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2.00	0.35	2.24	0.11
	ภายในกลุ่ม	28.95	184.00	0.16		
	รวม	29.65	186.00			
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.16	2.00	1.58	7.21*	0.00
	ภายในกลุ่ม	40.32	184.00	0.22		
	รวม	43.48	186.00			
ด้านความรู้สึกลึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.46	2.00	1.73	9.07*	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.08	184.00	0.19		
	รวม	38.54	186.00			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2.00	0.46	3.28*	0.04
	ภายในกลุ่ม	25.88	184.00	0.14		
	รวม	26.80	186.00			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2.00	0.33	5.28*	0.01
	ภายในกลุ่ม	11.49	184.00	0.06		
	รวม	12.15	186.00			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	3.72	2.00	1.86	10.67*	0.00
	ภายในกลุ่ม	32.11	184.00	0.17		
	รวม	35.84	186.00			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2.00	0.26	1.50	0.23
	ภายในกลุ่ม	32.36	184.00	0.18		
	รวม	32.89	186.00			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	3.23	2.00	1.62	4.03*	0.02
	ภายในกลุ่ม	73.78	184.00	0.40		
	รวม	77.01	186.00			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2.00	0.54	6.36*	0.00
	ภายในกลุ่ม	15.61	184.00	0.08		
	รวม	16.69	186.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน พบว่า สุขภาพจิตด้านยึดถือยึดทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านหวาดระแวง และด้านโรคจิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย และ ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ไม่พบว่าสุขภาพจิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานที่ทำงานกะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.78	3.00	1.59	14.46*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	20.17	183.00	0.11		
ทั้งหมด	24.96	186.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามกลุ่มระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกลึบคลิดของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	7.50	3	2.50	20.65*	0.00
	ภายในกลุ่ม	22.15	183	0.12		
	รวม	29.65	186			
ด้านย้าคิดย้าทำ	ระหว่างกลุ่ม	11.04	3	3.68	20.75*	0.00
	ภายในกลุ่ม	32.44	183	0.18		
	รวม	43.48	186			
ด้านความรู้สึกลึบคลิดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	10.53	3	3.51	22.93*	0.00
	ภายในกลุ่ม	28.01	183	0.15		
	รวม	38.54	186			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	3.53	3	1.18	9.24*	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.27	183	0.13		
	รวม	26.80	186			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	1.43	3	0.48	8.16*	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.71	183	0.06		
	รวม	12.15	186			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	6.12	3	2.04	12.55*	0.00
	ภายในกลุ่ม	29.72	183	0.16		
	รวม	35.84	186			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	2.81	3	0.94	5.70*	0.00
	ภายในกลุ่ม	30.08	183	0.16		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ การคัดลอกหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	รวม	32.89	186			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	10.61	3	3.54	9.74*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.40	183	0.36		
	รวม	77.01	186			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	1.80	3	0.60	7.36*	0.00
	ภายในกลุ่ม	14.89	183	0.08		
	รวม	16.69	186			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานที่ทำงานกะที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.61	4	1.15	10.31*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	20.35	182	0.11		
ทั้งหมด	24.96	186			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับ รายได้ที่แตกต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน ตามระดับรายได้ที่ต่างกัน

สุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	7.87	4	1.97	16.45*	0.00
	ภายในกลุ่ม	21.78	182	0.12		
	รวม	29.65	186			
ด้านย้าคิดย้าทำ	ระหว่างกลุ่ม	12.57	4	3.14	18.51*	0.00
	ภายในกลุ่ม	30.90	182	0.17		
	รวม	43.48	186			
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	6.70	4	1.67	9.57*	0.00
	ภายในกลุ่ม	31.84	182	0.17		
	รวม	38.54	186			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	3.80	4	0.95	7.51*	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.00	182	0.13		
	รวม	26.80	186			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	1.39	4	0.35	5.89*	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.76	182	0.06		
	รวม	12.15	186			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	4.83	4	1.21	7.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม	31.01	182	0.17		
	รวม	35.84	186			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	6.00	4	1.50	10.16*	0.00
	ภายในกลุ่ม	26.89	182	0.15		
	รวม	32.89	186			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

สุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	7.26	4	1.82	4.74*	0.00
	ภายในกลุ่ม	69.75	182	0.38		
	รวม	77.01	186			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	5.99	4	1.50	25.45*	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.70	182	0.06		
	รวม	16.69	186			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามกลุ่มระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศที่แตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	193	0.6284	0.5478	-7.732	.000*
หญิง	20	1.6367	0.6243		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศต่างกัน ในอุตสาหกรรมรถยนต์

ลักษณะสุขภาพจิต	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ชาย	193	0.62	0.55	-7.791*	0.00
	หญิง	20	1.63	0.60		
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ชาย	193	0.76	0.61	-8.230*	0.00
	หญิง	20	1.95	0.65		
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ชาย	193	0.54	0.55	-6.732*	0.00
	หญิง	20	1.41	0.57		
ด้านซึมเศร้า	ชาย	193	0.65	0.56	-6.927*	0.00
	หญิง	20	1.55	0.51		
ด้านวิตกกังวล	ชาย	193	0.53	0.57	-7.670*	0.00
	หญิง	20	1.58	0.68		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ชาย	193	0.76	0.65	-6.315*	0.00
	หญิง	20	1.70	0.49		
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ชาย	193	0.37	0.40	-6.822*	0.00
	หญิง	20	1.63	0.82		
ด้านหวาดระแวง	ชาย	193	0.75	0.81	-7.636*	0.00
	หญิง	20	2.23	0.94		
ด้านโรคจิต	ชาย	193	0.57	0.64	-6.347*	0.00
	หญิง	20	1.53	0.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามเพศ ที่แตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่

แตกต่างกัน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.148	2	2.074	5.492*	0.005
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	79.307	210	0.378		
ทั้งหมด	83.455	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามสถานภาพสมรสที่ต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3.95	2	1.97	5.27*	0.01
	ภายในกลุ่ม	78.69	210	0.37		
	รวม	82.63	212			
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ระหว่างกลุ่ม	8.92	2	4.46	9.78*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95.77	210	0.46		
	รวม	104.70	212			
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	4.49	2	2.24	6.47*	0.00
	ภายในกลุ่ม	72.87	210	0.35		
	รวม	77.36	212			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	5.95	2	2.98	8.56*	0.00
	ภายในกลุ่ม	73.08	210	0.35		
	รวม	79.04	212			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	4.48	2	2.24	5.38*	0.01
	ภายในกลุ่ม	87.52	210	0.42		
	รวม	92.00	212			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	2.78	0.06
	ภายในกลุ่ม	98.88	210	0.47		
	รวม	101.50	212			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	5.55	2	2.77	8.71*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.81	210	0.32		
	รวม	72.36	212			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	9.65	2	4.82	5.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	174.18	210	0.83		
	รวม	183.83	212			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	3.39	2	1.69	3.50*	0.03
	ภายในกลุ่ม	101.65	210	0.48		
	รวม	105.04	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในด้านความรู้สึกลึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกลึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิตทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านก้าวร้าวทำลายนั้น ไม่พบว่าพนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	21.55	3	7.18	24.25*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	61.91	209	0.30		
ทั้งหมด	83.46	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงาน ต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามอายุการทำงานที่ต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกลึกซึ้งของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3.30	2	1.65	4.37*	0.01
	ภายในกลุ่ม	79.33	210	0.38		
	รวม	82.63	212			
ด้านขี้คิดขี้ทำ	ระหว่างกลุ่ม	9.05	2	4.52	9.93*	0.00
	ภายในกลุ่ม	95.65	210	0.46		
	รวม	104.70	212			
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.82	0.44
	ภายในกลุ่ม	76.77	210	0.37		
	รวม	77.36	212			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	0.99	2.69	0.07
	ภายในกลุ่ม	76.77	210	0.37		

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ภายนอก
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	S.S	d.f.	M.S	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	77.06	210	0.37		
	รวม	79.04	212			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.34	3.14*	0.05
	ภายในกลุ่ม	89.33	210	0.43		
	รวม	92.00	212			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	7.61	2	3.81	8.51*	0.00
	ภายในกลุ่ม	93.89	210	0.45		
	รวม	101.50	212			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	6.14	2	3.07	9.73*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.22	210	0.32		
	รวม	72.36	212			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	19.30	2	9.65	12.31*	0.00
	ภายในกลุ่ม	164.54	210	0.78		
	รวม	183.83	212			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.36	0.72*	0.49
	ภายในกลุ่ม	104.33	210	0.50		
	รวม	105.04	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามกลุ่มอายุการทำงานที่ต่างกัน พบว่า สุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล และ ด้านหวาดระแวง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสุขภาพจิตด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล และ ด้านโรคจิต ไม่พบว่ามี ความแตกต่างด้านสุขภาพจิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	21.55	3	7.18	24.25*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	61.91	209	0.30		
ทั้งหมด	83.46	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	15.72	3	5.24	16.3*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.92	209	0.32		
	รวม	82.63	212			
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ระหว่างกลุ่ม	26.90	3	8.97	24.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม	77.79	209	0.37		
	รวม	104.70	212			
ด้านความรู้สึกรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	21.43	3	7.14	26.69*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	55.93	209	0.27		
	รวม	77.36	212			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	15.40	3	5.13	16.86*	0.00
	ภายในกลุ่ม	63.64	209	0.30		
	รวม	79.04	212			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	29.10	3	9.70	32.24*	0.00
	ภายในกลุ่ม	62.89	209	0.30		
	รวม	92.00	212			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	15.21	3	5.07	12.28*	0.00
	ภายในกลุ่ม	86.29	209	0.41		
	รวม	101.50	212			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	17.76	3	5.92	22.66*	0.00
	ภายในกลุ่ม	54.60	209	0.26		
	รวม	72.36	212			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	31.46	3	10.49	14.38*	0.00
	ภายในกลุ่ม	152.37	209	0.73		
	รวม	183.83	212			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	34.66	3	11.55	34.30*	0.00
	ภายในกลุ่ม	70.39	209	0.34		
	รวม	105.04	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4.5 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	28.21	5.00	5.64	21.14*	0.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	55.25	207.00	0.27		
รวม	83.46	212.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันออกเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านตามกลุ่มระดับรายได้ที่ต่างกัน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	15.72	3	5.24	16.36*	0.00
	ภายในกลุ่ม	66.92	209	0.32		
	รวม	82.63	212			
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ระหว่างกลุ่ม	26.90	3	8.97	24.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม	77.79	209	0.37		
	รวม	104.70	212			
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระหว่างกลุ่ม	21.43	3	7.14	26.69*	0.00

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	55.93	209	0.27		
	รวม	77.36	212			
ด้านซึมเศร้า	ระหว่างกลุ่ม	15.40	3	5.13	16.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	63.64	209	0.30		
	รวม	79.04	212			
ด้านวิตกกังวล	ระหว่างกลุ่ม	29.10	3	9.70	32.24	0.00*
	ภายในกลุ่ม	62.89	209	0.30		
	รวม	92.00	212			
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระหว่างกลุ่ม	15.21	3	5.07	12.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	86.29	209	0.41		
	รวม	101.50	212			
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระหว่างกลุ่ม	17.76	3	5.92	22.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	54.60	209	0.26		
	รวม	72.36	212			
ด้านหวาดระแวง	ระหว่างกลุ่ม	31.46	3	10.49	14.38	0.00*
	ภายในกลุ่ม	152.37	209	0.73		
	รวม	183.83	212			
ด้านโรคจิต	ระหว่างกลุ่ม	34.65	3	11.55	34.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	70.39	209	0.34		
	รวม	105.04	212			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้าน 9 ด้านแยกตามกลุ่มระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานและเพศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระบบการทำงาน	22.86	1	22.86	100.79*	0.00
เพศ	6.56	1	6.56	28.92*	0.00
ระบบการทำงาน x เพศ	10.09	1	10.09	44.49*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	89.82	396	0.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามเพศมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือสุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและเพศ

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์รถยนต์เป็นรายด้าน จำแนกตามระบบการทำงานและเพศ

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกลึกซึ้งของร่างกาย	ระบบการทำงาน	23.333	1	23.33	98.69*	0.00
	เพศ	6.461	1	6.46	27.33*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	10.249	1	10.25	43.35*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ความคลาดเคลื่อน	93.628	396	0.24		
ด้านย่ำคิดย่ำทำ	ระบบการทำงาน	34.595	1	34.60	112.10*	0.00
	เพศ	8.047	1	8.05	26.08*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	15.255	1	15.26	49.43*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	122.214	396	0.31		
ด้านความรู้สึกไม่ชอบ ติดต่อกับคนอื่น	ระบบการทำงาน	16.963	1	16.96	65.99*	0.00
	เพศ	3.925	1	3.93	15.27*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	8.778	1	8.78	34.15*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	101.79	396	0.26		
ด้านซึมเศร้า	ระบบการทำงาน	20.678	1	20.68	89.87*	0.00
	เพศ	5.482	1	5.48	23.83*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	7.693	1	7.69	33.44*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	91.112	396	0.23		
ด้านวิตกกังวล	ระบบการทำงาน	23.816	1	23.82	112.16*	0.00
	เพศ	8.659	1	8.66	40.78*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	9.265	1	9.27	43.63*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	84.084	396	0.21		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระบบการทำงาน	28.931	1	28.93	94.78*	0.00
	เพศ	5.106	1	5.11	16.73*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	9.669	1	9.67	31.68*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	120.875	396	0.31		
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระบบการทำงาน	18.818	1	18.82	97.43*	0.00
	เพศ	11.941	1	11.94	61.83*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	13.763	1	13.76	71.26*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	76.483	396	0.19		
ด้านหวาดระแวง	ระบบการทำงาน	37.296	1	37.30	66.95*	0.00
	เพศ	13.903	1	13.90	24.96*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระบบการทำงาน x เพศ	22.135	1	22.14	39.73*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	220.608	396	0.56		
ด้านโรคจิต	ระบบการทำงาน	12.404	1	12.40	46.84*	0.00
	เพศ	7.902	1	7.90	29.84*	0.00
	ระบบการทำงาน x เพศ	7.152	1	7.15	27.00*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	104.879	396	0.27		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย้าคิดย้าทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระบบการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย้าคิดย้าทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงานและเพศของ สุขภาพจิตทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย้าคิดย้าทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านได้รับผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับเพศทำให้สุขภาพจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานกับสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระบบการทำงาน	7.51	1	8	29.00*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สถานภาพสมรส	1.13	2	1	2.19	0.11
ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	4.03	2	2	7.78*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	101.97	394	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามสถานภาพสมรสมีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและสถานภาพสมรสมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและสถานภาพสมรส

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและสถานภาพสมรส

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย	ระบบการทำงาน	7.578	1	7.58	27.93*	0.00
	สถานภาพสมรส	0.764	2	0.38	1.41*	0.25
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	3.467	2	1.73	6.39*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	106.898	394	0.27		
ด้านย้าคิดย้าทำ	ระบบการทำงาน	12.671	1	12.67	36.70*	0.00
	สถานภาพสมรส	1.758	2	0.88	2.55	0.08
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	7.83	2	3.92	11.34*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ความคลาดเคลื่อน	136.016	394	0.35		
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระบบการทำงาน	5.239	1	5.24	19.66*	0.00
	สถานภาพสมรส	1.391	2	0.70	2.61	0.08
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	8.532	2	4.27	16.01*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	104.984	394	0.27		
ด้านซึมเศร้า	ระบบการทำงาน	6.017	1	6.02	23.98*	0.00
	สถานภาพสมรส	0.992	2	0.50	1.98	0.14
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	5.315	2	2.66	10.59*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	98.866	394	0.25		
ด้านวิตกกังวล	ระบบการทำงาน	7.662	1	7.66	30.93*	0.00
	สถานภาพสมรส	0.885	2	0.44	1.79	0.17
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	4.558	2	2.28	9.20*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	97.603	394	0.25		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระบบการทำงาน	9.532	1	9.53	28.33*	0.00
	สถานภาพสมรส	1.158	2	0.58	1.72	0.18
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	2.744	2	1.37	4.08*	0.02
	ความคลาดเคลื่อน	132.563	394	0.34		
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระบบการทำงาน	4.834	1	4.83	20.19*	0.00
	สถานภาพสมรส	4.696	2	2.35	9.81*	0.00
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	4.172	2	2.09	8.71*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	94.348	394	0.24		
ด้านหวาดระแวง	ระบบการทำงาน	13.17	1	13.17	21.30*	0.00

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	สถานภาพสมรส	7.853	2	3.93	6.35*	0.00
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	6.048	2	3.02	4.89*	0.01
	ความคลาดเคลื่อน	243.604	394	0.62		
ด้าน โรคจิต	ระบบการทำงาน	3.28	1	3.28	11.12*	0.00
	สถานภาพสมรส	2.313	2	1.16	3.92*	0.02
	ระบบการทำงาน x สถานภาพสมรส	2	2	1.00	3.39*	0.04
	ความคลาดเคลื่อน	116.191	394	0.30		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกายด้านย้าคิดย้าทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระบบการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนสุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย้าคิดย้าทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล และ ด้านก้าวร้าวทำลายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงานและสถานภาพสมรสของ สุขภาพจิตทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย้าคิดย้าทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้าด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านได้รับผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับสถานภาพสมรสทำให้สุขภาพจิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.3 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบและอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระบบการทำงาน	16.14	1	16.14	61.01*	0.00
อายุการทำงาน	0.14	2	0.07	0.26	0.77
ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	3.99	2	2.00	7.54*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	104.27	394	0.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามอายุการทำงานมีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือสุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและอายุการทำงาน

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงานต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและอายุการทำงาน

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกลึกซึ้งของร่างกาย	ระบบการทำงาน	15.255	1	15.26	55.51*	0.00
	อายุการทำงาน	0.606	2	0.30	1.10	0.33
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	3.283	2	1.64	5.97*	0.00
ด้านยาคิดย้าทำ	ความคลาดเคลื่อน	108.274	394	0.28		
ด้านยาคิดย้าทำ	ระบบการทำงาน	23.976	1	23.98	69.48*	0.00

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	อายุการทำงาน	0.968	2	0.48	1.40	0.25
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	10.891	2	5.45	15.78*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	135.969	394	0.35		
ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระบบการทำงาน	9.585	1	9.59	33.77*	0.00
	อายุการทำงาน	0.642	2	0.32	1.13	0.32
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	3.506	2	1.75	6.17*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	111.848	394	0.28		
ด้านซึมเศร้า	ระบบการทำงาน	17.465	1	17.47	66.85*	0.00
	อายุการทำงาน	6.58E-02	2	0.03	0.13	0.88
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	2.711	2	1.36	5.19*	0.01
	ความคลาดเคลื่อน	102.94	394	0.26		
ด้านวิตกกังวล	ระบบการทำงาน	19.968	1	19.97	78.04*	0.00
	อายุการทำงาน	0.874	2	0.44	1.71	0.18
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	2.342	2	1.17	4.58*	0.01
	ความคลาดเคลื่อน	100.813	394	0.26		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระบบการทำงาน	28.059	1	28.06	87.74*	0.00
	อายุการทำงาน	0.499	2	0.25	0.78	0.46
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	10.828	2	5.41	16.93*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	125.999	394	0.32		
ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล	ระบบการทำงาน	5.805	1	5.81	23.20*	0.00
	อายุการทำงาน	2.856	2	1.43	5.71*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปตีประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	3.708	2	1.85	7.41*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	98.584	394	0.25		
ด้านหวาดระแวง	ระบบการทำงาน	18.455	1	18.46	30.51*	0.00
	อายุการทำงาน	4.301	2	2.15	3.56*	0.03
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	18.137	2	9.07	14.99*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	238.312	394	0.61		
ด้านโรคจิต	ระบบการทำงาน	6.465	1	6.47	21.24*	0.00
	อายุการทำงาน	0.234	2	0.12	0.39	0.68
	ระบบการทำงาน x อายุการทำงาน	1.669	2	0.83	2.74	0.07
	ความคลาดเคลื่อน	119.936	394	0.30		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวลด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระบบการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามอายุการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนสุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล และ ด้านก้าวร้าวทำลายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงานและอายุการทำงานของ สุขภาพจิต ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้าด้านวิตกกังวลด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล และ ด้านหวาดระแวง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 8 ด้านได้รับผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับอายุการทำงานทำให้สุขภาพจิตแตกต่างกัน ส่วนสุขภาพจิตด้านโรคจิตไม่มีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5.4 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานและระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระบบการทำงาน	17.19	1	17.19	75.67*	0.00
ระดับการศึกษา	13.97	3	4.66	20.50*	0.00
ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	7.69	3	2.56	11.28*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	89.07	392	0.23		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระดับการศึกษามีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและระดับการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและระดับการศึกษา

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและระดับการศึกษา

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึกผิด	ระบบการทำงาน	17.193	1	17.19	75.67*	0.00
ปกติของร่างกาย	ระดับการศึกษา	13.972	3	4.66	20.50*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	7.687	3	2.56	11.28*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	89.068	392	0.23		
ด้านย้าคิดย้าทำ	ระบบการทำงาน	26.97	1	26.97	95.91*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระดับการศึกษา	20.727	3	6.91	24.57*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	11.741	3	3.91	13.92*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	110.236	392	0.28		
ด้านความรู้สึกไม่ ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระบบการทำงาน	18.182	1	18.18	84.91*	0.00
	ระดับการศึกษา	16.841	3	5.61	26.22*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	14.577	3	4.86	22.69*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	83.944	392	0.21		
ด้านซึมเศร้า	ระบบการทำงาน	20.829	1	20.83	93.94*	0.00
	ระดับการศึกษา	8.173	3	2.72	12.29*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	9.394	3	3.13	14.12*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	86.913	392	0.22		
ด้านวิตกกังวล	ระบบการทำงาน	26.373	1	26.37	140.45*	0.00
	ระดับการศึกษา	12.669	3	4.22	22.49*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	14.378	3	4.79	25.52*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	73.609	392	0.19		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระบบการทำงาน	26.151	1	26.15	88.37*	0.00
	ระดับการศึกษา	7.103	3	2.37	8.00*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	10.689	3	3.56	12.04*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	116.006	392	0.30		
ด้านกลัวโดยไม่มี เหตุผล	ระบบการทำงาน	10.346	1	10.35	47.89*	0.00
	ระดับการศึกษา	2.729	3	0.91	4.21*	0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	10.078	3	3.36	15.55*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	84.676	392	0.22		
ด้านหวาดระแวง	ระบบการทำงาน	29.943	1	29.94	53.65*	0.00
	ระดับการศึกษา	14.878	3	4.96	8.89*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	23.775	3	7.93	14.20*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	218.776	392	0.56		
ด้านโรคจิต	ระบบการทำงาน	17.645	1	17.65	81.11*	0.00
	ระดับการศึกษา	15.601	3	5.20	23.91*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับการศึกษา	20.361	3	6.79	31.20*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	85.276	392	0.22		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่นด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระบบการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลายด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงานและระดับการศึกษาของ สุขภาพจิตทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่นด้านซึมเศร้าด้านวิตกกังวลด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านได้รับผลกระทบ

จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับระดับการศึกษาทำให้สุขภาพจิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5.5 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์จำแนกตามระบบการทำงานและระดับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระบบการทำงาน	5.34	1	5.34	27.47*	0.00
ระดับรายได้	17.84	5	3.57	18.36*	0.00
ระบบการทำงาน x ระดับรายได้	13.60	4	3.40	17.49*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	75.60	389	0.19		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระดับรายได้มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและระดับรายได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและระดับรายได้

เมื่อแยกวิเคราะห์สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกันเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้ผลปรากฏในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นรายด้านจำแนกตามระบบการทำงานและระดับรายได้

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึก ผิดปกติของร่างกาย	ระบบการทำงาน	3.578	1	3.58	17.55*	0.00
	ระดับรายได้	16.935	5	3.39	16.61*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับ รายได้	16.754	4	4.19	20.54*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	79.31	389	0.20		
ด้านยัทธิคยัทำ	ระบบการทำงาน	5.506	1	5.51	19.99*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูอาจารย์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระดับรายได้	21.134	5	4.23	15.34*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับ รายได้	20.838	4	5.21	18.91*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	107.176	389	0.28		
ด้านความรู้สึกไม่ ชอบติดต่อกับคนอื่น	ระบบการทำงาน	1.695	1	1.70	7.90*	0.01
	ระดับรายได้	15.71	5	3.14	14.64*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับ รายได้	17.413	4	4.35	20.28*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	83.501	389	0.22		
ด้านซึมเศร้า	ระบบการทำงาน	5.973	1	5.97	29.29*	0.00
	ระดับรายได้	17.171	5	3.43	16.84*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับ รายได้	8.618	4	2.15	10.56*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	79.33	389	0.20		
ด้านวิตกกังวล	ระบบการทำงาน	10.211	1	10.21	51.02*	0.00
	ระดับรายได้	15.13	5	3.03	15.12*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับ รายได้	6.973	4	1.74	8.71*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	77.855	389	0.20		
ด้านก้าวร้าวทำลาย	ระบบการทำงาน	14.968	1	14.97	64.56*	0.00
	ระดับรายได้	15.378	5	3.08	13.26*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับ รายได้	25.415	4	6.35	27.40*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	90.194	389	0.23		
ด้านกลัวโดยไม่มี เหตุผล	ระบบการทำงาน	1.729	1	1.73	8.13*	0.01
	ระดับรายได้	11.554	5	2.31	10.87*	0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ลักษณะสุขภาพจิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระบบการทำงาน x ระดับรายได้	10.442	4	2.61	12.28*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	82.727	389	0.21		
ด้านหวาดระแวง	ระบบการทำงาน	6.931	1	6.93	13.54*	0.00
	ระดับรายได้	29.329	5	5.87	11.46*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับรายได้	24.79	4	6.20	12.11*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	199.154	389	0.51		
ด้านโรคจิต	ระบบการทำงาน	2.223	1	2.22	10.51*	0.00
	ระดับรายได้	25.699	5	5.14	24.31*	0.00
	ระบบการทำงาน x ระดับรายได้	12.442	4	3.11	14.71*	0.00
	ความคลาดเคลื่อน	82.255	389	0.21		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่นด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลายด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระบบการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวลด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ที่จำแนกตามระดับรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงานและระดับรายได้ของ สุขภาพจิตทั้ง 9 ด้านคือด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวลด้านก้าวร้าวทำลายด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านได้รับผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับระดับรายได้ทำให้สุขภาพจิตแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะ และ พนักงานที่ทำงานประจำในโรงงานอุตสาหกรรม

5.1.1.1 อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่า 25 – 30 ปี คือมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 สำหรับกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 – 30 ปีมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8

5.1.1.2 สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานประจำส่วนใหญ่จะมีสถานภาพแต่งงาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะที่มีสถานภาพแต่งงานมีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำที่มีสถานภาพแต่งงานมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3

5.1.1.3 เพศ กลุ่มตัวอย่างทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานประจำ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศชายมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 และเพศหญิงมีจำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 9.4 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำที่มีเพศชายมีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และเพศหญิงมีจำนวน 20 คิดเป็นร้อยละ 9

5.1.1.4 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอนุปริญญา คือมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 สำหรับพนักงานประจำส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา คือมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8

5.1.1.5 ระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจะมีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทเป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9

5.1.1.6 อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานต่ำกว่า 4 ปี กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานกะที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่า 4 ปี มีจำนวน 81คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 สำหรับกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำส่วนใหญ่ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 4 ปี คือมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ

5.2.1.1 เสียง พบว่า พนักงานที่ทำงานจะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเสียงดังพอทนได้ โดยมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเสียงไม่ดัง โดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9

5.2.1.2 แสงสว่าง พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่ จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแสงสว่างพอใจ โดยมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแสงสว่างกำลังดี โดยมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1

5.2.1.3 อุณหภูมิ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอุณหภูมิเย็นสบาย โดยมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอุณหภูมิเย็นสบาย โดยมีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7

5.2.1.4 ฝุ่น พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นเล็กน้อย โดยมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นเล็กน้อย โดยมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

5.2.1.5 กลิ่น พบว่า พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีกลิ่นเล็กน้อย โดยมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ไม่มีกลิ่น โดยมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านจิตใจและสังคม

โดยภาพรวมของความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจนั้น พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและจิตใจทั้ง 4 ด้าน นั้น พนักงานที่ทำงานกะส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านรายได้และสวัสดิการมากที่สุด สำหรับ พนักงานประจำนั้นส่วนใหญ่มีความเห็นเหมือนกับพนักงานที่ทำงานกะคือให้ความสำคัญกับด้านรายได้และสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.1.3 สภาวะสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำโดยเสนอผล จำแนกตามลักษณะสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตของพนักงานทั้งหมดทั้งพนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานที่ทำงานประจำตามด้านต่าง ๆ กับเกณฑ์มาตรฐานของแบบตรวจสอบสุขภาพจิตพบว่า สุขภาพจิตของพนักงานทั้งหมดโดยเฉลี่ยมีสุขภาพจิตอยู่ในระดับปกติทุกด้านแต่เมื่อพิจารณาสุขภาพจิตของพนักงานเป็นรายบุคคล พบว่า พนักงานที่ทำงานกะนั้นมีพนักงานที่มีคะแนนสุขภาพจิตสูงกว่าระดับปกติเพียงบางด้าน โดยมีปัญหาสุขภาพจิตทางด้านหวาดระแวงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 3.25 สำหรับพนักงานที่ทำงานประจำนั้นมีพนักงานที่มีคะแนนสุขภาพจิตสูงกว่าระดับปกติทุกด้าน โดยมีปัญหาสุขภาพจิตทางด้านก้าวร้าวทำลายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 12.25

5.1.4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพจิต

เมื่อทำการเปรียบเทียบพฤติกรรมสุขภาพอนามัยของพนักงานก่อนและหลังเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.4.1 การมีโรคประจำตัว พบว่า พนักงานที่ทำงานกะไม่มีโรคประจำตัวเพิ่มขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำนั้นมีโรคประจำลดลง

5.4.2 การสูบบุหรี่ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำนั้นร้อยละของการสูบบุหรี่จะเท่าเดิม

5.4.3 การดื่มสุรา พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะดื่มสุรา ซึ่งลักษณะการดื่มหลังจากเข้าทำงานแล้วส่วนใหญ่จะดื่มนาน ๆ ครั้ง ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำจะดื่มสุราเพิ่มขึ้น ซึ่งลักษณะการดื่มหลังจากเข้าทำงานแล้วส่วนใหญ่จะดื่มเมื่อไปงานสังสรรค์

5.4.5 การเที่ยวเตร่ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะจะเที่ยวเตร่เพิ่มขึ้น จากร้อยละ 45.5 เป็นร้อยละ 52.4 ซึ่งลักษณะการเที่ยวหลังเข้าทำงานกับบริษัทแล้วคือ เที่ยวนาน ๆ ครั้ง ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำจะเที่ยวเตร่ ซึ่งลักษณะการเที่ยวหลังเข้าทำงานแล้วคือ เที่ยวนาน ๆ ครั้ง

5.4.5 ลักษณะของการทำงาน พบว่าทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะมาก่อนเวลาทำงานมากกว่าครึ่งชั่วโมง

5.4.6 การลาป่วย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานกะและที่ทำงานประจำเคยลาป่วยคิดเป็นร้อยละ 56.7

5.4.7 การเกิดอุบัติเหตุ พบว่าทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำประจำส่วนใหญ่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุมาก่อน

5.4.8 ความรุนแรงของอุบัติเหตุ พบว่า พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่เกิดอุบัติเหตุเล็กน้อย/ต้องใช้บริการห้องพยาบาลในบริษัท

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมที่แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่ทำงานกะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่ทำงานกะที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิต ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันมีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่ทำงานกะที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานที่ทำงานกะที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานที่ทำงานกะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานที่ทำงานกะที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.5 พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันตามความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีเพศแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามเพศมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและเพศ

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามสถานภาพสมรสมีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและสถานภาพสมรสมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 5.3 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามอายุการทำงานมีสุขภาพจิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.4 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระดับการศึกษามีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและระดับการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.5 พนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำที่มี ระดับรายได้แตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระบบการทำงานมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สุขภาพจิตของพนักงานที่จำแนกตามระดับรายได้มีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปฏิกริยาระหว่างระบบการทำงานและระดับรายได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สุขภาพจิตมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานและระดับรายได้

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากผลการวิจัยสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำ พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้สาเหตุของสุขภาพจิตนั้นเกิดขึ้นจากตัวบุคคลและเกิดจากสภาพแวดล้อม กล่าวคือ สุขภาพจิตจะเป็นการสั่งสมสิ่งต่างๆ ของบุคคลมาตั้งแต่เกิด มีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ต่าง ๆ จนกลายเป็นลักษณะส่วนบุคคล นอกจากจากยังมีสิ่งที่สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคคลอันเป็นผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคล ซึ่งระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในที่ทำงานก็ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ซึ่งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในด้านระบบการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่แต่ละบุคคลจะได้เจอ ส่วนในด้านอื่น ๆ กล่าว

ได้ว่าส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน เช่น พบว่าส่วนใหญ่จะแต่งงานแล้ว คือ พนักงานที่ทำงานกะที่แต่งงานแล้วมีถึง 103 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.9 ในขณะที่พนักงานที่ทำงานประจำที่แต่งงานแล้วมี 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.3 ในส่วนของระดับการศึกษาทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับอนุปริญญาและ มีรายได้ใกล้เคียงกันคือ 10,000 – 15,000 บาทนอกจากนั้นเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในแง่ของสภาพแวดล้อมการทำงานทางด้านกายภาพนั้น พบว่าแตกต่างกันในแง่ของเสียง แสงสว่าง ฝุ่นและ กลิ่น ในขณะที่ ทางด้านอุณหภูมิ นั้น ทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำมีความคิดเห็นเหมือนกัน สำหรับความคิดเห็นในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านจิตใจและสังคมนั้นทั้งพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำให้ความสำคัญกับด้านรายได้และสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.2.2 การเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานกะด้วยกัน พบว่า มีความแตกต่างกันในตัวอย่างต่อไปนี้

5.2.2.1 เพศ พบว่า สุขภาพจิตของพนักงานกะที่ทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันนั้น มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน ในด้านย้ำคิดย้ำทำ และด้านความรู้สึก ไม่ชอบติดต่อกับคนอื่นแตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากพนักงานที่เข้ากะนั้นต้องทำการปรับตัวในเรื่องของการดำรงชีวิต การพักผ่อนที่ไม่เป็นปกติทำให้การย้ำคิดย้ำทำมากกว่าปกติ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนาะ สีนอาษา ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 6 โรงงานในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีปัญหาสุขภาพจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.2 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกันในทุกด้านทั้ง 9 ด้าน ซึ่งจากรายงานการวิจัยของ สุพัตรา เพชรมณี “ชนชั้นทางสังคมกับโรคจิตพบว่าคน โสดป่วยเป็น โรคจิตเภทในอัตราสูงสุด คือร้อยละ 70.6 ของคนใช้กลุ่มนี้ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าคน โสคนั้นอยู่ในสภาพที่คับข้องใจมากกว่าคนที่สมรสแล้ว เพราะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ตามลำพัง และ ในขณะที่เดียวกันสังคมมองคน โสคว่า ยังไม่เป็นผู้ใหญ่เต็มที่

5.2.2.3 อายุการทำงาน พบว่า พนักงานกะที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในด้านย้ำคิดย้ำทำ ด้านความรู้สึก ไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล,ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านหวาดระแวง และด้านโรคจิต มีความแตกต่างกัน ส่วนสุขภาพจิตด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย และ ด้านกลัว โศกไม่มีเหตุผล ไม่พบว่าสุขภาพจิตมีความแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานย่อมมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ได้ดีกว่าคนที่เข้าทำงานทำงานอยู่เป็นเวลานานน้อยกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวรจิต ธรรมโรจน์ ซึ่ง ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่มีผลต่อสุขภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตยางรถยนต์ จำนวน 304 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อยมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

5.2.2.4 ระดับการศึกษา พนักงานกะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในทุกด้านทั้ง 9 ด้าน โดยเฉพาะกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับ กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวารี โสธรพิทักษ์กุล ที่ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของสภาวะแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำ

5.2.2.5 ระดับรายได้ พบว่า พนักงานกะที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในทุกด้านทั้ง 9 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวารี โสธรพิทักษ์กุล ซึ่ง ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของสภาวะแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คนงานที่มีรายได้ต่ำจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง

5.2.3 การเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานประจำด้วยกัน พบว่า มีความแตกต่างกันในตัวแปรดังต่อไปนี้

5.2.3.1 เพศ พบว่า สุขภาพจิตของพนักงานประจำที่ทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศต่างกันนั้น มีสุขภาพจิตแตกต่างกันในทุกด้านทั้ง 9 ด้าน

5.2.3.2 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย,ด้านย่ำคิดย่ำทำ,ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น,ด้านซึมเศร้า,ด้านวิตกกังวล,ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล,ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต สำหรับด้านก้าวร้าวทำลายนั้น ไม่พบว่าพนักงานที่ทำงานประจำที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีสุขภาพจิตที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวารี โสธรพิทักษ์กุล . ซึ่ง ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของสภาวะแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผลการวิจัยพบว่า ที่สถานภาพสมรส ม่าย หย่า หรือแยกกันอยู่ จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว และพนักงาน โสด และพนักงาน โสดจะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว

5.2.3.3 อายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานประจำที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านก้าวร้าว

ทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล และ ด้านหวาดระแวง ส่วนสุขภาพจิตด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล และ ด้านโรคจิต ไม่พบว่าความแตกต่างด้านสุขภาพจิต

5.2.3.4 ระดับการศึกษา พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในทุกด้านทั้ง 9 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเสนาะ สีนอาษา ซึ่งทำการศึกษา ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 6 โรงงานในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน

5.2.3.5 ระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่ทำงานประจำที่มีระดับรายได้แตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกันในทุกด้านทั้ง 9 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับที่ศิริธรรม ธนะภูมิที่ได้กล่าวไว้ว่า “ฐานะและเศรษฐกิจที่มีปัญหาช่วยเป็นภาวะที่ก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์และมีผลต่อการปรับตัวของบุคคล”

5.2.4 การเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและ พนักงานที่ทำงานประจำด้วยกัน พบว่า มีความแตกต่างกันดังนี้

5.2.4.1 พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ระดับรายได้ กับ ระบบการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน โดยมีปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงาน กับ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ของสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้าน คือ ความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล ด้านหวาดระแวง และ ด้านโรคจิต ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 9 ด้านได้รับผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับระดับการศึกษาทำให้สุขภาพจิตแตกต่าง

5.2.4.2 อายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานและ ระบบการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะมีสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน โดยมีปฏิกริยาร่วมระหว่างระบบการทำงานและอายุการทำงานของ สุขภาพจิต ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านย่ำคิดย่ำทำ ด้านความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น ด้านซึมเศร้า ด้านวิตกกังวล ด้านก้าวร้าวทำลาย ด้านกลัวโดยไม่มีเหตุผล และ ด้านหวาดระแวง ซึ่งแสดงว่าสุขภาพจิตของพนักงานทั้ง 8 ด้านได้รับผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานกับอายุการทำงานทำให้สุขภาพจิตแตกต่างกัน ซึ่งปฏิกริยาร่วมระหว่างอายุการทำงานและ ระบบการทำงานจะไม่มีผลต่อสุขภาพจิตทางด้าน โรคจิต

จากผลการวิจัยดังกล่าวของต้นนั้นสอดคล้องกับ Smith, Collingan and Tasto (อ้างใน รัตนา มากก้อน. 2535 : 46) ได้ทำการวิจัย โดยทำการสำรวจและประเมินผลการรายงานการบันทึกเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อทำการตรวจสอบผลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของการทำงานในเวลากลางวัน กับการทำงานเป็นกะ กะบ่าย กะกลางคืน และกะหมุนเวียนโดยทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานผลิตอาหาร จำนวน 1,000 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่

ทำงานเป็นกะ โดยเฉพาะกะกลางคืน และกะหมุนเวียน จะมีผลตรงกันข้ามกับการทำงานในเวลา กลางวัน คือ นอนไม่ค่อยหลับ นิสัยการรับประทานอาหารเปลี่ยนแปลง คิ่บสูรามาก มีการขาดงาน เนื่องจากเจ็บป่วยมากขึ้น และได้รับบาดเจ็บจากการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้จะแตกต่างกันเล็กน้อย ขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ และอายุการทำงานของพนักงานนั้นและส่งผลทำให้สุขภาพจิตของพนักงาน แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

จากการศึกษาสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะกับพนักงานที่ทำงานประจำใน สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้พบว่าระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลที่ ก่อนให้เกิดสุขภาพจิต ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อคิดเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานที่ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3.1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมหลายประการที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ที่ทางองค์กรควรจะทำการศึกษา ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ควรจะให้มีความเหมาะสมในระดับที่ เหมาะสมในการทำงานอาทิเช่น ในเรื่องของเสียงในบางจุดที่มีเสียงดังมากหรือดังเกินมาตรฐาน พนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกที่มีระดับเสียงดังมากและดังเกินมาตรฐานควรจะได้รับอุปกรณ์ ป้องกันพร้อมทั้งคำแนะนำในการใช้ ฯลฯ

สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจและสังคมนั้น จากงานวิจัยพบว่า พนักงาน กะและพนักงานที่ทำงานประจำนั้นให้ความสำคัญเหมือนกันคือให้ความสำคัญกับด้านรายได้และ สวัสดิการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควร จะพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนให้เป็นธรรมกับพนักงานมากที่สุด นอกจากนี้ทางด้านความมั่งคั่ง ปลอดภัยในการทำงานก็ควรพิจารณาให้ความสำคัญควบคู่ไปด้วย

5.3.1.2 องค์กรควรจัดระบบการทำงานทั้งงานในส่วนระบบการทำงานเป็นกะ และ ระบบการทำงานประจำให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตมากที่สุด เช่น การปรับการทำงาน เป็นกะซึ่งบางครั้งมีการวนกะ 1 เดือนต่อครั้งเป็น 2 สัปดาห์ต่อครั้งเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถ ดำเนินชีวิตเช่นคนปกติได้มากที่สุด ฯลฯ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพจิตของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เท่านั้น ดังนั้นในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในวงกว้างต่อไป

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาถึงปัญหาด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อปัญหาสภาพจิต เช่น ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ อัตราการลาออก ปัจจัยด้านสังคมอื่น ๆ ฯลฯ

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาหรือเปรียบเทียบสภาพจิตระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและพนักงานที่ทำงานในสายงานอื่น ๆ เช่น ข้าราชการ ฯลฯ



บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ สุขตุ่งคะ. 2531. “การวิเคราะห์สุขภาพจิตของนักเรียนชั้น ม.ศ.3 ในเขตแทรกซึมของผู้ก่อนการร้าย จังหวัดปราจีนบุรี.” บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กรมแรงงาน. 2526 “กะ” วารสารศาลแรงงาน. 3(เมษายน 2526) : 51-53.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. “ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม.” [Online]. Available :
<http://www.diw.go.th>
- กลม ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม. 2516. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทผดุงวิทยา จำกัด
- กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2536. คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัย สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข
- กาญจนา หงษ์รัตน์. 2546. “กรณีศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในโรงงานสินค้าอุปโภค.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชัชวาล ศิลปกิจ. 2539. “เครื่องมือในการวิจัยทางสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ที่เป็นภาษาไทย.” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. หน้า 68 – 69.
- ชิน โอสธ หัสบำเรอ. 2531. “อารมณ์เครียดหรือความเครียด.” การประชาสงเคราะห์. หน้า 75 – 77.
- ชื่น สุขศิริ. ม.ป.ป. คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- เดโช สวานานนท์. 2510. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- นักวิทยาศาสตร์อาชีวอนามัย. 2523. รายงานการศึกษาเรื่องสภาวะแวดล้อมในโรงงานปูนซิเมนต์ไทย ทำหลวง. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- บุญทัน คอกไชสง. 2530. จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2531. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : หสน. สามเจริญพาณิชย์.
- ฝน แสงสิงแก้ว. 2522. เรื่องของสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ภิรมย์ สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง. 2523. “ความรู้ทางการแพทย์เกี่ยวกับจิตใจสำหรับคนทั่วไป.” เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในการสัมมนาระดับชาติเรื่องสิ่งแวดล้อมกับสุขภาพจิต. มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ภิรมย์ สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง. 2523. “ความรู้ทางการแพทย์เกี่ยวกับจิตใจสำหรับคนทั่วไป.”
**เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในการสัมมนาระดับชาติเรื่องสิ่งแวดล้อมกับ
 สุขภาพจิต. มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข.**
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2530. **อาชีพอนามัย.นนทบุรี : สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- มารยาท เจริญสุข โสภณ. 2532. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกายภาพจิตใจและสังคมกับสภาวะ
 สุขภาพจิตของประชาชนในเขตอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.” บัณฑิต
 วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลินี จุฑารพ. 2539. **จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ**
- รัชณี วีระสุขสวัสดิ์ และ คณะ. 2523. **รายงานการวิจัย การศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพจิตของ
 ประชากรบริเวณพื้นที่โครงการป่าสักใต้และบริเวณกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
- รัตนา มากก้อน. 2535. “สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานปรำในโรงงาน
 อุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญ
 ทัศน์.**
- ละเอียด ชูประยูร. 2520. “การศึกษาแบบทดสอบ SCL-90 ในคนไข้โรคประสาท.” **วารสารจิตวิทยา
 คลินิก. หน้า 9-16.**
- ลิขิต กาญจนภรณ์. 2541. **สุขภาพจิต. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการ
 สอนคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- วนิดา ไชยธวัช. 2521. **ปัญหาสุขภาพจิตของผู้ป่วยในที่รับการรักษายาบาลในโรงพยาบาล วั
 รพยาบาล กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
- วิจิตร ตันหาสุทธิ. 2524. **การศึกษาการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วิฑูรย์ สิมะโชคคี และ กฤษณา ชัยกุล. 2537. **เออร์คอนอมิกส์ : วิทยาการจัดสภาพงานเพื่อการเพิ่ม
 ผลผลิตและความปลอดภัย. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).**
- วิสัย พฤกษ์วัน. ม.ป.ป. **โรคและสุขภาพผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร**
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. 2523. “การเกิดปัญหาสุขภาพจิต.” หน้า 29-34. ในรายงานการสัมมนาระดับชาติ
 เรื่องสิ่งแวดล้อมกับสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดลและกระทรวงสาธารณสุข.
- ศรีธรรม ธนะภูมิ. 2533. “การเกิดปัญหาสุขภาพจิต.” รายงานการสัมมนาระดับชาติเรื่องสิ่งแวดล้อม
 กับสุขภาพจิต. มหาวิทยาลัยมหิดลและกระทรวงสาธารณสุข.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สันทนา วิเศษหลง. 2541. “ผลกระทบจากการทำงานกะกับความเมื่อยล้าของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุภาพรธรรม โคตรจรัส. 2527. **จิตวิทยาในการดำรงชีวิต.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์ จันทร์แอม. 2527. **สุขวิทยาจิต.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนอักษรบัณฑิต.

สุนีย์ เกี่ยวกึ่งแก้ว. 2530. **เครื่องชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย.** เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวารี โสธรพิทักษ์กุล. 2534. “ผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ.” บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เสนาะ สีนอาษา. 2536. “ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง โรงงานเขตจังหวัดนนทบุรี.” **วารสารโรงพยาบาล ศรีรัษฎา.** หน้า 52 – 62.

องค์การอนามัยโลก. 2542. “การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี.” **วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย.** หน้า 118 – 119.

อริสา เลหาโกวัตรม 2539. “สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อินทรา ปัทมินทร. 2536. “ทำอะไรให้มีสุข.” **มติชนสุดสัปดาห์.** หน้า 61.

Allen, B.P. 1990. **Personality, Social, and Biological Perspectives on Personal Adjustment.** Pacific Grove, Calif : Brooks.

Bernard, H.W. 1970. **Mental Health in the classroom.** New York : McGraw – Hill.

Cooper, C.L., S.J. Sloan and S. Williams. 1988. **Occupational Stress Indicator : Management Guide.** Great Britain : NFER Nelson Publishing Company Limited.

Dollovalle, J.M. 1948. **The Industrial Environment and Its Contral.** New York : McGraw Hill Inc.

Egbert, F. 1980. “Concept of Wellness.” **Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health Services.** 9 – 12.

Farmer, H.1984. **Metal Health and the Environment.** New York : Cherchill livingstone Inc.

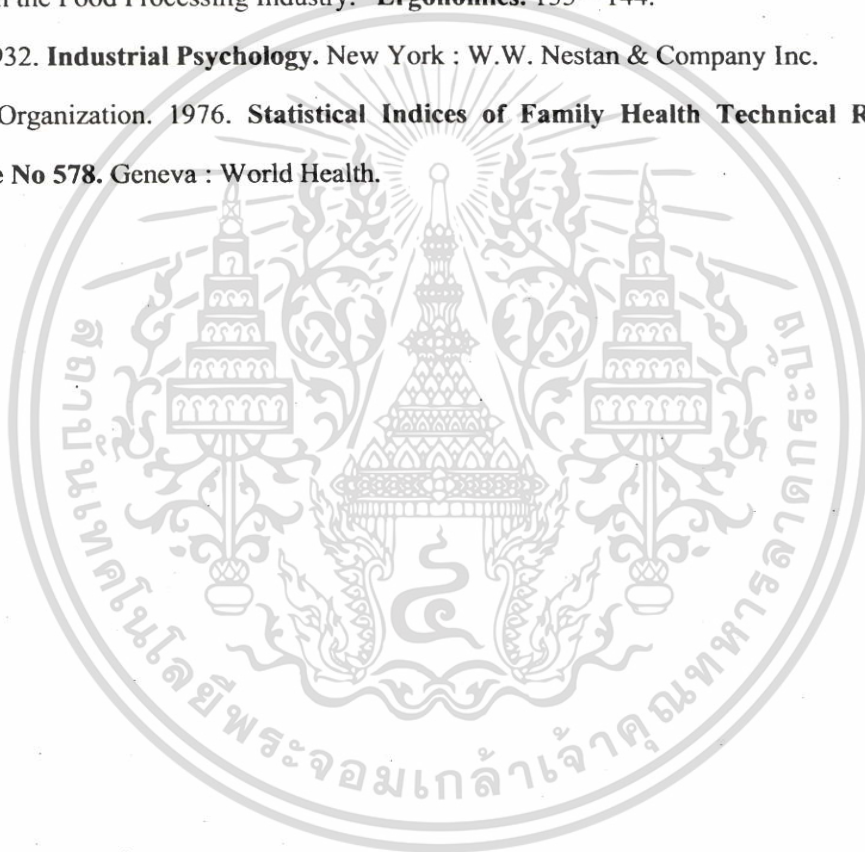
Farmer, R.E., L.H. Monahan and R.Hakeler. 1984. **Stress Management for Human Services.** Michigan: Sage Publication Inc.

Glasser, J.T. and L.A. Chandler. 1988. **Educational Psychology.** Boston : Allyn and Bacon.

Jahoda, M. 1958. **Current Concept of Positive Mental health.** New York: Book Company Publisher.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Kamel, A. 1970. **The Delivery of Mental Health Care : principles of Preventive Action in Metal Health Care.** pp. 27. **Mental Health service in Developing Countries.** Geneva : World Health Organization.
- Quick, J.C. 1993. **Stres & Well – Being at Work.** Washington D.C. : American Psychological Association.
- Sidadon, P. and C. Veil. 1965. “Psychopathology of Industrial Work.” **Hygiene Mental.** 101 – 120.
- Smith, M.J., M.J. Collingan and D.L. Tasto. 1982. “Health and Safety Cousequences of Shift Work in the Food Processing Industry.” **Ergonomics.** 133 – 144.
- Viteles, M.S. 1932. **Industrial Psychology.** New York : W.W. Nestan & Company Inc.
- World Health Organization. 1976. **Statistical Indices of Family Health Technical Report Service No 578.** Geneva : World Health.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบตรวจสภาพของพนักงาน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและพฤติกรรมสุขอนามัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี
2. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () แต่งงานแล้ว
 - () หย่าร้าง
 - () อื่น ๆ
3. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
4. ระดับการศึกษา
 - () มัธยมศึกษาตอนต้น
 - () มัธยมศึกษาตอนปลาย
 - () อนุปริญา
 - () ปริญาตรี
 - () สูงกว่าปริญาตรี
5. ระดับรายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงาน
 - () 5,000 - 10,000 บาท
 - () 10,001 - 15,000 บาท
 - () 15,001 - 20,000 บาท
 - () 20,001 - 25,000 บาท
 - () มากกว่า 25,001 ขึ้นไป
6. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่านหรือไม่
 - () เพียงพอ
 - () ไม่เพียงพอ
7. ท่านมีหนี้สินที่ต้องชำระในแต่ละเดือนหรือไม่
 - () มี
 - () ไม่มี
8. ท่านทำงานในบริษัทนี้รวมทั้งสิ้น ปี
9. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน
 - () ทำงานกะที่มีการหมุนเวียนกันตามระยะเวลาที่กำหนด
 - () ทำงานในเวลาประจำที่แน่นอนไม่เปลี่ยนแปลง
10. ช่วงเวลาในการทำงาน ตั้งแต่เวลา น. ถึง น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ถูกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ทดติกรรมสุขอนามัย

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. ก่อนที่ท่านจะมาทำงานที่บริษัทนี้ ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่
- () ไม่มี
- () มี โปรดระบุ

2. ก่อนท่านจะมาทำงานที่นี่ท่านสูบบุหรี่หรือไม่
- () ไม่สูบ
- () สูบ

3. ก่อนที่จะมาทำงานที่นี่ท่านดื่มสุราหรือไม่
- () ไม่ดื่ม
- () ดื่ม
- หากดื่ม

นิสัยการดื่มของท่านเป็นเช่นใด

- () นานๆ ดื่มที
- () ดื่มเมื่อไปงานสังสรรค์
- () ดื่มเกือบทุกวัน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ก่อนที่ท่านจะมาทำงานที่นี่ท่านเที่ยวเตร่หรือไม่

- () ไม่เที่ยว
- () เที่ยว

กรณีที่เที่ยว ลักษณะการเที่ยวของท่านเป็นอย่างไร

- () นาน ๆ เที่ยวครั้ง
- () เที่ยวเฉพาะวันสุดสัปดาห์
- () เที่ยวสัปดาห์ละ 3 ครั้งขึ้นไป
- () เที่ยวเกือบทุกวัน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ

5. หลังจากที่ท่านเข้ามาทำงานที่บริษัทนี้แล้ว ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

- () ไม่มี
- () มี โปรดระบุ
1.
2.
3.

6. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่หรือไม่

- () ไม่สูบ

- () สูบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ปัจจุบันท่านดื่มสุราหรือไม่

 ไม่ดื่ม ดื่ม

หากดื่ม นิสัยการดื่มของท่านเป็นเช่นใด

 นานๆ ดื่มที ดื่มเมื่อไปงานสังสรรค์ ดื่มเกือบทุกวัน อื่น ๆ โปรดระบุ

8. ปัจจุบันท่านเที่ยวเตร่หรือไม่

 ไม่เที่ยว เที่ยว

กรณีที่เที่ยว ลักษณะการเที่ยวของท่านเป็นอย่างไร

 นาน ๆ เที่ยวครั้ง เที่ยวเฉพาะวันสุดสัปดาห์ เที่ยวสัปดาห์ละ 3 ครั้งขึ้นไป เที่ยวเกือบทุกวัน อื่น ๆ โปรดระบุ

9. ลักษณะการทำงานของท่านเป็นอย่างไร

 มาก่อนเวลาทำงานมากกว่าครึ่งชั่วโมง มาก่อนเวลาทำงานเล็กน้อย มาพอดีเวลาเข้าทำงาน มาหลังเวลาเข้าทำงาน ท่านรู้สึกไม่ยอมมาทำงาน อื่น ๆ โปรดระบุ

10. ท่านเคยลาป่วยหรือไม่

 ไม่เคย เคย

11. ท่านเคยเกิดอุบัติเหตุในระหว่างทำงานหรือไม่

 ไม่เคย เคย โปรดระบุจำนวน ครั้ง

12. ท่านได้รับอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานที่อวัยวะส่วนใด โปรดระบุ

.....

13. ความรุนแรงของอุบัติเหตุที่ท่านได้รับ

 เล็กน้อย / ไม่ใช้บริการห้องพยาบาลของบริษัท ต้องส่งไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. เสียง

- () ไม่ดัง () ดังเล็กน้อย
() ดังพอทน () ดังมาก

2. แสงสว่าง

- () มีด () สว่างพอใช้
() สว่างกำลังดี () สว่างมากเกินไป

3. อุณหภูมิ

- () เย็นสบาย () อบอ้าว
() ร้อน () ร้อนมาก

4. ฝุ่น

- () ไม่มีฝุ่น () มีฝุ่นเล็กน้อย
() มีฝุ่นฟุ้งกระจาย () มีฝุ่นฟุ้งกระจายมาก

5. กลิ่น

- () ไม่มีกลิ่น () มีกลิ่นเล็กน้อย
() มีกลิ่นเหม็น () มีกลิ่นเหม็นมาก



ส่วนที่ 2 กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านในการทำงานมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
น้อย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่					
2	ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม					
3	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ					
4	วันหยุดที่บริษัทจัดให้เหมาะสม					
5	เวลาพักระหว่างปฏิบัติงานที่บริษัทจัดให้เหมาะสม					
6	สวัสดิการด้านอาหารที่บริษัทจัดให้เหมาะสม					
7	สวัสดิการด้านเครื่องแบบที่บริษัทจัดให้เหมาะสม					
8	เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบริษัทเป็นอย่างดี					
9	เมื่อท่านเจ็บป่วยท่านได้รับบริการรักษาด้านพยาบาลจากสถานพยาบาลของบริษัทเป็นอย่างดี					
10	ท่านไม่ลำบากใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
11	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยดี					
12	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรี					
13	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
14	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
15	ในการปฏิบัติงานท่านถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน					
16	เพื่อนร่วมงานก้าวล่วงงานในหน้าที่ของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการบริหารงาน					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
20	ผู้บังคับบัญชาท่านเป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพการทำงานของท่าน					
21	ผู้บังคับบัญชาท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า					
22	ผู้บังคับบัญชาท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
23	ผู้บังคับบัญชาท่านให้คำชมเชย ยกย่อง เมื่อท่านปฏิบัติงานดี					
24	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาท่านได้					
25	ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้วยความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
26	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะมีส่วนร่วมรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น					
27	ท่านได้รับการอบรมปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี					
28	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ					
29	บริษัทของท่านให้ความสนใจเรื่องการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน โดยการจัดอุปกรณ์การป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุเป็นอย่างดี					
30	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่บริษัทจัดให้มีสภาพดีพร้อมใช้งาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31	การเก็บเครื่องมือ เครื่องใช้ แยกเป็นสัดส่วนสะดวก ในการใช้งาน					
32	ท่านได้รับความคุ้มครองและปกป้อง ในกรณีที่เกิด ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
33	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน					
34	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตของ ท่าน					
35	ผู้บังคับบัญชางานมองไม่เห็นคุณค่าในการ ปฏิบัติงานของท่าน					
36	ท่านไม่กังวลต่อการถูกไล่ออกจากงาน					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความ	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มากที่สุด
89	มีความรู้ดีกว่าตนเองผิด					
90	มีความคิดว่าบางสิ่งบางอย่างที่ผิดปกติเกิดขึ้นกับจิตใจของท่าน					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นายสุพาศน์ เขตต์เขื่อน เป็นบุตรของนายสังค์ เขตต์เขื่อน และ นางแวว เขตต์เขื่อน ปัจจุบัน อายุ 28 ปี ภูมิลำเนาเกิดที่จังหวัดกรุงเทพฯ ๗ มีพี่น้อง 2 คน คือ นางสาวกอบกุล เขตต์เขื่อน และ นายสุพัฒน์ เขตต์เขื่อน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาการบริหารงานบุคคล ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งวางแผนวัตถุดิบ ของบริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้