

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ANTECEDENTS AFFECTING JOB STRESS OF EMPLOYEES IN
NAVANAKORN INDUSTRIAL ESTATE

อรนิชา ชื่นจิตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

อรนิชา ชื่นจิตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
Antecedents Affecting Job Stress of Employees in Navanakorn
Industrial Estate

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวอรนิชา ชื่นจิตร

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

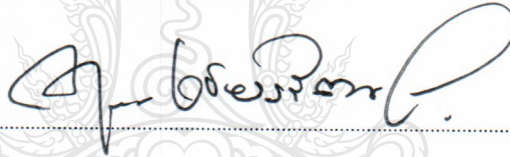
2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(พันเอกหญิง ชมนพินทร์ สีมากร, ปร.ด.)



..... กรรมการ

(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)



..... กรรมการ

(อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
ชื่อ - นามสกุล นางสาวอรนิชา ชื่นจิตร
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และผลการทดสอบปัจจัยที่มาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน พบว่า มีทั้งหมด 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ 2) ปัจจัยบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก 3) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่ำกว่า 20 ปี 4) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 5) ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน และ 6) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยตัวแปรที่มาก่อนเหล่านี้มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน และสามารถเป็นตัวทำนายความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมนวนคร ได้ถึงร้อยละ 34.2

คำสำคัญ : ความเครียด ความเครียดในการทำงาน นิคมอุตสาหกรรมนวนคร

Thesis Title Antecedents Affecting Job Stress of Employees in Navanakorn Industrial Estate
Name - Surname Miss Ornnicha Chuenjit
Major Subject General Management
Thesis Advisor Miss Daungporn Puttawong, Ph.D.
Academic Year 2017

ABSTRACT

The research aimed to examine the antecedents affecting job stress including a personal factor, a personality factor as a locus of control, a job characteristic factor, and a working environment factor.

This research was conducted using questionnaires to collect data from 400 operations staff in Navanakorn Industrial Estate. Descriptive statistics used to analyze the gained data included percentage, mean, and standard deviation. The t-test, One-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis were used to test the hypotheses proposed by the research.

The results showed that the sample was at the low level of job stress. The findings from examining the antecedents affecting job stress revealed that six factors influenced job stress with statistical significance at the 0.05 level including 1) job traits with respect to diversity skills, 2) an external locus of control, 3) the personal factor with respect to less than 20 years of age, 4) the personal factor with respect to lower Bachelors' Degree, 5) job traits with respect to work clarity, 6) working environment with respect to welfare and other benefits. These antecedents had a linear relationship with job stress of the employees and could be the predictors of job stress of the employees in Navanakorn Industrial Estate at 34.2% (Adjusted R²).

Keywords: stress, job stress, Navanakorn Industrial Estate

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ดวงพร พุททวงค์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ทำการวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ พ.อ.หญิง ดร.ธมนพัชร สิมากร ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งฝ่ายผลิตและฝ่ายสนับสนุนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความชัดเจน ครบถ้วนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

ขอขอบพระคุณคณะครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ที่ให้การสนับสนุน บริการและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี และที่สำคัญขอขอบพระคุณบิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ พี่ น้อง ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสามารถทำงานสำเร็จไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหากงานวิจัยในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อรนิชา ชื่นจิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน.....	22
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่องช้า.....	46
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน.....	52
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	56
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	80
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	145
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	145
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	156
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	162
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	164
บรรณานุกรม.....	165
ภาคผนวก.....	175
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	176
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	184
ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	186
ประวัติผู้เขียน.....	192

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท.....	73
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
ตารางที่ 4.2	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน.....	86
ตารางที่ 4.3	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่ออำนาจควบคุมด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก.....	87
ตารางที่ 4.4	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นความเชื่อ อำนาจควบคุมโดยรวม.....	88
ตารางที่ 4.5	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ.....	89
ตารางที่ 4.6	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นความ เด่นชัดของงาน.....	90
ตารางที่ 4.7	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน.....	91
ตารางที่ 4.8	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ ลักษณะงานด้าน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน.....	92
ตารางที่ 4.9	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น ลักษณะงานด้านการ ได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน.....	93
ตารางที่ 4.10	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น ลักษณะงาน โดยรวม.....	94
ตารางที่ 4.11	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	95
ตารางที่ 4.12	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อม ในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ.....	97
ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง.....	98
ตารางที่ 4.15 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	99
ตารางที่ 4.16 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	100
ตารางที่ 4.17 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม.....	101
ตารางที่ 4.18 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย.....	102
ตารางที่ 4.19 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ.....	103
ตารางที่ 4.20 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม.....	104
ตารางที่ 4.21 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเครียด ในการทำงานโดยรวม.....	105
ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความเครียดในการทำงาน.....	106
ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความเครียดในการทำงาน.....	107
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียด ในการทำงานด้านร่างกาย.....	108
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียด ในการทำงานด้านจิตใจ.....	109
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียด	

ในการทำงานโดยรวม.....	110
-----------------------	-----

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความเครียดในการทำงาน	111
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียด ในการทำงาน.....	112
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานด้านร่างกายจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	113
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	114
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงาน โดยรวมจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	114
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนก/สังกัดกับระดับความเครียดในการทำงาน	115
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความเครียด ในการทำงาน.....	116
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย.....	117
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับ ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ.....	118
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับ ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม.....	119
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับ ความเครียดในการทำงานโดยรวม.....	120
ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับระดับความเครียดในการทำงาน.....	121
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย จำแนกตามอายุงาน.....	122
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุงาน.....	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.41	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจ ควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน.....	124
ตารางที่ 4.42	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจ ควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน.....	124
ตารางที่ 4.43	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจ ควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน.....	125
ตารางที่ 4.44	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจ ควบคุมกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน.....	125
ตารางที่ 4.45	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียด ในการทำงาน ด้านร่างกายของพนักงาน.....	126
ตารางที่ 4.46	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียด ในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน.....	126
ตารางที่ 4.47	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียด ในการทำงาน ด้านพฤติกรรมของพนักงาน.....	127
ตารางที่ 4.48	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียด ในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน.....	128
ตารางที่ 4.49	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน.....	129
ตารางที่ 4.50	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน.....	130
ตารางที่ 4.51	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน.....	130
ตารางที่ 4.52	แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน.....	131
ตารางที่ 4.53	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงาน	

ด้านร่างกายของพนักงานฯ.....	132
-----------------------------	-----

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียด ในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ.....	133
ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความเครียด ในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ.....	134
ตารางที่ 4.56 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจของพนักงานฯ.....	135
ตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการ ทำงานด้านจิตใจของพนักงานฯ.....	136
ตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความเครียด ในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานฯ.....	137
ตารางที่ 4.59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงานด้าน พฤติกรรมของพนักงานฯ.....	138
ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ.....	139
ตารางที่ 4.61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความเครียด ในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ.....	140
ตารางที่ 4.62 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงาน โดยรวม ของพนักงานฯ.....	141
ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการ ทำงาน โดยรวมของพนักงานฯ.....	142
ตารางที่ 4.64 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความเครียด ในการทำงาน โดยรวมของพนักงานฯ.....	143
ตารางที่ 4.65 สรุปสมการพยากรณ์บุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ของพนักงานฯ.....	144

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบต้นกำเนิดความเครียด.....	24
ภาพที่ 2.2 แสดงแบบจำลองที่มาของความเครียด.....	28
ภาพที่ 2.3 แนวคิดความเชื่ออำนาจการควบคุม.....	49
ภาพที่ 2.4 แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham.....	54



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกได้พัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนเกิดความเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การทำงานให้กับองค์กรต่าง ๆ ก็เช่นกันที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน งานเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต เวลาส่วนใหญ่ของเรามักหมดไปกับชีวิตในการทำงาน ฉะนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เราอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพราะเราไม่ได้ทำงานเพื่อเหตุผลทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่เราทำงานเพื่อให้ชีวิตของเรามีความหมายเพิ่มมากขึ้นด้วย มนุษย์ยังต้องการความมีคุณค่าและมีความหมาย ดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากการใช้ชีวิตและส่วนหนึ่งก็เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ชีวิตในการทำงานไม่ได้สร้างแต่คุณค่าและความหมายให้กับมนุษย์แต่ยังสร้างความกดดัน ซึ่งส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอีกด้วย

อุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันการอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้มีการพัฒนาจากอดีตไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูง คอยควบคุมการดำเนินงาน (ภาติยะ พัฒนาศักดิ์, 2560) ทำให้พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดความเครียดจากการทำงานได้ จากรายงานการวิจัยของกระทรวงแรงงานปี 2552 จำนวนผู้ลาออกจากงานโดยจำแนกตามอุตสาหกรรม มีผู้ลาออกจากงานในอุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 48.2 และจากผลการสำรวจของ CareerBuilder ปี 2014 เกี่ยวกับเหตุผลที่พนักงานลาออกจากงานในช่วงต้นปี 2557 ซึ่งหนึ่งในคำตอบของเหตุผลการลาออกจากงาน คือ งานที่ทำมีความเครียดมากคิดเป็นร้อยละ 39 (ประคัลภ์ ปัทมาพาลังกูร, 2557)

ความเครียด เป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งสามารถทำร้ายสุขภาพและการทำงานของบุคคล ความเครียดเป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสามารถลดผละกำลังที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดไปได้ สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด คือ ความกังวลกลัวว่าตนไม่สามารถทำกิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่นั้นได้สำเร็จ ความกังวลกลัวว่าตนจะไม่ได้รับในสิ่งที่ตนปรารถนาเนื่องเพราะงานที่ทำนั้นมากเกินไปหรือเกินความสามารถ หรือกำลังถูกประเมินค่าของการกระทำหรือค่าของความเป็นคน หรือมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่ไม่รู้ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียแก่ตน หรือมีความสับสนขัดแย้งในบทบาทที่ตนจะต้องทำไม่สามารถตัดสินใจว่าตนจะต้องทำอย่างไรจึงจะถูกต้องเป็นผลดีแก่ตน

(สิริอร วิชชาวุธ, 2553) ความเครียดสามารถที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจทำให้มนุษย์มีความกระตือรือร้น และจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ แต่ถ้ามีความเครียดอยู่ในระดับที่มากเกินไป หรือเครียดต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาเนานาน ๆ ย่อมมีผลต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจรวมไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน (เชียรชัย งามทิพย์วัฒนา และคณะ, 2543)

นอกจากนั้น ความเครียดยังเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ อาทิ ปัจจัยคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความอดทนต่อความเครียดของบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ทำให้บุคคลเกิดแรงกดดันในการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งผลต่อสุขภาพจิตและความเครียดในการทำงานได้แตกต่างกันในแต่ละบุคคล Shermerhorn & Osborn (1991) โดยปัจจัยคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่อธิบายถึงคนที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุม ซึ่งจะ เป็นบุคคลที่เชื่อว่าการมีชีวิตอยู่ขึ้นอยู่กับ การควบคุมภายในตัวของเขาเอง และจากปัจจัยภายนอกตนเอง (Gibson, 2006) สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันและนำมาซึ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงสภาพความเครียดในการทำงานของพนักงาน และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มาก่อน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยผู้วิจัยมุ่งหวังให้การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ในการป้องกันและแก้ไขการเกิดความเครียดในการทำงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ และสามารถพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้เจริญเติบโต และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน (ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน) และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร

1.2.3 เพื่อศึกษาบุพปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

1.3.3 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

1.3.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

1.3.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 18,676 คน (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2560)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้
ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร จำแนกเป็น

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalize)

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 แผนก/สังกัด

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.7 อายุงาน

2. ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม (Locus of Control) ของ Rotter 1972
 - 1.2.1 บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน
 - 1.2.2 บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก
 3. ตัวแปรลักษณะงาน (Job description) ของ Hackman & Oldham 1980
 - 1.3.1 ความหลากหลายของทักษะ
 - 1.3.2 ความเด่นชัดของงาน
 - 1.3.3 ความสำคัญของงาน
 - 1.3.4 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 1.3.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน
 4. ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) ของ Gilmer 1973
 - 1.4.1 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 1.4.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.4.3 องค์กรและการจัดการ
 - 1.4.4 ค่าจ้าง
 - 1.4.5 สภาพการทำงาน
 - 1.4.6 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น
- 1.4.3 ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร
- 2.1 ตัวแปรความเครียดในการทำงาน (Job stress)
 - 2.1.1 ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย
 - 2.1.2 ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ
 - 2.1.3 ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม
- 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการทำวิจัย ตุลาคม 2560 ถึง มีนาคม 2561

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ความเครียดในการทำงาน (Job stress) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการทำงาน (พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2551) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย (Physical Health) หมายถึง อาการผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกายที่มีผลมาจากความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม

นวนครที่เกิดจากสิ่งที่มากระทบหรือคุกคามต่อร่างกาย มักจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคความดันโลหิตสูง อาการนอนไม่หลับ ปวดหัว ไมเกรน มีนหัว เป็นต้น

2. ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ (Psychological Well-being) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนครที่เกิดขึ้นจากการรบกวนหรือคุกคามต่อจิตใจ อาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และเกิดอาการทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่าย ติงเครียด กัดคัน ซึมเศร้า เป็นต้น

3. ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม (Behavioral Consequences of Stress) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร มีการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานว่ามีภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อบรรเทาความเครียด เช่น ขาดงานบ่อย มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร ดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่จัด และนอนไม่หลับ เป็นต้น

บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนครที่มีความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกตนเอง เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของบุคคล แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน คือเชื่อว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงานเป็นผลมาจากตนเอง ไม่ว่าผลนั้นจะดีหรือไม่ก็ตาม

2. บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก คือเชื่อว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงานเป็นผลมาจากโชคชะตา หรือสิ่งแวดล้อม ตนเองไม่สามารถกำหนดอะไรได้

ลักษณะงาน (Job description) หมายถึง ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้งานมีความน่าสนใจ และมีความท้าทายให้ต้องลงมือทำงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองขึ้นความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร และก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร โดยลักษณะงานแบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน

2. ความเด่นชัดของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน โดยพนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีผลต่อความสำเร็จของงานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญ ผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำออกไปนั้นมีผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงบุคคลในสังคม

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน พนักงานมีอิสระในการจัดการกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำให้พนักงานทราบถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้โดยตรง และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวในสถานที่ทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนคร ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอดรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้มีการศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมเรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

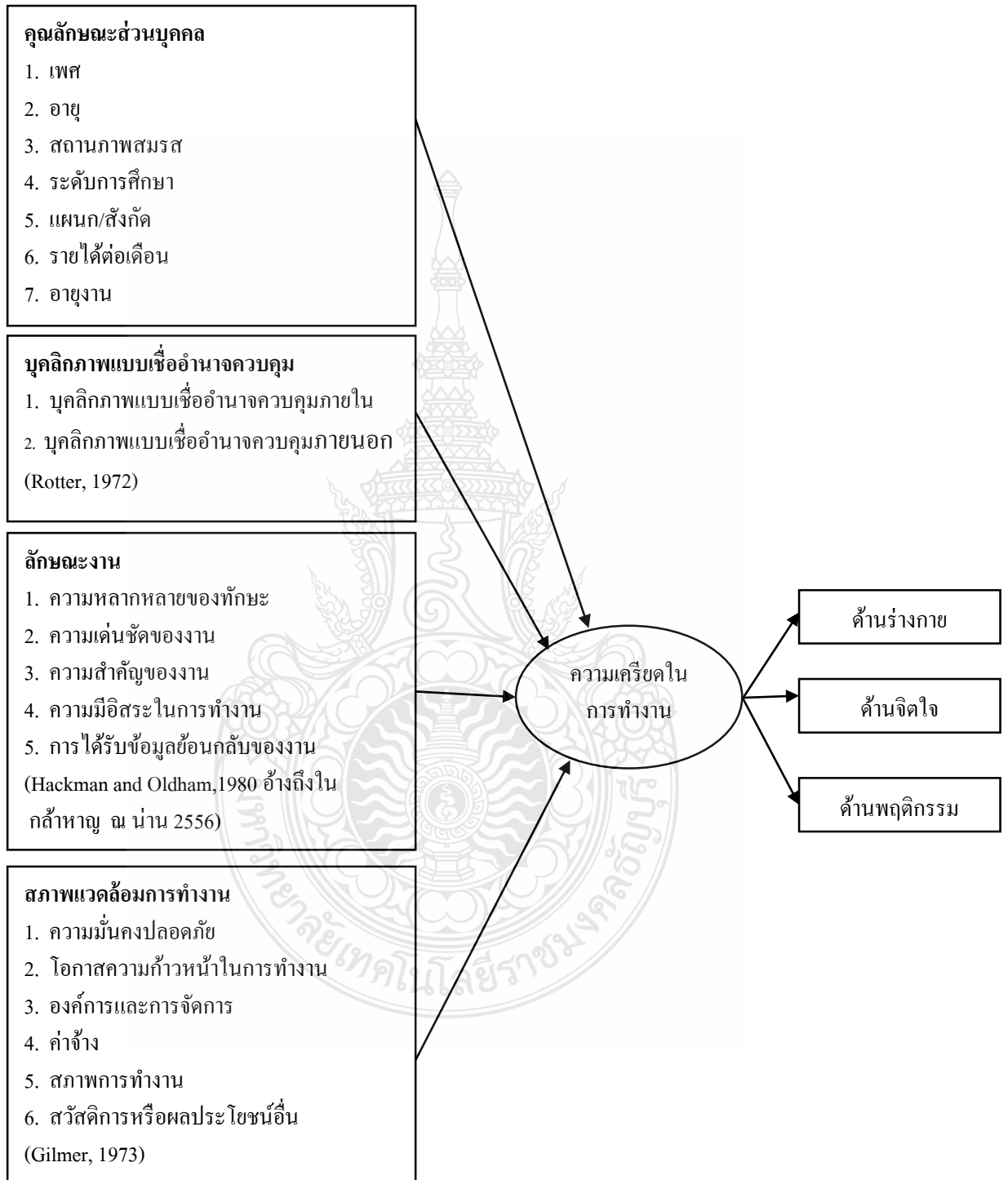
5. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด มีระเบียบมีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้อยู่เสมอ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันเหมาะสมมีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

6. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น (Benefits) หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ทราบถึงสภาพปัจจุบัน (ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่อ อำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน)ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร

2. ทราบถึงระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร

3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่อ อำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร

4. ทราบถึงบุพปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่อ อำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร

5. ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยที่สนใจทำการวิจัยใน ประเด็นที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้และความเข้าใจซึ่งจะอธิบายความเครียดในการทำงานให้เกิดความเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1. เป็นแนวทางในการจัดการความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่เขตอุตสาหกรรมนวนคร ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ให้อยู่ใน ระดับที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. เป็นข้อมูลให้กับ โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมต่าง ๆ กรมสุขภาพจิต กรม โรงงานอุตสาหกรรมกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันและลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องมาจาก ความเครียดจากการทำงานเพื่อให้พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น กว่าเดิมส่งผลให้พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสามารถที่จะทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครได้นำแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสัมพันธ์กับหัวข้องานวิจัยมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชืออำนาจควบคุม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

มัลลิกา วงศ์ตะวัน (2554) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมายจากงาน เป็นภาวะกดดันที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จนทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองความต้องการนั้นจนเกิดอาการต่าง ๆ เช่น วิตกกังวล ก้าวร้าว ซึมเศร้า ท้อแท้ ความคิดสร้างสรรค์ลดน้อยลง ไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ไม่พึงพอใจในอาชีพซึ่งเป็นปฏิกิริยาในทางลบไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ

สิริอร วิชชาวุธ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งสามารถทำร้ายสุขภาพและการทำงานของบุคคล ความเครียดเป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสามารถลดผละกำลังที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดไปได้

จารุวรรณ สีนุช (2556) ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะเคร่งเครียด ตึงเครียด และกดดัน ซึ่งเกิดจากการทางาน หรือเกิดจากปัญหาในการทางานทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม

อนงค์ สัจจน้อย (2554) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ปัจจัยในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานมากเกินไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงานบ่อย การเบื่อง่ายในการทำงาน และการลาออกจากงานในที่สุด

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความกดดันเป็นสภาวะบุคคลต้องเผชิญกับ โอกาส หรืออุปสรรคที่ได้รับการสูญเสียจากความต้องการ ที่ปรารถนา หรือเป็นเหตุการณ์ที่ต้องเผชิญกับผลลัพธ์ที่ยังไม่แน่นอน

Decenzo and Stephen (2007) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน คือ สภาวะที่ต้องเผชิญกับการบังคับ ฝืนใจ ส่งผลให้ผลงานที่ออกมาไม่มีความไม่แน่นอน

Werner and Desimone (2008) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน คือ สิ่งที่เป็นบีบบังคับ ๆ จนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและความเคารพนับถือตนเองต่ำ

Muchinsky (2003 อ้างใน กัทรพร เขาวนปรีชา, 2549) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งที่มีมากระตุ้นที่เกี่ยวข้องจากการทำงานอันส่งผลทางลบต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับสิ่งที่มีมากระตุ้นเหล่านี้ได้ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

Ivancevich & Matteson (1987) ได้ให้ความหมายความเครียดในการทำงานว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารการงาน ความขัดแย้งของบุคลากร เวลา ปริมาณ และคุณภาพของงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน แต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน

Ross and Altmaier (1989) อธิบายถึงความหมายของความเครียดในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับพนักงาน โดยปริมาณงานมากกว่าความสามารถของพนักงานที่จะทำได้ ผลที่พนักงานได้รับ คือ ความเครียดมากขึ้น

Cooper and Marshall (1976 อ้างถึงใน สมศักดิ์ วังเอี่ยมเสริมสุข, 2554) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสน และความขัดแย้งในบทบาท สภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความกดดันมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมา

Hellricgel, Slocum, & Woodman (2001) ให้ความหมาย ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล

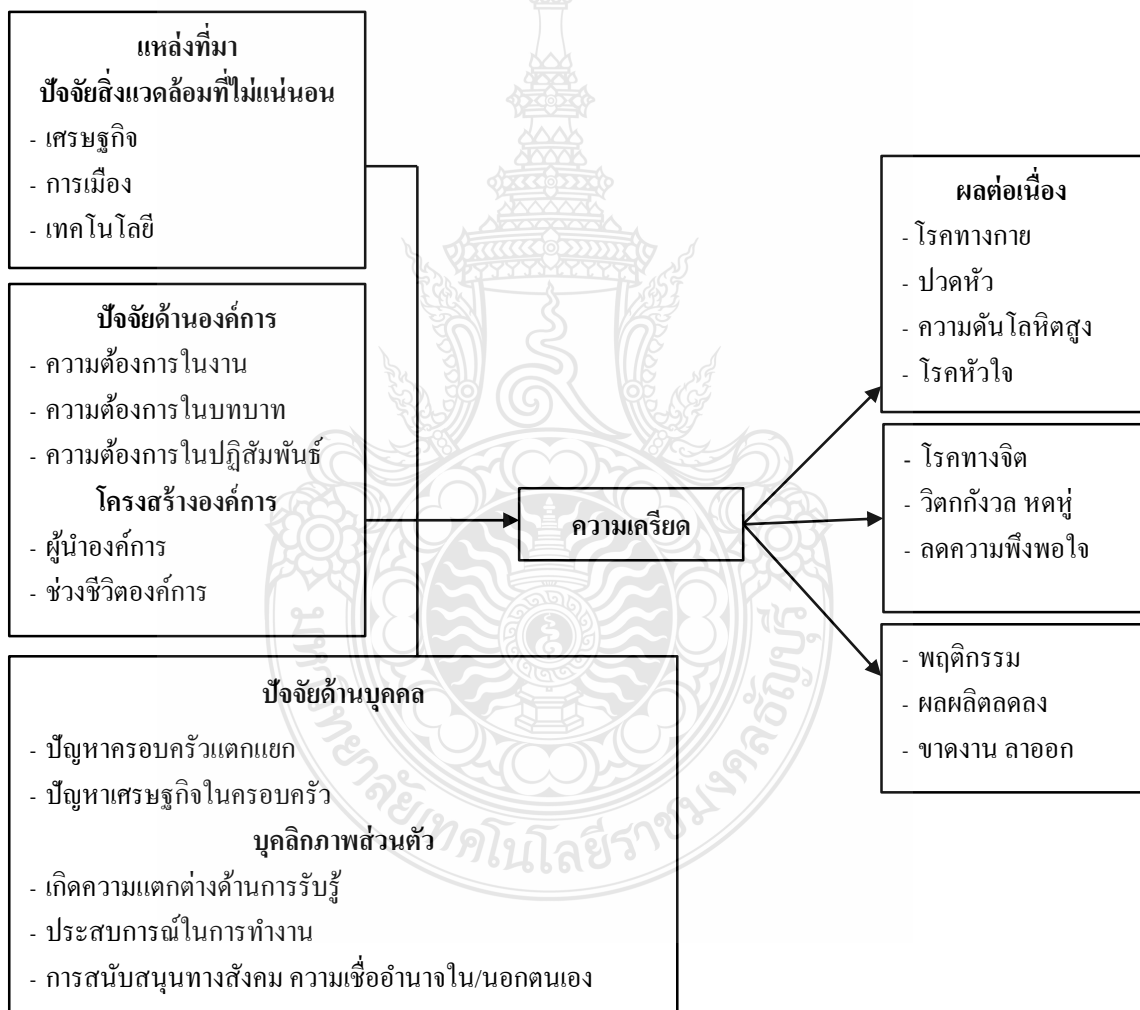
Brown and Cooper (2000 อ้างถึงใน แววุศดา ดวงมณี , 2550) ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานว่า หมายถึง สภาวะกดดันที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากลักษณะงาน การบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนวัฒนธรรมในองค์กร

จากความหมายของความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายของความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดัน

จากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการทำงานและอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ และแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) กล่าวว่า ต้นกำเนิดของความเครียดสามารถพิจารณาจากปัจจัย 3 ตัว คือ สิ่งแวดล้อม องค์กร และบุคคล โดยแต่ละบุคคลนั้นจะมีระดับความเครียดมากน้อยเพียงใดยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ส่งผลให้เกิดความเครียด และความเครียดทำให้เกิด โรคทางกาย โรคทางจิต และพฤติกรรมในการทำงาน ดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบต้นกำเนิดความเครียด

ที่มา : ภาวิณี เพชรสว่าง (2552)

จากภาพดังกล่าว สาเหตุของความเครียดซึ่งสามารถพิจารณาได้จากปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่ ความไม่แน่นอนต่าง ๆ เช่น สภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน เช่น ค่าเงินบาทลด หุ่นตก ปลดพนักงาน ความผันผวนทางการเมือง เช่น การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล การลาออกของรัฐมนตรี ความไม่แน่นอนของระบบเทคโนโลยี เช่น การผลิตระบบอัตโนมัติต่าง ๆ มาแทนแรงงานคน

2. ปัจจัยองค์การ สามารถแบ่งปัจจัยย่อย ๆ ได้ ดังนี้

2.1 ความต้องการในงาน เป็นความกดดันเกี่ยวกับตัวงาน เช่น รูปแบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานแออัด เสียงดัง ร้อนเกินไป ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดอิสระในการทำงาน

2.2 ความต้องการในบทบาท เป็นความกดดันเนื่องจากบทบาทที่ได้รับ เช่น เกิด ความคลุมเครือในบทบาท ไม่แน่ใจว่าต้องทำอะไร หรือการพนักงานถูกคาดหวังให้ทำงานมากกว่าเวลาที่จำกัด

2.3 ความต้องการปฏิสัมพันธ์ ขาดการสนับสนุน ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี

2.4 โครงสร้างองค์การ กฎ ระเบียบมากเกินไป ทำให้ทำงานได้ไม่ราบรื่น ขาดอำนาจในการตัดสินใจ ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร

2.5 ผู้นำองค์การ มีผู้นำที่ใช้อำนาจข่มขู่ หรือสร้างบรรยากาศของความกดดัน ความกลัว และเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน

2.6 ช่วงชีวิตองค์กร คือ องค์กรอยู่ในช่วงเสื่อมสลาย มีสภาพความไม่แน่นอน ไม่มั่นคงสูง ซึ่งอาจทำให้มีการปลดพนักงาน สร้างบรรยากาศความเครียดให้เกิดขึ้น

3. ปัจจัยบุคคล เกี่ยวข้องกับปัญหาครอบครัว เช่น ครอบครัวแตกแยก การหย่าร้าง การเลี้ยงดูบุตร และปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว หรือความเครียดเนื่องมาจากบุคลิกภาพของคนที่มองโลกในแง่ร้าย โดยความเครียดนั้นเป็นปัญหาเรื้อรัง และสั่งสม ถึงแม้ความเครียดบางเรื่องจะเล็กน้อย แต่เมื่อรวมตัวกับความเครียดเรื่องอื่น ๆ จะกลายเป็นเรื่องใหญ่สร้างความเสียหายได้ ซึ่ง แต่ละคนอาจมีระดับความเครียดไม่เท่ากัน เนื่องมาจากมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องดังนี้

3.1 การรับรู้ หรือการตีความสถานการณ์มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อระดับความเครียด เช่น บริษัทมีการปลดพนักงานออก บางคนรู้สึกหมดหวังที่อดอย แต่บางคนรู้สึกว่าเป็นสิ่งดี เพราะจะได้เงินชดเชยที่บริษัทจ่ายให้ไปลงทุนทำกิจการส่วนตัว

3.2 ประสบการณ์ในการทำงานการมีประสบการณ์มากจะทำให้มีความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ดียิ่งขึ้น เพราะมีความเข้าใจ และมีความรู้มากขึ้นเหมือนมีภูมิด้านทานความเครียด

3.3 แรงสนับสนุนจากคนรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัวที่เข้าใจ รับฟัง ช่วยให้กำลังใจและช่วยแก้ไข้ปัญหา จะเป็นผู้ที่ทำให้ความเครียดลดลงไปได้มาก

3.4 ความเชื่ออำนาจตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจตนเองจะเชื่อว่าตนสามารถควบคุมชีวิตตัวเอง สามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้นได้ ส่งผล ให้มีความเครียดน้อยกว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอกตนเองซึ่งจะหลบหนีหรือปกป้องตนเองเมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น

3.5 ระดับความรุนแรง พบว่ามีบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะป่วยเป็นโรคหัวใจซึ่งเป็นผลจากความเครียดได้ง่าย เพราะมีบุคลิกลักษณะ นิยมความรุนแรง ก้าวร้าว ไม่ไว้ใจใคร และโกรธง่าย บำทำงาน และอยู่ในภาวะเร่รวับ แข่งขันตลอดเวลา

ชญาตุคม์ กุสุโมทย์ (2550) สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงานแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1. สาเหตุจากบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา เป็นต้น

2. สาเหตุจากงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน สถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เป็นต้น

3. สาเหตุจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สี อุณหภูมิ ความสะอาดและความสะดวกสบาย เป็นต้น

4. สาเหตุจากสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานการทำงานที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและผลผลิต ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Robbins & Judge (2007) ได้อธิบาย โครงสร้างของความเครียดไว้ว่ามีสาเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนจะมีอิทธิพลต่อการออกแบบ โครงสร้างองค์กร และยังมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของพนักงานในองค์กรอีกด้วย

1.1 การเปลี่ยนแปลงในวงจรธุรกิจจะสร้างให้เกิดความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ เมื่อเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ คนจะเพิ่มความสับสนกับความมั่นคงในงาน

1.2 ความไม่แน่นอนทางการเมือง จะสร้างความตึงเครียดให้กับผู้คนในสังคมของประเทศนั้น ๆ และถ้าเป็นการเมืองระหว่างประเทศก็ยิ่งทำให้ผู้คนของประเทศต่าง ๆ และประเทศที่

เกี่ยวข้องกับพลอยมีความตึงเครียดไปด้วย เพราะไม่แน่ใจว่าจะเกิดอะไรขึ้น ลัทธิก่อการร้าย เป็นแหล่งที่เพิ่มความเครียด

1.3 การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยความตึงเครียดอีกชนิดหนึ่ง เพราะวาทกรรมสามารถทำให้ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานล่าสมัยได้ในเวลาที่สั้นมาก คอมพิวเตอร์ รุ่นยนต์เครื่องอัตโนมัติต่าง ๆ และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีรูปแบบคล้าย ๆ กัน จะทำให้ผู้ใช้จำนวนมากเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมในศตวรรษที่ 21 นี้

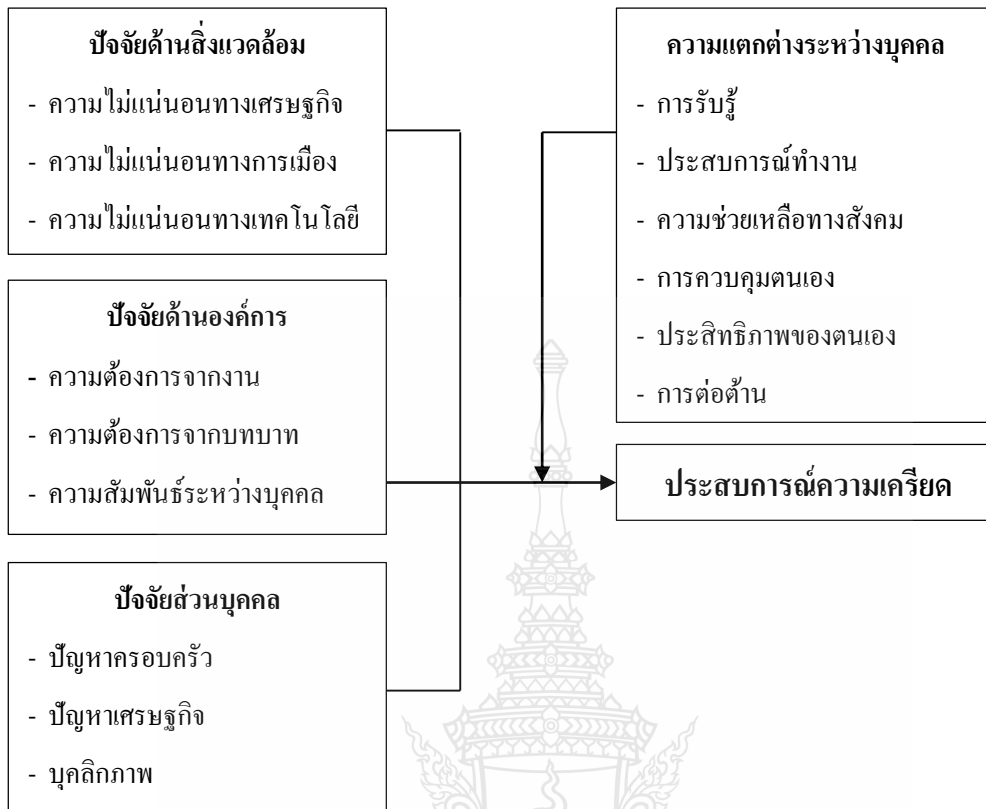
2. ปัจจัยด้านองค์การ แรงกดดันที่มีต่อพนักงานในการรับรู้ว่าเขาต้องการพยายามทำงานไม่ให้ผิดพลาด หรือทำงานให้สมบูรณ์ในเวลาที่จำกัด งานที่มีมากเกินไปจนเกินไป เจ้าหน้าที่เข้มงวดผู้ร่วมงานที่ไม่พึงพอใจ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน

2.1 ความต้องการด้านงาน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานของบุคคล ซึ่งรวมถึงการออกแบบงานของแต่ละบุคคล งานที่หลากหลาย สภาพการทำงาน และสภาพทางกายภาพของการทำงาน การทำงานที่จำเจจะกดดันพนักงาน การทำงานในห้องที่แออัด มีเสียงรบกวนมากเหล่านี้ ทำให้เกิดความเครียด การเพิ่มขึ้นของลูกค้ำที่มารับบริการมีความสำคัญมากขึ้นทำให้เกิดอารมณ์ ซึ่งนำไปสู่ความเครียด

2.2 ความต้องการด้านบทบาท บทบาทที่บุคคลต้องปฏิบัติในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญถ้าบุคคลต้องมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกันอาจนำไปสู่การมีบทบาทขัดกันซึ่งจะนำไปสู่ความยากลำบากในการตัดสินใจและปฏิบัติ หรือทำให้พอใจ การมีบทบาทหลายบทบาทมากเกินไปก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทของตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด ความกำกวมในบทบาททำให้เกิดความคาดหวังในบทบาทที่ไม่ถูกต้องทำให้ไม่สามารถเข้าใจบทบาทได้อย่างชัดเจนหรือถูกต้อง เหล่านี้ล้วนสร้างความเครียดให้กับบุคคลที่แสดงบทบาทเหล่านั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นแรงกดดันที่สร้างโดยพนักงานคนอื่น ๆ การขาดการสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ไม่ดีโดยเฉพาะในระหว่างพนักงานด้วยกันจะทำให้เกิดความเครียดขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคล งานที่พนักงานทำให้โดยปกติแล้วจะทำประมาณ 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่บางคนอาจทำมากกว่านั้น โดยทำงานนอกเวลาทำงานปกติ โดยมีชั่วโมงทำงานมากจนกระทั่งไม่มีเวลาส่วนตัว ทั้งนี้ก็อาจเพราะความต้องการด้านครอบครัวหรือปัญหาเศรษฐกิจ พนักงานหญิงที่มีครอบครัวและมีบุตรจะมีความลำบากในการเลี้ยงดูบุตรและต้องรับผิดชอบในงานด้วย เขาจะรู้สึกเครียดในภาระต่าง ๆ ที่ได้รับจากชีวิตส่วนตัวของเขา ปัญหาเศรษฐกิจก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้สร้างความเครียดและทำให้ลดความตั้งใจทำงาน



ภาพที่ 2.2 แสดงแบบจำลองที่มาของความเครียด

ที่มา : Robbins and Judge (2007)

4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นกับบุคคลแล้ว ทำไมบางคนมีอาการเครียดมาก บางคนมีอาการเครียดน้อย Robbins & Judge (2007) อธิบายว่านอกจากปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดแล้ว ปัจจัยด้านความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีส่วนสำคัญต่อการแสดงอาการเครียดที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่

4.1 การรับรู้ การรับรู้ความเครียดทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความเครียดในทางบวก ตัวอย่างเช่น บุคคลกลัวว่าตนเองกำลังจะตกงานเพราะว่าบริษัทมีนโยบายที่จะปลดพนักงานออก ความกลัวดังกล่าวจะทำให้เครียด เพื่อลดความเครียดลงบุคคลนั้นจะยอมรับว่านั่นเป็นโอกาสดีที่เขาจะเริ่มดำเนินการมีธุรกิจส่วนตัว

4.2 ประสบการณ์ทำงาน มีหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ในงานสามารถลดความเครียดในการทำงานได้ บุคคลที่ถูกสับเปลี่ยนงานที่ทำบ่อย ๆ จะมีความเครียดสูง เนื่องจากจะไม่มี ความชำนาญในงานใดงานหนึ่งต้องเรียนรู้และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา แต่สำหรับบุคคลที่ชอบพัฒนาตนเองอยู่แล้ว การถูกสับเปลี่ยนงานที่ทำบ่อย ๆ คือ การฝึกฝนทักษะหลากหลายทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น อันจะเป็นกลไกป้องกันความเครียด

4.3 ความช่วยเหลือทางสังคม นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า ซึ่งถ้าเขามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคคลเหล่านี้จะสามารถช่วยเหลือเขาได้ซึ่งจะทำให้เขาสามารถผ่อนคลายความเครียดได้

4.4 การควบคุมตนเอง การควบคุมจากภายในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญบุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองเครียด หรือไม่เกิดการรับรู้ว่ามีปัญหา และกดดันให้เกิดอารมณ์และความเครียด บุคคลนั้นจะต้องรู้จักยับยั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง

4.5 ประสิทธิภาพของตนเอง บุคคลจะมีความเชื่อส่วนบุคคลที่ว่าตนเองมีขีดความสามารถในการทำงานต่าง ๆ ได้มากน้อยแค่ไหน ถ้าตนเองรับรู้หรือไม่เชื่อมั่นในขีดความสามารถของตนเอง เวลาทำงานก็จะเกิดความเครียดได้มากกว่าคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4.6 การต่อต้าน บุคลิกภาพของคนบางคนเป็นคนที่มีระดับของการต่อต้านสูงและโกรธง่าย บุคคลเหล่านี้มักจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น การต่อต้านจะทำให้เพิ่มความเครียดในคนคนนั้น ยิ่งไปกว่านั้นคนที่โกรธง่ายจะถูกมองว่าเป็นคนชอบต่อต้านคนอื่นจะไม่ไว้วางใจ ทำให้สถานการณ์ตึงเครียดได้

ลัดดา เหล็กมัน (2550) ได้กล่าวว่า ความเครียดมีหลากหลายสาเหตุ สามารถแบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดที่สำคัญใหญ่ ๆ ได้ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่ สาเหตุทางร่างกาย สาเหตุทางจิตใจ เช่น ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเจ็บป่วยทางร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก บุคลิกภาพบางประเภท

2. สาเหตุจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สาเหตุจากปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การสูญเสีย การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิต ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพสังคมและสัมพันธภาพในสังคม เป็นต้น

Taylor (1986 อ้างใน เกศรินทร์ ปัญญาดวง, 2552) ได้สรุปสาเหตุเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ปัจจัยภายในลักษณะงานเอง เช่น สภาพการทำงานไม่ดีเนื่องจากการออกแบบงานไม่เหมาะสมหรือการออกแบบสถานที่เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องทำเป็นผลัด งานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่น่าเบื่อตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2. บทบาทในองค์กร เช่น บทบาทไม่ชัดเจนจนเกิดความขัดแย้งในบทบาท เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควรหรือไม่ทราบแนวทางการความก้าวหน้าก็เป็นเหตุให้เกิดภาวะเครียดได้

4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยลดความเครียดได้ เนื่องจากมีการ
เกื้อหนุนและเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมประการหนึ่ง สัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาทาง
บทบาทและความเครียดทางบุคคลซึ่งแสดงออกในรูปของความไม่พึงพอใจในงาน

5. โครงสร้างของสถาบันและบรรยากาศในหน่วยงาน ได้แก่ นโยบายด้านต่าง ๆ ของ
หน่วยงานขาดการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานกฎระเบียบในหน่วยงานที่เข้มงวด
การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม ในหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานมากจะทำ
ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดี ปัญหาด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจลดลงทำให้อัตราการลาออก
โยกย้ายของบุคลากรลดลง

6. ปัญหาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน มีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน เช่น การ
กลัวตงานซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว งานที่หนักเกินไปจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว
เป็นต้น

Luthans (1992 อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2553) ระบุว่า สาเหตุของความเครียดในการ
ทำงาน มี 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับองค์กร

องค์กรเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียดเนื่องด้วยนโยบาย โครงสร้าง สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม เช่น เมื่อใดที่นโยบายขององค์กร
บริษัทหรือหน่วยงานขาดความยุติธรรมต่อพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกัน องค์กรมี
กฎเกณฑ์การทำงานเข้มงวดเกินไปหรือขั้นตอนการทำงานคลุมเครือ

2. ระดับกลุ่ม

2.1 ขาดความกลมเกลียวกันในกลุ่ม ขาดความสามัคคี ขาดความไว้วางใจกัน ขาด
การยกย่องให้มีความสำคัญแก่กัน

2.2 ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดผู้สนับสนุน ขาดการแลกเปลี่ยนและผู้ช่วย
แก้ปัญหาขาดความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานแข่งขันกัน

2.3 ขาดความขัดแย้งภายในบุคคล ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เมื่อเกิดความ
ขัดแย้งพฤติกรรมที่เกิดจะมีลักษณะการกลั่นแกล้ง ใส่ร้ายป้ายสี

3. ระดับเอกบุคคล

3.1 ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ บุคคลแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างในเวลา
เดียวกัน เช่น บทบาทหน้าที่ในครอบครัวในการทำงาน ในชุมชน เป็นต้น การทำบทบาทเหล่านี้อาจ
เกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

3.2 ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่อต้องรับผิดชอบหน้าที่ในขณะที่ยังไม่เข้าใจในบทบาทนั้น อาจเป็นเพราะบทบาทนั้นคลุมเครือ ซึ่งเกิดได้จากการได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ไม่ดี การฝึกอบรมในงานที่ไม่เหมาะสม หรือการให้ข่าวสารข้อมูลระหว่างกันไม่ชัดเจน

3.3 บุคลิกลักษณะของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 บุคลิก คือ Type A และ Type B จากการศึกษาของเฟรดแมนและโรเซนแมน พบว่า บุคคลที่มีลักษณะ Type A มีประการณ์ทางความเครียดสูงกว่าและส่งผลกระทบต่อร่างกาย

3.4 การรับรู้ในการควบคุมตนเอง การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมรอบตัวหรือควบคุมงานไม่ได้ ทำให้เกิดความเครียด จากการวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานมีโอกาสร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีโอกาสควบคุมสภาพการทำงานได้ จะสามารถช่วยลดความเครียดลงได้

3.5 Self-efficacy คือ ความเชื่อหรือความคาดหวังของตนเอง ว่ามีความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ แหล่งที่ทำให้เกิด Self-efficacy มี 4 ทาง คือ ผลการปฏิบัติงานของตนเอง การกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ การมีประสบการณ์จากผู้อื่น การได้รับการชักจูงให้เกิดความกล้าที่จะปฏิบัติ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จะมีความพอใจแทนที่จะเป็นความกังวลใจในการทำงาน ได้รับการกระตุ้นเร้าจากบุคคลอื่นจึงเกิดการรับรู้ตนเองว่าจะสามารถทำสำเร็จได้เช่นกัน แต่ความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคคลจะต้องยืดหยุ่นและเชื่อว่าถึงแม้ว่าจะล้มเหลวในครั้งนี้อันแต่ก็สามารถประสบความสำเร็จได้ในครั้งต่อไป

Schultz and Schultz (2006) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล และความแตกต่างของบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้แต่ละคนเกิดการตอบสนองต่อความเครียดที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยที่ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลงก็คือความพึงพอใจในงาน การมีอำนาจในการควบคุมงานของบุคคล และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานมีดังนี้

1.1 บุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ต่อความเครียด โดยเฉพาะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A คือ คนชอบการแข่งขันและเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา เอาจริงเอาจัง ทะเยอทะยาน และก้าวร้าว ต้องการประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มชอบเข้าสังคมและมีการนับถือตนเองสูง ส่วนคนที่

บุคลิกภาพแบบ B อาจจะมีภาวะเยือกเย็นเหมือนพวกมีบุคลิกภาพแบบ A แต่มีลักษณะแบบอื่น ๆ น้อยกว่า และยังมีการตอบสนองต่อความเครียดในการทำงานน้อยกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A

1.2 ความอดทน บุคคลที่มีความอดทนสูงจะมีความต้านทานต่อความเครียดสูง พวกเขามีความเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้

1.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จ คนที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความเครียดน้อยกว่าบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

1.4 อำนาจในการควบคุม บุคคลที่มีอำนาจในการควบคุมภายในสูงเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับเหตุการณ์ที่เข้ามากระทบในชีวิต บุคคลที่มีอำนาจในการควบคุมภายนอกสูงก็จะเชื่อว่าชีวิตของเขาถูกกำหนดโดยคนอื่น บุคคลที่มีอำนาจในการควบคุมภายในสูงจะมีความเครียดน้อยกว่าบุคคลที่มีอำนาจในการควบคุมภายนอกสูง

1.5 ความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเอง มีความหมายเหมือนกับความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง สำหรับในสถานที่ทำงาน คำนี้หมายถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคคลที่ความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองในองค์การสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การและตนเองเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อองค์การ ทำให้บุคคลเหล่านี้มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าบุคคลที่ความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองในองค์การต่ำ

1.6 ความรู้สึกในแง่ลบ เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลต่อการรับรู้ความเครียดได้ง่าย คือ บุคคลที่มองโลกในแง่ลบ ก่อนข้างจะสัมพันธ์กับอาการของโรกระบบประสาท จะมีความรู้สึกถึงความโศกเศร้าและความไม่พอใจทั้งในเรื่องงานและในทุกเรื่องในชีวิต บุคคลที่มองโลกในแง่ลบมากจะมีโอกาสที่จะมีความเครียดสูงกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่บวก

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในสถานที่ทำงาน

2.1 การทำงานมากเกินไป คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเกินไป ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2.2 การทำงานน้อยเกินไป คือ การทำงานที่ง่ายเกินไปหรือการทำงานที่มีงานน้อยเกินไป หรือพนักงานไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง

2.3 การเปลี่ยนแปลงในองค์การ พนักงานที่เห็นความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้นและมีความท้าทาย จะมีความเครียดน้อยกว่าพนักงานที่มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ถูกคุกคาม

2.4 บทบาทที่คลุมเครือ บทบาทของพนักงานในองค์การก่อให้เกิดความเครียดได้ ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ เกิดขึ้นเมื่อขอบเขตและความรับผิดชอบในการทำงานไม่มีโครงสร้างหรือไม่มีการระบุบทบาทที่ชัดเจน

2.5 บทบาทที่ขัดแย้ง บทบาทที่ขัดแย้งของพนักงานเกิดขึ้นเมื่อจุดมุ่งหมายของงานกับจุดมุ่งหมายของบุคคลไม่ตรงกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน ทั้งผู้ชายและผู้หญิงต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างการแบ่งเวลาให้ครอบครัวและงาน แต่ผู้หญิงจะประสบปัญหามากกว่า ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวมักจะถูกคาดหวังที่ผู้หญิงมากกว่า จากงานวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีความเครียดมากกว่าผู้ชาย

4. หัวหน้างานและผู้จัดการ เป็นบุคคลที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด พฤติกรรมของผู้นำที่ไม่ดี เช่น ไม่ให้การสนับสนุนลูกน้องของตน หรือไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้องสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้ลูกน้องเกิดความเครียดในการทำงานขึ้นได้

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น พนักงานไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอาจทำให้เกิดความเครียด การสนับสนุนให้ลูกน้องมีตำแหน่งสูงเกินกว่าความสามารถ และประสบการณ์การประเมินผลงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ ความกลัวตงงาน เป็นต้น

Ivancevich and Matteson (1987) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 4 อย่างคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษา และสุขภาพ
2. ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหา และความเชื่ออำนาจภายนอกคน
3. ปัจจัยในองค์การ แบ่งออกเป็น
 - ระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณงาน ความรับผิดชอบต่อกัน และสิ่งของ
 - ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม
 - ระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการจัดการ
4. ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัยและการเดินทาง

Cherrington (1994) แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่มีความเสี่ยงอันตราย มีสารพิษ ความลำบากในการเดินทางมาทำงาน และสภาพอากาศในที่ทำงาน
2. ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ความอดทนในสถานการณ์ต่าง ๆ และบุคลิกภาพ
3. ปัจจัยงาน ได้แก่ งานที่เร่งรีบแข่งกับเวลา มีความกดดันเกี่ยวกับผลงาน งานที่ไม่มีโอกาสกำหนดวิธีการทำงานเอง งานที่มีผลกระทบต่อคนหมู่มาก และงานที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

4. ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ขั้นตอนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ความไม่ยุติธรรมในองค์กร และมีความเป็นทางการมากเกินไป

5. ความเครียดจากชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเจ็บป่วย ปัญหาครอบครัวหรือการหย่าร้าง ปัญหาการเงิน การตั้งครุฑหรือต้องเลี้ยงดูบุตร และการแต่งงานหรือการมีความรัก

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2008) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากหรือน้อยเกินไป ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ จำนวนชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

2. บทบาทภายในองค์กร เช่น ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือของบทบาทระดับของความรับผิดชอบ เป็นต้น

3. การพัฒนาอาชีพ เช่น มีการเลื่อนตำแหน่งช้า หรือเร็วเกินไป ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น

4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา

5. บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร เช่น รูปแบบการจัดการ การติดต่อสื่อสาร การให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นต้น Cooper and Marshall (1983 อ้างถึงใน อรอนงค์ วัฒนาว, 2544) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ที่มีผลต่อตัวบุคคลและองค์กรว่า มีอยู่ด้วยกัน 6 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Intrinsic to The job) ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่

1.1 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสงมากเกินไป หรือน้อยเกินไป แสงสว่างที่ไม่เพียงพอในงานที่ใช้ความละเอียดทำให้เกิดการปวดสายตา เนื่องจากต้องเพ่งมากเกินไป เสียงที่ดังเกินไป ทำให้การได้ยิน การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ ทำให้ขาดสมาธิรวมไปถึงหูตึงได้ อากาศเย็นหรือร้อนเกินไปทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สมาธิสั้น อารมณ์แปรปรวน เป็นต้น

1.2 งานหนัก (Work Overload) การทำงานหนักส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด งานหนัก แบ่งเป็น 2 ด้าน

1.2.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีปริมาณมากกว่าความสามารถของพนักงานคนนั้น ๆ จะทำได้หรืองานที่ถูกกดดันด้วยเวลาโดยมีกำหนดเวลาส่งผลงาน งานบางงานต้องใช้แรงกายทำให้พนักงานรู้สึกอ่อนล้าและขาดการพักผ่อนร่วม

ด้วยจะยิ่งส่งผลเสียมากขึ้นไปอีก หรือในระหว่างการทำงาน มีการขัดจังหวะทำให้การทำงานขาดตอน งานไม่ทันเวลา

1.2.2 คุณภาพงานที่สูงเกินไป หมายถึง งานที่ยากเกินไปและงานที่ต้องใช้ความสามารถ ทักษะ หรืออาจเป็นงานที่ต้องใช้สมาธิ การตัดสินใจในระดับสูงและงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ซับซ้อนและหากบุคคลนั้นขาดความสามารถที่จะทำได้ ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

1.3 งานน้อย (Work Underload) หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น หากพนักงานพบว่า ตนเองมีงานทำน้อยกว่าคนอื่นเขาจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกเบื่อเพราะงานซ้ำซากจำเจ

1.4 งานเป็นกะ (Shift Work) การทำงานหมุนเวียนตามตารางการทำงานที่องค์กรกำหนด มีผลทำให้เกิดความดัน ระดับน้ำตาลในเลือดสูง สภาพจิตใจและแรงจูงใจในการทำงานลดลง ซึ่งการทำงานเป็นกะจะส่งผลต่อเวลาหลับนอน การพักผ่อนไม่เป็นตารางเวลาที่แน่นอนตลอดจนมีผลต่อชีวิตครอบครัวและสังคมอีกด้วย

1.5 ชั่วโมงการทำงานที่ยาว (Long Hours) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวจะส่งผลเสียต่อสุขภาพโดยตรง เกิดโรคได้ง่าย เนื่องจากร่างกายขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ

1.6 งานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical Danger) ส่วนใหญ่เป็นงานอาชีพที่มีความเสี่ยง เช่น ทหาร ตำรวจ นักกู้ระเบิด เป็นต้น อาชีพเหล่านี้จะมีความเครียดเกิดขึ้นเสมอ

1.7 เทคโนโลยีใหม่ (New Technology) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีบีบบังคับให้พนักงานต้องปรับตัวและเพิ่มทักษะให้เกิดขึ้นกับตนเอง สภาพที่บุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ได้ มีผลทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียดเพราะนอกจากพนักงานจะต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ได้แล้ว ยังต้องเข้าใจระบบเทคโนโลยีนั้น และรู้จักวิธีการถ่ายทอดทักษะการใช้งานให้กับผู้อื่น ได้ด้วย

1.8 ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ (Responsibility and Decision Making) บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความเครียดสูง โดยเฉพาะพนักงานในระดับผู้จัดการที่ต้องตัดสินใจและรับผิดชอบ ต่อการวางแผนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.9 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Change at Work) เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การนำเอาระบบควบคุมคุณภาพมาใช้ในที่ทำงาน เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรมประจำวันของพนักงานจะส่งผลให้เกิดความเครียด

1.10 การเดินทาง (Travel) หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากการเดินทาง เช่น การจราจรติดขัด ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การเดินทางล่าช้า เช่น ฝนตก รถโดยสารขาดช่วง เป็นต้น

2. บทบาทภายในองค์กร (Role in the Organization) หมายถึง ความคาดหวังของสังคมต่อบุคคลในการแสดงออกของพฤติกรรมที่ควรจะเป็นเมื่ออยู่ในตำแหน่งนั้น ความเครียดของบุคคลจะน้อยลงหากว่าบทบาทของบุคคลถูกกำหนดไว้ชัดเจนในเรื่องของบทบาทที่พบว่าก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

2.1 บทบาทไม่ชัดเจน (Role Ambiguity) คือ การที่พนักงานมีข้อมูลไม่เพียงพอเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง ไม่มีการชี้แจงที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงานและความรับผิดชอบจากฝ่ายบริหาร ไม่ทราบความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับทำให้สับสนบทบาทที่ไม่ชัดเจน มีผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ความพึงพอใจในงานลดลง เกิดความกังวลและเครียดขึ้นได้

2.2 บทบาทขัดแย้ง (Role Conflict) เกิดจากความไม่สอดคล้องกันของความต้องการความคิดเห็น ค่านิยมของสังคมและครอบครัว เช่น การทำงานที่ไม่ต้องการทำ นำไปสู่การเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร คือ สิ่งที่ถูกองค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้น ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคลต่ำ ขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน ขาดความสนใจและรับฟังปัญหาของบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ที่พบในองค์กร ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Boss) การที่หัวหน้าเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือลูกน้อง จะทำให้ลูกน้องเกิดความเคารพไว้วางใจ ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้าไม่เอาใจใส่ลูกน้อง จะทำให้ลูกน้องรู้สึกหัวหน้าใช้อำนาจในการปกครองและเอาเปรียบ

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) หัวหน้าที่ให้ความสำคัญงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์เป็นการเสียเวลาจะมีความเครียดสูงเพราะต้องกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยจะไม่มีผู้ให้ความช่วยเหลือ หัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงควรให้ความสนใจกับลูกน้องมาก เพราะงานต่าง ๆ นั้น ตนเองไม่ได้เป็นผู้ลงมือกระทำ แต่เป็นผู้ควบคุมให้ลูกน้องทำตามเป้าหมายที่วางไว้

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นจากการแข่งขันทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงาน หากเกิดการแข่งขันภายในสูงมีผลให้เกิดความเครียดสูง และเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรได้

4. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career Development) บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่คิดว่าต้องมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วหรืออย่างน้อยต้องก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและต้องการอิสระในการทำงาน ต้องการโอกาสในการได้รับการเพิ่มพูนทักษะ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รับมอบหมาย

ให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ ความเครียดจะเกิดขึ้นหากสิ่งที่ตั้งความหวังไว้ไม่สามารถดำเนินไปตามที่ต้องการ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หากรวดเร็วเกินไป ซ้ำเกินไปงานไม่มีความมั่นคง ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดความเครียด

5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร (Organization Structure and Climate) โครงสร้างการบริหารงานที่มีกำหนดแน่นอนตายตัว ไม่มีการยืดหยุ่น ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัญหาการเมืองในองค์กร เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น นโยบายการปลดพนักงาน การเกษียณอายุ ก่อนกำหนด สามารถสร้างความเครียดให้กับพนักงานได้ทั้งสิ้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (Home-Work Pressures) การทุ่มเทเวลาให้กับงานทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวลดลง หรือการทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวทำให้เวลาที่ให้กับงานลดลงการจัดสรรเวลาที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความเครียดสูง โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีบุตรเล็ก ๆ ต้องดูแล

Shermerhorn & Osborn (1991) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 อย่าง คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความสามารถ และบุคลิกภาพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ปัจจัยภายนอกงาน จากแนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน จะเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานแบ่งได้เป็น 4 สาเหตุ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลตอบสนองต่อความเครียดแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก/สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

2. บุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งส่งผลต่อการอดทนต่อความเครียดของบุคคล

3. ลักษณะงาน ลักษณะของงานที่ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงกดดันในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงานได้

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียดความถี่ในการทำงานรวมถึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

2.1.3 ประเภทของความเครียดในการทำงาน

Larsen and Buss (2005) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของความเครียดออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) ความเครียดประเภทนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด โดยจะมีอาการปวดหัวจากความตึงเครียดที่อยู่ในภาวะอารมณ์ว้าวุ่นใจ รู้สึกอยู่ในภาวะกดดัน

2. ความเครียดเป็นระยะ ๆ (Episodic Acute Stress) ความเครียดประเภทนี้จะนำมาสู่ออาการปวดหัวข้างเดียว เกิดโรคความดันโลหิตสูง เกิดการอุดตันของเส้นโลหิตที่ไปเลี้ยงสมอง เกิดความกังวลใจ มีภาวะกดดัน

3. ความเครียดที่เป็นบาดแผลในใจ (Traumatic Stress) ความเครียดเฉียบพลันในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญของชีวิต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ความเครียดประเภทนี้จะแตกต่างจากความเครียดเฉียบพลันตรงปฏิกิริยาในการตอบสนองความเครียดโดยความเครียดประเภทนี้จะมีอาการที่เรียกว่า Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) โรคนี้อาจไม่ได้เกิดขึ้นในทันทีทันใดแต่อาจเกิดในภายหลังเพราะมันฝังอยู่ในใจ

4. ความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) เป็นความเครียดที่ไม่มีวันหาย ความเครียดประเภทนี้เกิดจากความเจ็บป่วยอย่างรุนแรง เช่น โรคเบาหวาน ระบบภูมิคุ้มกันในร่างกายลดลง โรคเกี่ยวกับหลอดเลือดหัวใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรัง

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ได้แบ่งความเครียดออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ยูสเตรส (Eustress) หรือ คอนสตรัคทีฟ สเตรส (Constructive stress) จะเกิดขึ้นเมื่อคนเรามีความเครียดที่อยู่ในระดับไม่มากจนเกินไป มีความเครียดเล็กน้อยจะทำให้เกิดผลในเชิงบวก คือ มีพลัง มีความกระตือรือร้น มีความขยันขึ้น

2. ดิสเตรส (Distress) หรือ ดิสทริคทีฟ (Destructive Stress) เป็นความเครียดที่มีมากจนเกินไปซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ๆ เช่น ทำให้ความดันขึ้นสูง ปวดศีรษะ และมีปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น

ประสานพร มณฑลธรรม (2550) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดเฉียบพลัน คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นในทันทีและเกิดการตอบสนองทางร่างกายในทันที ด้วยการหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมา แต่เมื่อคลายความเครียดลงหรือเมื่อหายเครียดแล้วฮอร์โมนที่เกิดขึ้นจะกลับสู่ปกติ ความเครียดประเภทนี้เกิดจาก อาการร้อนหรือเย็น การอยู่ร่วมกันในชุมชนที่มีคนมาก การเกิดความกลัว ตกใจ

2. ความเครียดเรื้อรัง คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นประจำทุกวัน และเกิดการสะสม โดยไม่มีการตอบสนองของร่างกาย หรือมีการแสดงออกถึงความเครียดนั้น แต่เมื่อเกิดการสะสมนานวันเข้าก็จะกลายเป็นความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากชีวิตการทำงาน ความเครียดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้แบ่งความเครียดตามระยะเวลาที่เกิดขึ้นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้น และร่างกายตอบสนองต่อความเครียดนั้นทันทีโดยการหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมา เมื่อความเครียดหายไปร่างกายจะกลับสู่ภาวะปกติ ภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ความกลัว หรือสถานการณ์เร่งด่วน เป็นต้น

2. ความเครียดประเภทเรื้อรัง เนื่องจากเกิดการสะสมเป็นเวลานาน โดยร่างกายไม่สามารถตอบสนองหรือจัดการต่อความเครียดนั้นได้

อนงค์ สังข์น้อย (2554) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางบวก คือ ความเครียดที่ส่งผลดีต่อชีวิตและการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ

2. ความเครียดในทางลบ คือ ความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้ในชีวิตและการทำงาน มักพบในบุคคลที่มีความเครียดระดับสูง

Dubrin (1990) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานได้ทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. ความเครียดทางลบซึ่งเป็นการเครียดที่ไม่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น ความผิดหวังในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.1.4 ระดับของความเครียดในการทำงาน

ลัดดา ตันกันทะ (2540) แบ่งความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้งหรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้นและหมดไปในระยะเวลาอันสั้นเพียงนาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น ความเครียดในระดับนี้จะกลายเป็นแรงจูงใจ และทำลายความสามารถของบุคคล จึงช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรก เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลอยู่บ่อยครั้ง หรือถูกคุกคามเป็นเวลานานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในระหว่างความสำเร็จ และความ

ล้มเหลว ไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว ความรู้สึกเครียดนี้จะคงอยู่หลายชั่วโมงหรือเป็นวัน มีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกลำบากใจ เหนื่อยล้า และกลัวความไม่แน่นอนของงาน บุคคลจึงมีความแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธ ก้าวร้าว เจ็บข้อมือ เนื่องจากไม่อาจควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมากเกิดขึ้นจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่รุนแรง หรือมีหลายสาเหตุร่วมกันคุกคามอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเครียดจะคงอยู่นานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่องและหากไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย รู้สึกท้อแท้ หหมดไฟในการทำงานและปรับตัวไม่ได้ ตามมา ความเครียดในระดับนี้จะขัดขวางและเป็นอันตรายต่อความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลลดลง

ปริชา อินโท (2554) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำ มักมีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

2. ความเครียดในระดับปานกลาง มักมีผลทำให้คนทำอะไรบางอย่างซ้ำ ๆ บ่อย ๆ เช่น รับประทานอาหารมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ คิดเหว้า สูบบุหรี่จัด เดินไปเดินมานั่งไม่คิดที่เป็นต้น

3. ความเครียดในระดับรุนแรง มักมีผลทำให้คนมีความก้าวร้าวรุนแรง ซึมเศร้า วิตกกังวล ไม่รับรู้ความเป็นจริงและไม่สามารถควบคุมตนเองได้

4. ความเครียดในระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้หลายโรค เช่น โรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ และโรคอื่น ๆ อีกมากมาย

พรรณพิมล หล่อตระกูล (2554) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ความเครียดในระดับปกติ เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น รถติด จึงไม่เป็นอันตราย

2. ความเครียดในระดับมากกว่าปกติเล็กน้อย อาจเกิดขึ้นในบางช่วงของชีวิตมนุษย์ ที่มีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้น หรือผ่านเข้ามาชั่วคราว เช่น อ่านหนังสือสอบ มีภาระงานมาก ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนว่าช่วงนี้ทำงานหนักมากเกินไป ต้องปรับร่างกายจิตใจให้เข้มแข็ง มีวินัยมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เตือนว่าร่างกายต้องการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

3. ความเครียดระดับปานกลาง เป็นระดับความเครียดที่เกิดจากความวิตกกังวลในการทำงานหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้าและความเครียดระดับนี้ไม่เป็นอันตรายและไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล

4. ความเครียดระดับมาก อาจเกิดจากเรื่องสุวิสัย หรือมีเหตุการณ์ที่รุนแรงสูญเสียเกินกว่าจะรับได้ เช่น บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต เกิดอุบัติเหตุ ประสบภัยธรรมชาติอย่างไม่คาดคิด เหตุการณ์เหล่านี้อาจทำให้มีความเครียดสูงทันที แต่เมื่อผ่านพ้นสถานการณ์ที่เลวร้ายไปแล้ว ร่างกายและจิตใจก็อาจปรับเข้าสู่สภาวะปกติได้

อนงค์ สังข์น้อย (2554) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำเป็นความเครียดที่บุคคลต้องเผชิญอยู่ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นความเครียดในระยะเวลาดสั้น ๆ

2. ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่อยู่ในเกณฑ์ปกติ ไม่ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต แต่จะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

3. ความเครียดระดับสูง เป็นความเครียดระดับที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม

4. ความเครียดระดับรุนแรง เป็นความเครียดระดับที่บุคคลไม่สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมของตนเองได้ ควรพบและปรึกษาจิตแพทย์หากปล่อยไว้ระยะเวลานานจะทำให้มีอาการเจ็บป่วยทางจิตใจอย่างรุนแรงได้

Turkington (1998) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) มักจะเกิดขึ้นภายในระยะเวลาอันสั้นไม่กี่นาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น ในที่สุดบุคคลก็จะสามารถจัดการกับความเครียดเล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านี้ออกไปได้หมดอาทิเช่น การทำงานไม่ทันเวลา พลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น

2. ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดในระดับนี้มักจะใช้เวลาในการเกิดนานกว่าหรือมีความยุ่งยากที่จะจัดการกับเหตุการณ์นั้น ๆ จัดเป็นความเครียดที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นกว่าในระดับแรก อาทิเช่น การขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรงการทำงานนานเกินไป เป็นต้น

3. ความเครียดในระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่อยู่ในระดับรุนแรงเป็นอย่างมาก และคงอยู่กับบุคคลเป็นระยะเวลานาน โดยที่บุคคลไม่สามารถจะขจัดความรู้สึกเครียดออกไปจากจิตใจได้ อาทิเช่น บุคคลที่รักเสียชีวิต ความเจ็บป่วยรุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2542) ได้แบ่งระดับของความเครียดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความเครียดต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอย่างมาก เป็นระดับที่บุคคลอาจรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ โดยมีแรงกดดันหรือแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตที่น้อยกว่าบุคคลอื่น

2. ระดับความเครียดเกณฑ์ปกติ เป็นระดับที่บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผลของการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย เป็นระดับที่บุคคลมีความไม่สบายใจอันอาจเกิดจากปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือมีปัญหาอุปสรรค ข้อขัดแย้งที่อาจจะยังไม่ได้รับการคลี่คลายหรือแก้ไข ซึ่งถือว่าเป็นความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวัน ขณะเดียวกันความเครียดที่เกิดขึ้นในระดับนี้อาจรู้สึกได้จากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมบ้างเล็กน้อย

4. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติปานกลาง เป็นระดับที่บุคคลเริ่มมีความตึงเครียดในระดับค่อนข้างสูง และได้รับความเดือนร้อนเป็นอย่างมากจากปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้งและวิกฤติการณ์ในชีวิต โดยอาจสังเกตได้จากอาการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด พฤติกรรม การดำเนินชีวิตและสิ่งที่แสดงออกจะเป็นสัญญาณเตือนขั้นต้นว่า บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤติและความขัดแย้งซึ่งบุคคลจัดการหรือแก้ไขด้วยความยากลำบาก トラบไคที่ความขัดแย้งต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ ลักษณะอาการต่าง ๆ จะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ความเครียดระดับนี้มีผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตได้

5. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติมาก เป็นระดับที่บุคคลกำลังตกอยู่ในภาวะตึงเครียดหรือกำลังเผชิญกับวิกฤติการณ์ในชีวิตอย่างรุนแรง หากปล่อยให้ความเครียดในระดับนี้ยังคงมีอยู่ต่อไปโดยไม่ดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมและถูกวิธี อาจนำไปสู่ความเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรง ซึ่งส่งผลเสียต่อตนเองและบุคคลใกล้ชิดต่อไปได้

2.1.5 ผลกระทบจากความเครียดในการทำงาน

Robbins & Judge (2007) กล่าวว่า บุคคลซึ่งมีระดับความเครียดสูงอาจทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย อาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเครียด มักจะมีผลต่อร่างกาย ซึ่งข้อมูลนี้ได้มาจากการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า

ความเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ การเต้นของหัวใจและการหายใจ ความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะ และอาจนำไปสู่โรคหัวใจ

2. อาการทางจิตใจ ความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ งานที่ทำให้เกิดความเครียดจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ความเครียดยังทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ด้านจิตใจอีก ได้แก่ ความกังวล ความหดหู่ ความเบื่อหน่าย อุนเฉียว เฉื่อยชาไม่ยอมทำอะไร

3. อาการทางพฤติกรรม ความเครียดจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิต ขาดงานและอาจลาออกจากงาน เช่นเดียวกับพฤติกรรมส่วนตัว บุคคลอาจเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มสุรา พุดเร็ว หงุดหงิด และการนอนหลับไม่ปกติ

Muchinsky (2006) ได้แบ่งการตอบสนองต่อความเครียดได้ 3 ทาง คือ

1. การตอบสนองทางร่างกาย มีอาการของโรคหัวใจ เช่น ความดันโลหิตสูง ระดับคอเลสเตอรอลสูง และมีอาการของโรคทางเดินอาหาร เช่น โรคกระเพาะ

2. การตอบสนองทางจิตใจ ได้แก่ อาการหงุดหงิด เบื่อหน่าย หดหู่ใจ โกรธ เป็นต้น

3. การตอบสนองทางพฤติกรรม ได้แก่ มีการแสดงออกถึงความก้าวร้าว หนีงาน ขาดงาน ดิเคยาเสพติด

กรมสุขภาพจิต (2555) ความเครียดจะส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางร่างกายจิตใจ และพฤติกรรม ดังนี้

1. ความผิดปกติทางร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ ไมเกรน ท้องเสียหรือท้องผูก นอนไม่หลับหรือว่างเหงาหาวนอนตลอดเวลา ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ เบื่ออาหารหรือกินมากกว่าปกติ ท้องอืดเพื่อ อาหารไม่ย่อย ประจำเดือนมาไม่ปกติ เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ มือเย็นเท้าเย็นเหงื่อออกตามมือตามเท้า ใจสั่น ถอนหายใจบ่อย ๆ ผิวหนังเป็นผื่นคัน เป็นหวัดบ่อย ๆ แผลอากาศง่าย เป็นต้น

2. ความผิดปกติทางจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล คิดมาก คิดฟุ้งซ่าน หลงลืมง่าย ไม่มีสมาธิ หงุดหงิด โกรธง่าย ใจน้อย เบื่อหน่าย ซึมเศร้า เหงา ว้าวุ่น สิ้นหวัง หมดความรู้สึกสนุกสนาน เป็นต้น

3. ความผิดปกติทางพฤติกรรม ได้แก่ สูบบุหรี่ ดื่มสุรามากขึ้น ใช้สารเสพติด ใช้ยานอนหลับ จู้จี้ขี้บ่น ขวนตะเลาะ มีเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ ดึงผม กัดเล็บ กัดฟัน ผุดลุกผุดนั่ง เงียบขรึม เก็บตัว เป็นต้น

Dunnette and Hough (1990) ได้สรุปผลกระทบที่เกิดจากความเครียดในการทำงานไว้แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ทางร่างกาย (Physiological Responses) บุคคลที่มีความเครียดจากการทำงานสูงจะส่งผลให้ร่างกายมีการตอบสนอง 3 ลักษณะคือ

1.1 ระบบโลหิต ได้แก่ ความดันโลหิตสูงขึ้น ความเสี่ยงโรคหัวใจ และคอเลสเตอรอลสูงขึ้น

1.2 ชีวเคมี ได้แก่ ระบบฮอร์โมนต่าง ๆ รวมทั้งกรดต่าง ๆ ในร่างกายผิดปกติระบบการย่อยอาหารผิดปกติ

2. ทางจิตใจ (Psychological Responses) ความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้บุคคลรู้สึกห่างเหินจากองค์กร เกิดความวิตกกังวล เบื่อ เหนื่อยหน่าย และเกิดความสับสนในการทำงาน ขาดความมั่นใจในตัวเอง และส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง

3. พฤติกรรม (Behavioral Responses) พฤติกรรมในทางลบ ที่เกิดขึ้นจากความเครียดในการทำงาน ได้แก่ เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน พฤติกรรมการใช้บุหรี่ แอลกอฮอล์และคาเฟอีน การขาดงาน การประท้วง และลาออกจากงาน

Baron and Greenberg (1999) ระบุว่า ความเครียดในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า หากบุคคลมีความเครียดในการทำงานมากเกินไปจะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง

2. ผลกระทบทางจิตใจ ความเครียดจะส่งผลทางจิตใจ ซึ่งแสดงออกเป็น 3 ลักษณะคือ สภาวะหมดแรง และอารมณ์ในการทำงาน สภาวะเพิกเฉยและมีทัศนคติทางลบต่องาน และสภาวะไม่สนใจ ไม่คาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในงาน

3. ผลกระทบต่อสุขภาพ ความเครียดจะส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความเจ็บป่วยได้ เช่น ไมเกรน โรคหัวใจ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดโรคมะเร็งด้วย

ปราณี สุกันธมาลย์ (2549) ได้สรุปไว้ว่า ผลกระทบของความเครียดในการทำงานแสดงออกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผลกระทบทางร่างกาย เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเผาผลาญพลังงานในร่างกาย เพิ่มระดับการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิตสูงขึ้น ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ เป็นโรคหัวใจ โรคกระเพาะ และโรคมะเร็ง

2. ผลกระทบทางอารมณ์ เช่น กระวนกระวายใจ เบื่อหน่าย หงุดหงิด กัดดัน โกรธ ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ขาดสมาธิ เกิดความขุ่นเคืองต่อการบังคับบัญชา และเกิดความไม่พอใจในงาน เป็นต้น

3. ผลกระทบทางพฤติกรรม ได้แก่ สูบบุหรี่เพิ่มขึ้น ดื่มสุรา นอนไม่หลับ ผลงานตกต่ำ ขาดงาน และลาออกจากงาน

สุรชนีกร สกุนตะมาลิก (2555) ได้แบ่งประเภทของความเครียดได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความเครียดด้านร่างกาย เป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมที่มากระตุ้นจากภายนอก ส่งผลให้ร่างกายเกิดอาการต่าง ๆ เช่น ปวดศีรษะ หัวใจเต้นเร็ว คลื่นไส้ อาเจียน เป็นต้น

2. ความเครียดด้านจิตใจ เป็นความเครียดที่เกิดจากการคิด การตัดสินใจ หรือการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ภายนอก ซึ่งส่งผลให้รู้สึกสับสน กัดดัน หงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย เป็นต้น

3. ความเครียดด้านพฤติกรรม เป็นความเครียดที่เกิดจากความเครียดด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น นอนไม่หลับ สูบบุหรี่จัด ดื่มสุราจัด เป็นต้น

พิบูล ทีปะपाल (2550) ผลกระทบของความเครียดแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. อาการทางด้านร่างกาย จากการวิจัยพบว่าความเครียดเป็นต้นเหตุทำให้ระบบการเผาผลาญอาหารเปลี่ยนแปลง ทำให้อัตราการเต้นหัวใจและการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูง ทำให้ปวดศีรษะ และอาจนำไปสู่หัวใจวายได้

2. อาการทางด้านจิตวิทยา ความเครียดทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้เกิดอาการทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ทำให้เกิดความตึงเครียด ความกังวล ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

3. อาการทางด้านพฤติกรรม ความเครียดทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไป เช่น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้ขาดงานบ่อย รวมทั้งนิสัยการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป มีการสูบบุหรี่และดื่มสุรามากขึ้น หงุดหงิด กระสับกระส่าย อารมณ์เสีย และนอนไม่หลับ เป็นต้น

ส่วนงานวิจัยครั้งนี้ใช้การวัดความเครียดในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามผลกระทบจากความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย คือ อาการผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกายที่มีผลมาจากความเครียดในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากสิ่งที่มีารบกวนหรือคุกคามต่อร่างกาย มักจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคความดันโลหิตสูง อาการนอนไม่หลับ ปวดหัว ไมเกรน มีนหัว เป็นต้น

2. ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการรบกวนหรือคุกคามต่อจิตใจ อาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และเกิดอาการทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่าย ตึงเครียด กัดดัน ซึมเศร้า เป็นต้น

3. ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม คือ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของพนักงานมีการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานว่ามีภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อบรรเทาความเครียด เช่น ขาดงานบ่อย มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทาน ดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่จัด และนอนไม่หลับ เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม

2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม

Cherrington (1994) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม คือ การที่บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับเขาเป็นผลมาจากพฤติกรรมของเขาเอง หรือเป็นผลของแรงต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของเขา

Gibson (2006) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่อธิบายถึง คนที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุม ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภทคือ คนที่เชื่อว่าการมีชีวิตอยู่ขึ้นอยู่กับ การควบคุมภายในตัวของเขาเอง และคนที่เชื่อว่า การมีชีวิตอยู่ของเขาถูกควบคุมจากปัจจัยภายนอก

Rotter (1972) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจการควบคุม หมายถึง การมีความเชื่อหรือความคาดหวังในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในตนเองหรือภายนอกตนเอง และความเชื่ออำนาจควบคุมนี้จะส่งผลถึงความรู้สึก การคิด และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล

Schultz (2002) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับแหล่งที่มาของรางวัลที่ได้รับ เช่น ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนจะเชื่อว่า การได้รับการเลื่อนขั้น ได้รับเงินรางวัล หรือผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอยู่กับภายใต้การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง สำหรับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมจะเชื่อว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะขึ้นอยู่กับอิทธิพลจากภายนอก เช่น ขึ้นอยู่กับโชคชะตา

ขวัญใจ โชคทำพระ (2550) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง การมีความเชื่อหรือความคาดหวังในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในตนเองหรือมาจากปัจจัยภายนอกตนเอง

วิเชียร วิทย์อุดม (2547) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม คือระดับความเชื่อของบุคคลในการเป็นนายหรือการควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ว่าตนเองจะสามารถควบคุมชะตาชีวิตได้มากหรือน้อยเพียงใด

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมเป็นขอบเขตซึ่งบุคคลรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมชีวิตตนเอง โดยมุ่งหวังที่ความสำคัญภายนอกและภายใน

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจควบคุมไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นผลมาจากการกระทำของตนหรือโชคชะตา สภาพแวดล้อม ปัจจัยภายนอกอื่น ๆ

Myers (1998) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง การอธิบายถึงผลลัพธ์ของบุคคลว่าเกิดจากการควบคุมภายใน เช่น ความพยายามและการกระทำ หรือจะเกิดจากการควบคุมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ทัศนีย์ หอมกลิ่น (2551) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง ลักษณะความเชื่อของปัจเจกบุคคลที่อธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนเองว่ามีสาเหตุมาจากตนเองหรือปัจจัยภายนอกจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกตนเอง เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของบุคคล

2.2.2 ประเภทของบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม

1. บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจควบคุมภายใน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Rotter (1972) ได้อธิบายถึง บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายในไว้ว่า การที่บุคคลเชื่อหรือรับรู้ว่ามีสาเหตุหรือเป็นผลอันเนื่องมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับจึงเกิดมาจากการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

ทัศนีย์ หอมกลิ่น (2551) ได้อธิบายถึง บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายในไว้ว่า บุคคลที่เชื่อในอิทธิพลของการควบคุมภายในตนเอง โดยเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสามารถและความพยายามของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเองมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป บุคคลนี้จะเห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเองตลอดจนมีแรงจูงใจสูงสามารถปรับตัวและควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความเชื่อมั่นในเหตุผล

บุคลิกภาพแบบเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Rotter (1972) ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกว่าการที่บุคคลเชื่อหรือรับรู้ว่ามีสาเหตุหรือผลของเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาจาก

สิ่งแวดล้อมหรืออิทธิพลภายนอกตนเองที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคชะตา เคราะห์กรรม อำนาจเหนือธรรมชาติ หรืออำนาจของผู้อื่นที่บุคคลนั้นไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดไว้แล้วโดยตนเองไม่สามารถควบคุมได้

ทศนีย์ หอมกลิ่น (2551) ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกว่า บุคคลที่เชื่อในอิทธิพลของการควบคุมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นไม่สามารถควบคุมได้โดยเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตมาจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม โดยความสำเร็จหรือความล้มเหลวใด ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากโชคชะตาหรือความยากง่ายของสิ่งที่เขากำลังเผชิญอยู่เขาเชื่อว่าตนเองไม่สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่พยายามแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความวิตกกังวลสูง และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

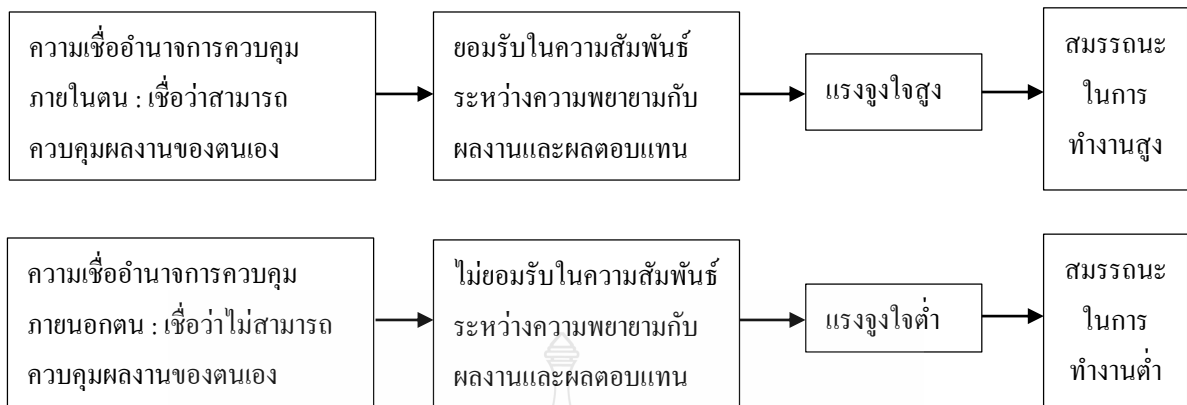
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม

Baron and Greenberg (1990) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจการควบคุม คือ ความเชื่ออำนาจการควบคุมมี 2 ประเภท คือ ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน หมายถึง มีความเชื่อว่าผลของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีรากฐานมาจากการกระทำของตนเองเป็นสำคัญ และความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกตน หมายถึง มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมีผลมาจากสาเหตุภายนอกซึ่งอยู่นอกเหนืออำนาจที่จะสามารถควบคุมได้ และความเชื่ออำนาจการควบคุมยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์กร ดังนี้

1. บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนมาก มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานและระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่าง ๆ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้มีบทบาทสำคัญในเรื่องการจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานจากแนวโน้มเช่นนี้ คนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตน จึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกตน ทำงานในระดับที่สูงกว่า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าและมีรายได้มากกว่า

2. คนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนจะมีความพอใจในงานมากกว่าและจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกตน

จากแนวคิดความเชื่ออำนาจการควบคุมดังกล่าวข้างต้น Baron and Greenberg (1990) ได้สร้างภาพประกอบแนวคิด ดังภาพประกอบแนวคิด ดังภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แนวคิดความเชื่ออำนาจการควบคุม

ที่มา : Baron and Greenberg (1990)

Weiner (1972 อ้างถึงในขวัญใจ โชคท่าพระ, 2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจการควบคุมว่าเป็น ความเชื่อในปัจจุบันที่ได้รับผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับประสบการณ์ความสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลวในสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล และมีการคาดการณืสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่ามาจากปัจจัยภายในตนเอง หรืออาจจะมาจากปัจจัยภายนอกตนเอง โดยปัจจัยภายในตนเองมาจากความสามารถความพยายามมานะ สำหรับปัจจัยภายนอกมาจากความยากง่ายของงานและ โชคชะตาเป็นสิ่งที่กำหนด ซึ่งสามารถสรุปสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ 4 สาเหตุดังนี้

1. สาเหตุจากความสามารถ เนื่องจากบุคคลจะประสบความสำเร็จในงานที่ยากจะสร้างให้บุคคลผู้นั้นเกิดความรู้สึกมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้นกว่าการที่ประสบความสำเร็จในงานที่ง่าย
2. สาเหตุจากความพยายาม เนื่องจากบุคคลมักจะใช้ความพยายามในการที่จะอธิบายถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเอง
3. สาเหตุความยากง่ายของงาน เนื่องจากถ้าหากว่ามีคนจำนวนไม่มากที่ประสบความสำเร็จในงานนั้น บุคคลก็จะตัดสินว่างานนั้นเป็นงานที่ยาก แต่ถ้าหากมีคนส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในงานนั้น บุคคลก็จะตัดสินว่าเป็นงานที่ง่าย
4. สาเหตุจากโชคชะตา เนื่องจากผลของงานเกิดจากโอกาส หรือความบังเอิญมากกว่าเกิดจากทักษะความสามารถของตนเอง

จากสาเหตุของความล้มเหลวข้างต้น Franken (1982 อ้างถึงในขวัญใจ โชคท่าพระ, 2550) สรุปได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนจะมีความเชื่อว่า สาเหตุที่ตัวเอง

ประสบความสำเร็จเป็นเพราะตนเองมีความสามารถ และหรือมีความพยายาม แต่ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จก็จะเป็นเพราะตนเองขาดความสามารถ และหรือขาดความพยายาม สำหรับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกคน จะมีความเชื่อว่าสาเหตุที่ตัวเองประสบความสำเร็จเป็นเพราะสิ่งนั้น ๆ เป็นเรื่องง่าย ๆ ใคร ๆ ก็สามารทำได้ หรืออาจจะเป็นเพราะมีโชค เป็นต้น แต่ถ้าหากประสบความสำเร็จล้มเหลวก็จะเป็นเพราะสิ่งนั้น ๆ มีความยาก มีน้อยคนที่จะสามารถทำได้สำเร็จ หรือโชคไม่ดี มีเคราะห์กรรม เป็นต้น

Rotter (1972) ระบุว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน (Internal Locus of Control) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลจากการกระทำของตนเองและสามารถควบคุมได้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายในมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือนำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในอนาคตของตน

1.2 พยายามพัฒนาสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเสมอ

1.3 ให้คุณค่าต่อการเสริมแรง ซึ่งได้รับมาจากการใช้ทักษะ หรือการที่สามารถบรรลุผลสำเร็จ และให้การสนใจพิจารณาระดับความสามารถของตน โดยเฉพาะเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว

1.4 แสดงการต้านทานต่อสิ่งที่พยายามจะเข้ามามีอิทธิพลครอบงำ

2. บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (External Locus of Control) หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตน ไม่ว่าจะด้านดีหรือร้าย เกิดจากอำนาจที่อยู่ภายนอกตน ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น เกิดจากบุคคลอื่น สิ่งแวดล้อม หรือ โชคชะตา ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมีลักษณะดังนี้

2.1 ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อมูลและเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหา

2.2 มีความวิตกกังวลที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ

2.3 หลีกเลียงที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ

2.4 ขาดความพยายาม และมีความกลัว พยายามแสวงหาสิ่งที่จะมาช่วยเหลือสนับสนุนตนเอง

ในบุคคลหนึ่งจะมีความเชื่ออำนาจควบคุมทั้งภายในและภายนอกประกอบกัน แต่ในสัดส่วนที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในมากกว่าอำนาจควบคุมภายนอกเรียกว่า

เป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมากกว่าความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน จะเรียกว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก

อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพบางด้านสามารถปรับเปลี่ยนได้ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ ความคาดหวัง คุณค่าของการเสริมแรง และพฤติกรรม Rotter (1982 อ้างใน วราลักษ์ณ์ ปวนสุรินทร์, 2541) เน้นความสำคัญของตัวแปรซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าการรับรู้ ความคาดหวัง เป้าหมาย และคุณค่าของเป้าหมายเปลี่ยนแปลงไป

บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อความเครียดในการทำงาน (Schultz & Schultz, 2006) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในมีแนวโน้มที่จะต่อสู้และพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคในงานที่ตนเองทำ เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นจนประสบความสำเร็จ ในขณะที่บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกจะมีความพยายามน้อยกว่า และหวังพึ่งความช่วยเหลือ กลายเป็นความวิตกกังวลและคิดหมกมุ่นในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก จะมีความเครียดสูงกว่าและมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน (Dubrin, 2000)

บุคคลที่เชื่อว่าตนสามารถกำหนดและรับผิดชอบสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่อพบอุปสรรคหรือปัญหาในการทำงาน จะมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ โดยไม่หวังพึ่งพาผู้อื่น ทำให้รู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และมีความเครียดในระดับต่ำ ต่างจากบุคคลที่เชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นอิทธิพลมาจากบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อมจะรู้สึกว่าคุณไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และเกิดความเครียดมากกว่า (Dunnette & Hough, 1990)

บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในจะพยายามเสาะหาข้อมูลอย่างมากก่อนทำการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้ความพยายามที่จะควบคุมปัจจัยแวดล้อมของตนเอง สามารถทำงานเกี่ยวกับการจัดการ งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญ งานที่ใช้ความคิดริเริ่ม และงานที่มีความเป็นอิสระได้ดี แต่บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกนั้น มักจะพูดบ่นไม่พอใจ แต่ก็ยอมทำตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์และงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ จะสามารถทำงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำงานที่มีข้อกำหนด และงานที่ต้องใช้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้ดี (วิเชียร วิทษุตม, 2547)

จากข้อมูลต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Rotter (1972) มาประกอบการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ อำนาจควบคุมภายใน และอำนาจควบคุมภายนอก เนื่องจากแนวคิดของ Rotter มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับงานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

2.3.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า คือการออกแบบงานที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตวิทยาในการทำงาน 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสำคัญของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบในผลของงาน และการรับรู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนเองทำ

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546) ได้สรุปความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึงธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ

ขวัญใจ โสภคทำพระ(2550)ได้ให้ความหมายของลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานที่มุ่งเน้นลักษณะงานหลัก ในงานของพนักงาน ที่มีพื้นฐานการแสดงให้เห็นเกี่ยวกับมิติของงาน คือ ทักษะที่หลากหลาย ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับของงาน

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959 อ้างใน รง ภูพวงไพโรจน์, 2540) ลักษณะงานหมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ทำให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

Wall and Martin (1987 cited Spector, 1996) ลักษณะงานหมายถึงรายละเอียดและคุณสมบัติต่าง ๆ ของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้

Greenberg and Baron (2000) ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ซึ่งเน้นมิติของงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและองค์กร การลาออกลดน้อยลง

Schultz and Schultz (2002) ได้ให้ความหมายของ ลักษณะงาน หมายถึง การใช้เงื่อนไขทางจิตวิทยากำหนดลักษณะของงานเฉพาะกับงานหลัก ๆ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ในพนักงานผู้ที่มีความต้องการความก้าวหน้า

จากความหมายของลักษณะงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาในข้างต้นนี้ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความหมายของลักษณะงาน คือ ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีความน่าสนใจ และมีความท้าทายให้ต้องลงมือทำงานนั้น ๆ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

Turner and Lawrence (1965 อ้างถึงในขวัญใจ โสภคทำพระ, 2550) ในปี 1965 Turner and Lawrence ได้เป็นผู้ริเริ่มและศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ของงาน กับปฏิกิริยาของพนักงานต่องานที่ทำ และได้พัฒนาแบบวัดวัตถุประสงค์ของงานขึ้นมาฉบับหนึ่งเรียกว่า ดัชนี อาร์ทีเอ เป็นดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ต้องการซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะงาน 6 ด้าน ดังนี้

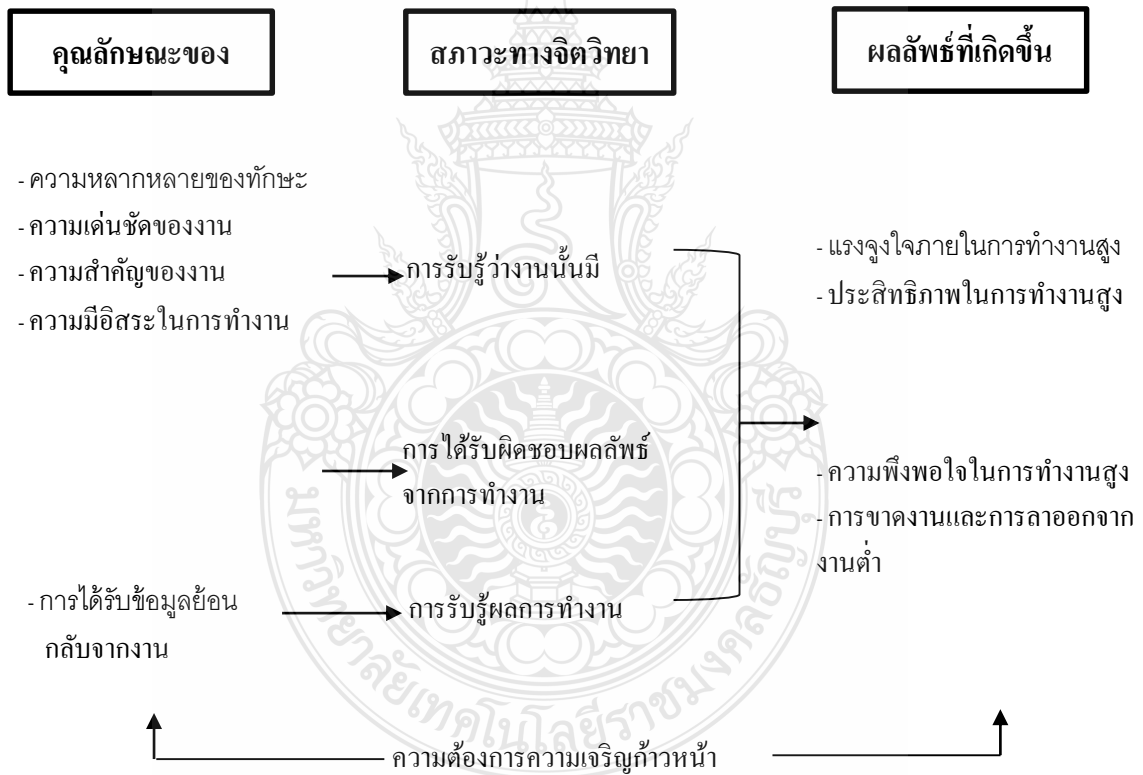
1. ความหลากหลาย
2. ความเป็นอิสระ
3. ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการ
4. ปฏิสัมพันธ์ที่เลือกได้
5. ความรู้ความชำนาญที่ต้องการ
6. ความรับผิดชอบ

ในการศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน Turner and Lawrence เชื่อว่า งานมีคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน สูงมากเท่าใด พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจและเอาใจใส่ในงานมากขึ้นเท่านั้น แต่เมื่อทำการทดสอบวิจัยความคิดดังกล่าว พบว่าความสัมพันธ์ทางบวกที่คาดหวังไว้ ระหว่าง ดัชนี อาร์ทีเอ กับความพึงพอใจและความเอาใจใส่ของพนักงานนั้น จะพบเฉพาะในคนโรงงานที่ตั้งในเมืองเล็ก ๆ เท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยก็อธิบายว่าผลดังกล่าวเกิดจากความแตกต่างของวัฒนธรรมย่อยเบื้องหลังของพนักงาน

Hackman and Lawler (1971 ขวัญใจ โสภคทำพระ, 2550) ได้นำประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลเข้ามาศึกษาร่วมกับลักษณะงาน เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงในการทำงาน การตอบสนองทางจิตและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน จากนั้นได้ศึกษาวิจัยถึงปฏิกิริยาของพนักงานต่อลักษณะงานของพนักงาน โดยวัดลักษณะของงาน 4 ลักษณะ คือ ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความเป็นอิสระ และข้อมูลย้อนกลับ รวมกับความต้องการความก้าวหน้า โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างความเข้มของความต้องการสำหรับความพึงพอใจในความต้องการระดับสูง ซึ่งได้แบ่งลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. เป็นลักษณะงานที่สำคัญ ประกอบด้วยความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
2. ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ โอกาสในการสร้างมิตรภาพ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย คือเมื่องานมีลักษณะงานทั้ง 4 ลักษณะสูง พนักงานที่พึงพอใจต่อความก้าวหน้ามีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจสูง พึงพอใจในงานสูง ทำงานมีคุณภาพมากขึ้น และขาดงานน้อยลง

Hackman and Oldham (1980, อ้างถึงใน กล้าหาญ ภู น่าน, 2556) ผู้พัฒนาทฤษฎีลักษณะงานได้เสนอว่ามีลักษณะงานบางประการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน การแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานในทางบวกส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพอารมณ์ในทางบวกและปฏิบัติงานได้ดี สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อไปได้ พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันในความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยคนที่มีความต้องการเจริญก้าวหน้าสูง จะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะในงานมากกว่า ดังนั้นทฤษฎีลักษณะของงานที่ชี้เฉพาะถึงเรื่องลักษณะของงานจะนำไปสู่ภาวะทางจิตวิทยาว่าเป็นการนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจ ผลการทำงาน และความพึงพอใจในงาน Hackman and Oldham ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาและพัฒนาแบบจำลองคุณลักษณะงานประกอบด้วย มิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaning Fullness of the Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีค่าและมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. การได้รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลต่อผลลัพธ์นั้น

3. การรับรู้ผลของการกระทำ (Knowledge of Results) บุคคลสามารถรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

เมื่อใดมีสถานะทางจิตใจทั้ง 3 ประการเกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และผลลัพธ์ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในการทำงานสูง
2. การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง
3. ความพึงพอใจในงานสูง
4. การขาดงานและการออกจากงานต่ำ

การมีสถานะทางจิตใจทั้ง 3 ประการจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะงาน 5 มิติตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980, อ้างถึงใน จิตรวี มุสิกสุต, 2556) รูปแบบการเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งสามารถตอบสนองขึ้นความต้องการของพนักงาน และก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร โดยลักษณะงานแบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่

ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน

2. ความเด่นชัดของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน โดยพนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีผลต่อผู้อื่นที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญ ผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำออกไปนั้นมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อองค์กร รวมถึงบุคคลในสังคม

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน พนักงานมีอิสระในการจัดการกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำให้พนักงานทราบถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้โดยตรง และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานได้รับ

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานข้างต้นที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมานั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2556) ซึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะงานมีทั้งหมด 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน มาประกอบการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความน่าสนใจและครอบคลุมมิติของงานซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติทั้งทางบวกและทางลบ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คนองยุทธ และคณะ (2542) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะและนโยบาย โครงสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ กระบวนการจัดการและบรรยากาศ หรือพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียด ความล้าในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชญาภา วรวิพรรณ (2552) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

อดิสร พูลสุวรรณ (2552) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานอาจเป็นบุคคล เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือเป็น

สิ่งของ เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เช่น อากาศ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

Schultz (อ้างถึงใน ภัตติญา แก้วสีดวง, 2551) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งต่าง ๆ รอบตัวในสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตซึ่งมีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน นอกจากการปรับปรุงเรื่องอุณหภูมิ แสงสว่างที่เพียงพอในการทำงานแล้ว การออกแบบการจัดวางผังสำนักงานยังมีส่วนช่วยในการไหลเวียนของงาน ระบบสื่อสาร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ทำงานในองค์กรอีกด้วย

เคมีพนธ์ แสงแก้ว (2557) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือสามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม อาจเป็น คน สิ่งของ พลังงาน สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ว่าเป็น สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอาง (2548) สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคคลในขณะที่ทำงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ตัวบุคคล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายขององค์กร กระบวนการจัดการและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ได้แก่ แสง สี เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียดความล่าในการทำงานรวมถึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ทำให้ผู้วิจัยสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า เป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียดความล่าในการทำงานรวมถึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

2.4.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คนองยุทธ และคณะ (2542) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Gilmer (1973) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าคนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กรการวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ

เป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงาน ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำ ได้การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ บำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1983) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ ถ้าบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะทำได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหา การเปิดโอกาสอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา ความมีอิสระและความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในอาชีพได้ เนื่องจากว่าพนักงานอาจมีความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำ และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างยิ่งมากยิ่งขึ้นในทางตรงข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิตมีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำ เรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) คือเมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟังตลอดจนให้พนักงานเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแก้ปัญหา เมื่อพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความเครียดทางอารมณ์ได้ รู้สึกสบายขึ้นเมื่อได้ระบายให้ผู้อื่นฟังความกดดันที่เกิดขึ้นจะลดลง

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นสามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความโกรธและก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การตั้งการและระเบียบในองค์กร (Order and Organization) คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

จุฬารัตน์ รุจิวรรณ (2550) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กรซึ่งพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมากแต่ คนที่มีความรู้สูงกลับรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้มีการศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมเรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ การจัดลักษณะโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนของพนักงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลงาน และมีวิธีจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมและเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้การยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรง ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน คือการได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่

จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือการได้ทำงานในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหรือก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนการที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและการบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน ข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. การวางผังที่ทำงาน คือ การจัดสภาพสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้อยู่เสมอ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันเหมาะสมมีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลทั่วไปได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดเบี้ยประกัน เป็นต้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สนใจที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Gilmer (1973) และเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางตัวมาประกอบการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงาน

เอมอร์ งามธรรมนิศย์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและความเชื่ออำนาจภายในภายนอกตน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชพบว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน มีความเครียดต่ำ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดวงทอง สังข์แก้ว (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียด : กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 232 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บุคลิกภาพการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงาน เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.8

มันทนา และคณะ (2546) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 443 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุม และปัจจัยในการทำงาน คือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความท้อแท้และเกิดความเครียดในการทำงาน และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานได้

Lussier and Achua (2001) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 174 คน พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน เมื่อเผชิญกับภาวะเครียดในงาน ก็สามารถที่จะเผชิญกับความเครียดและบริหารจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความท้อแท้ในงานต่ำ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากอิทธิพลของผู้อื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าหรือเกิดจากโชคและโอกาส เมื่อบุคคลเหล่านี้ประสบกับปัญหา ก็จะเกิดความเครียดได้ง่าย และเมื่อมีความเครียดสะสมนานเข้า ก็จะเกิดความท้อแท้ได้ในที่สุด

Kissner (1999) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ร่วมกันของความเชื่ออำนาจควบคุม การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ข้อกำหนดของสังคม ที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการทั่วไปของมหาวิทยาลัยชิคาโก จำนวน 550 คน ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้

Chiu, Kuo, Chien, Lin, and Hsiao (2005) ศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารในบริษัทขนาดใหญ่ในเมืองไทเป ประเทศไต้หวัน จำนวน 242 คน พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมีความพึงพอใจ

ในงานต่ำกว่า แต่มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน และสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้

2.5.2 ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน

มานพ วงศ์สุริย์รัตน์ (2541) ได้ทำการศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความเครียดในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 19.27 โดยปัจจัยด้านลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ความเครียดได้ดีที่สุด

สุดแสง หมื่นราม (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 96 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความเครียดโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ศิริพร เถาคี (2555) ได้ศึกษาความเครียดของทันตภิบาลในเขตจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 101 คน ผลการศึกษาพบว่าทันตภิบาลจังหวัดชัยภูมิมีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับความเครียดของทันตภิบาลจังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความเครียดของทันตภิบาลจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์สูงสุด ส่วนปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเครียดของทันตภิบาลจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปานรดา ปัญญาราษฎร์ (2550) ได้ทำการศึกษาความเครียด วิธีจัดการความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีระดับความเครียดในงานโดยรวมระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ หน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานการพยาบาลผู้ป่วย ฐานะการเงินและ

ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ โครงสร้างและการบริหารจัดการ บรรยากาศและสภาพการทำงาน สัมพันธภาพส่วนบุคคล และลักษณะงานพยายาล มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดโดย ปัจจัยเรื่องงานด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด

มัลลิกา วงศ์ตะวัน (2554) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตปลอดอากรของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตปลอดอากรของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีจำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในการปฏิบัติงานในเขตปลอดอากรของนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานบัญชีมีความเครียดในการทำงานในเรื่องด้านลักษณะงาน

ชญาดา สาริโนศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาผลกระทบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านรูปแบบการทำงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากคือด้านสภาพครอบครัว

ประณิตา ประสงค์จรรยา (2542) ทำการวิจัยเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ธิดิษฐา ก่อกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์รับเรื่องร้องเรียน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานศูนย์รับเรื่องร้องเรียนในเขตนครหลวง ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานศูนย์รับเรื่องร้องเรียนในเขตนครหลวงคือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชา ระบบรางวัลในการตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

พัชรารัตน์ อุปแก้ว (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาในด้านความสนใจในงาน และด้านลักษณะงาน ความเครียดโดยรวมของอาจารย์อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงาน และด้านความสนใจในงาน ส่งผลเชิงลบต่อความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุบลพรรณ เอี่ยมโกศลาก (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิง จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริการสื่อสาร จำนวน 295 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริการสื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิง จำกัด มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงาน จำนวนบุตร ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ภาระครอบครัว ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน การบริหารงาน ผลตอบแทนสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญ

Beitman (1983) ศึกษาสาเหตุของความเครียดในอาชีพของนักจิตวิทยาในโรงเรียนจำนวน 84 คน จากโรงเรียนมัธยม 42 แห่ง ในเขตรัฐ Pennsylvania, Philadelphia, New York และ Washington จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานที่ต้องทำงานในรูปแบบเดียวกันทุกวัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Abush and Burkhead (1984) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศหญิง อายุระหว่าง 35 - 55 ปี จำนวน 161 คน พบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน และสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้

Singh (1998) ศึกษาอิทธิพลของความเครียดในการทำงานและคุณลักษณะงานที่มีต่อผลลัพธ์ในการทำงานของพนักงานชาย พบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน และสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้

2.5.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงาน

สิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่ง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 120 คน พบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ในขณะที่อายุ อายุงาน และระดับเงินเดือนมีผลต่อความเครียดในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการทำงานและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สุภาพร อมรธวานุกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 324 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำทำอากาศยานสุวรรณภูมิในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทั้ง 5 ปัจจัย ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำทำอากาศยานสุวรรณภูมิในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยสภาพการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อระดับความเครียด

อนงค์ สังข์น้อย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 349 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนการจัดการความเครียดของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการความเครียดที่มุ่งแก้ไขตามปัญหา และ ด้านการจัดการความเครียดที่มุ่งแก้ไขตามอารมณ์

อดิสร พูลสุวรรณ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท

อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 378 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยง และความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานไม่ต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานไม่ต่างกัน

ปัทมาวดี อุดแดง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีความเครียดในระดับปกติหรือไม่เครียด ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีเพียงด้านภูมิทัศน์ด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครู คือ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และด้านการเรียนการสอน โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันทำนายความเครียดของครู ได้ร้อยละ 8.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริสา จรัสวุฒิยากร (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความเสี่ยงและความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่การรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

สมฤดี ราชฤทธิ์อนุกุล (2547) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปกติ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ สายควบคุมรักษาการณ์จำนวน 187 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา การถูกลงโทษทางวินัย และภาระครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ปัจจัยด้านองค์การ และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเครียด ส่วนปริมาณงาน ค่าตอบแทนของสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทัศนคติต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ

ศรีสวัสดิ์ นนท์ประเสริฐ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ กองควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัท วิทยุ การบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 151 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ มีความเครียดระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Studenski and Barczyk (1987) ศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานในเมืองแร่ เพื่อเสนอรูปแบบของผลที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่ทำงานใต้ดิน 411 คน และพนักงานฝ่ายบริหาร 104 คน พบว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการจ่ายค่าตอบแทน

Segedin (1993) ศึกษาถึงความเหมาะสมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และลักษณะของประชากรในสังคมคนทำงานซึ่งเป็นตัวแปรในการทำนายความเครียดในการทำงาน ความเครียดทางด้านจิตใจและการเผชิญความเครียดของบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้จาก 72 ครอบครัวของคนงานในรัฐไวโอมิ่งประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า ความเหมาะสมของงานกับสิ่งแวดล้อม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการสนับสนุนของกลุ่มมีนัยสำคัญในการทำนายความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

Lawrence and Lawrence (1987) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาล ผลศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาลได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาทางอารมณ์ของผู้ป่วยและครอบครัว ความต้องการของ

ผู้ป่วยและหัวหน้างาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้ แสดงออกมาในรูปของการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ การขาดงาน ความเหนื่อยล้า และ ผลงานต่ำ

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเครียดในการทำงาน และอิทธิพลของบุพปัจจัยทั้ง 5 ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้วิธีการทางสถิติ (Statistical) ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี จำนวน 18,676 คน (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 12 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 392 คน โดยใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรตามสูตรของ Yamane (1973)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี (N = 18,676)

$$n = \frac{18,676}{1+(18,676)(0.05)^2} = 392 \text{ คน}$$

ดังนั้นได้สำรองข้อมูลเพื่อป้องกันความสูญเสียจึงเก็บข้อมูลทั้งหมด 400 ตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1. แบ่งประชากรเป็น 12 บริษัท โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต และสนับสนุนฝ่ายผลิต
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) การวิจัยครั้งนี้จะใช้ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 ตัวอย่าง
3. เพื่อไม่ให้เกิดข้อกังขาในข้อมูลจึงใช้กลุ่มตัวอย่างดัง แสดงในตารางที่ 3.1 การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท

หน่วยงาน	จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ
1. บริษัท A	195	5
2. บริษัท B	651	14
3. บริษัท C	350	7
4. บริษัท D	3,950	84
5. บริษัท E	2,582	55
6. บริษัท F	1,193	26
7. บริษัท G	2,890	62
8. บริษัท H	3,560	76
9. บริษัท I	1,698	36
10. บริษัท J	635	14
11. บริษัท K	653	14
12. บริษัท L	319	7
รวม	18,676	400

* เนื่องจากในการเก็บข้อมูลถ้าเปิดเผยชื่อบริษัทจะทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการขอเก็บข้อมูล เพราะบริษัทต่าง ๆ ค่อนข้างกลัวว่างานจะมีผลกระทบต่อบริษัทจึงทำให้ไม่สามารถเปิดเผยชื่อบริษัทได้
ที่มา : ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2560

3.1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม (3) ลักษณะงาน (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ความเครียดในการทำงานโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรทั้งหมด ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา แผนก/สังกัด รายได้ต่อเดือน อายุงาน

2. บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ

3. ลักษณะงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวแปร ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ

5. ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม โดยใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก/สังกัด รายได้ต่อเดือน อายุงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close – Ended Questions) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร มีทั้งสิ้น 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน
2. บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร มีทั้งสิ้น 21 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ
2. ความเด่นชัดของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในการทำงาน
5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร มีทั้งสิ้น 22 ข้อ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. ด้านองค์การและการจัดการ
4. ด้านค่าจ้าง
5. ด้านสภาพการทำงาน
6. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร มีทั้งสิ้น 27 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย
2. ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ
3. ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม

ซึ่งคำถามในตอนที่ 2 - 5 เป็นแบบลักษณะปลายปิด มีคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักมีคะแนนต่อไปนี้

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

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ออกหนังสือราชการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 หน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ประสานงาน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด และทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วจึงอภิปรายผลการวิจัย

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ตารางการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- คะแนน -1 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่ได้วัดวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จาก สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ หรือตรงตาม เนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้ (ปราณี หล้าเบ็ญสะ, 2559)

ซึ่งจากผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) ได้ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ยทุกคำถามที่ใช้ได้เท่ากับ 0.99 โดยข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้เปลี่ยนแปลงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและส่งให้ผู้ทรงวุฒิพิจารณาข้อคำถามนั้นอีกครั้ง

1. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ภาษาเข้าใจง่ายและชัดเจนขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสำรวจกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 ชุด เพื่อไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2548) ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.838

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเลือกตอบ นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การกำหนดค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 ซึ่งแบบสอบถามเป็นการวัดประเมินค่ามาให้คะแนนตามน้ำหนักมีอยู่ 5 ระดับ แล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล ซึ่งมีความหมายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคั่น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งแบบสอบถามเป็นการวัดประเมินค่ามาให้คะแนนตามน้ำหนักมีอยู่ 5 ระดับ แล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล ซึ่งมีความหมายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความเครียดมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความเครียดมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความเครียดปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความเครียดน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความเครียดน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การแปลความระดับความสัมพันธ์ ซึ่งพิจารณาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549)

ค่า r มีค่ามากกว่า 0.81 - 1.00	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.61 - 0.80	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.41 - 0.60	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.21 - 0.40	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.01 - 0.20	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

2.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2-4

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง บุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์และแปลผลของข้อมูลได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบแบบ F-test
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหพันธ์
r^2	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
Y_1	แทน	ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย
Y_2	แทน	ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ
Y_3	แทน	ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม
Y_4	แทน	ความเครียดในการทำงานโดยรวม
X_1	แทน	บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน
X_2	แทน	บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก
X_3	แทน	บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวม
X_4	แทน	ความหลากหลายของทักษะ
X_5	แทน	ความเด่นชัดของงาน
X_6	แทน	ความสำคัญของงาน

X_7	แทน	ความมีอิสระในการทำงาน
X_8	แทน	การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน
X_9	แทน	ลักษณะงานโดยรวม
X_{10}	แทน	ความมั่นคงปลอดภัย
X_{11}	แทน	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
X_{12}	แทน	องค์การและการจัดการ
X_{13}	แทน	ค่าจ้าง
X_{14}	แทน	สภาพการทำงาน
X_{15}	แทน	สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ
X_{16}	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม
X_{17}	แทน	เพศชาย
X_{18}	แทน	อายุต่ำกว่า 20 ปี
X_{19}	แทน	อายุ 20 - 29 ปี
X_{20}	แทน	อายุ 30 - 39 ปี
X_{21}	แทน	อายุ 40 - 49 ปี
X_{22}	แทน	สถานภาพโสด
X_{23}	แทน	สถานภาพสมรส
X_{24}	แทน	การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X_{25}	แทน	การศึกษาปริญญาตรี
X_{26}	แทน	รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
X_{27}	แทน	รายได้ 10,000 - 20,000 บาท
X_{28}	แทน	รายได้ 20,001 - 30,000 บาท
X_{29}	แทน	รายได้ 30,001 - 40,000 บาท
X_{30}	แทน	อายุงานต่ำกว่า 1 ปี
X_{31}	แทน	อายุงาน 1-5 ปี
X_{32}	แทน	อายุงาน 6-10 ปี
X_{33}	แทน	ฝ่ายผลิต
β_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการ
β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของบุคลิกภาพแบบเชื้ออำนาจควบคุมภายใน

- β_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก
- β_3 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวม
- β_4 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความหลากหลายของทักษะ
- β_5 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความเด่นชัดของงาน
- β_6 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความสำคัญของงาน
- β_7 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของควมมีอิสระในการทำงาน
- β_8 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน
- β_9 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของลักษณะงานโดยรวม
- β_{10} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความมั่นคงปลอดภัย
- β_{11} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- β_{12} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขององค์การและการจัดการ
- β_{13} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของค่าจ้าง
- β_{14} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของสภาพการทำงาน
- β_{15} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ
- β_{16} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม
- β_{17} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของเพศชาย
- β_{18} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุต่ำกว่า 20ปี
- β_{19} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุ 20 - 29 ปี
- β_{20} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุ 30 - 39 ปี
- β_{21} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุ 40 - 49 ปี
- β_{22} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของสถานภาพโสด
- β_{23} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของสถานภาพสมรส
- β_{24} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการศึกษาดำรงปริญญาตรี
- β_{25} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการศึกษาปริญญาตรี
- β_{26} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
- β_{27} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของรายได้ 10,000 - 20,000 บาท
- β_{28} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของรายได้ 20,001 - 30,000 บาท
- β_{29} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของรายได้ 30,001 - 40,000 บาท
- β_{30} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

- β_{31} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุงาน 1-5 ปี
- β_{32} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของอายุงาน 6-10 ปี
- β_{33} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของฝ่ายผลิต

4.1 การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจควบคุม
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการทำงาน
- ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	37.5
หญิง	250	62.5
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	11	2.8
20 - 29 ปี	150	37.5
30 - 39 ปี	167	41.8
40 - 49 ปี	54	13.5
50 - 59 ปี	18	4.5
รวม	400	100.0
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	187	46.8
สมรส	196	49.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	4.2
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	203	50.8
ปริญญาตรี	185	46.3
ปริญญาโท	12	3.0
รวม	400	100.0
แผนก / สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	208	52.0
ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต	192	48.0
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	7.0
10,000 - 20,000 บาท	222	55.5
20,001 - 30,000 บาท	92	23.0
30,001 - 40,000 บาท	42	10.5
40,001 บาทขึ้นไป	16	4.0
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	80	20.0
1 - 5 ปี	144	36.0
6 - 10 ปี	86	21.5
10 ปี ขึ้นไป	90	22.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ตามด้วยเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ตามด้วยอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา สถานภาพ โสด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 แผนก/สังกัด ส่วนใหญ่ทำงาน สังกัดแผนกฝ่ายผลิต จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 ตามด้วยฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และน้อยที่สุด 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจควบคุม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจควบคุมมี 2 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน และด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.2 - 4.4

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน

บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจ ควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ถ้าท่านทราบว่าท่านต้องการ อะไรจากงานที่ท่านสามารถ หางานที่ให้ผลตอบแทนนั้นแก่ ท่านได้	13.0	42.5	37.5	5.5	1.5	3.60	0.838	มาก	3
ถ้าพนักงานไม่พอใจกับการ ตัดสินใจของหัวหน้า พวกเขา ควรทำอะไรบางอย่างเพื่อให้ หัวหน้าทราบ	13.5	42.5	31.8	11.3	1.0	3.56	0.896	มาก	4
คนส่วนมากทำงานได้ดี ถ้า พวกเขาพยายาม	42.5	43.0	12.5	2.0	0.0	4.26	0.751	มากที่สุด	1
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น มีให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ดี	29.8	42.3	21.0	5.0	2.0	3.93	0.940	มาก	2
พนักงานส่วนมากมีอิทธิพลต่อ หัวหน้างาน มากกว่าที่พวกเขา คิดเสียอีก	9.8	33.3	42.8	10.3	4.0	3.35	0.932	ปานกลาง	5
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.74	0.643	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเชื่ออำนาจควบคุมด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 (SD = 0.643) ในรายข้อพบว่า อันดับ 1 คนส่วนมากทำงานได้ดี ถ้าพวกเขาพยายาม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (SD = 0.751) อันดับ 2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น มีให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 (SD = 0.940) อันดับ 3 ถ้าท่านทราบว่าท่านต้องการอะไรจากงานที่ท่านสามารถหางานที่ให้ผลตอบแทนนั้นแก่ท่านได้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 (SD = 0.838) โดยอันดับสุดท้าย คือ พนักงานส่วนมากมีอิทธิพลต่อหัวหน้างาน มากกว่าที่พวกเขาคิดเสียอีก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 0.932)

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความเชื่ออำนาจควบคุมด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก

บุคลิกภาพแบบเชื่อ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	อำนาจควบคุมภายนอก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย				
การได้งานที่ท่านต้องการโดยมากแล้วเป็นเรื่องของโชค	3.5	20.8	38.3	22.0	15.5	2.75	1.061	ปานกลาง	1
การทำเงินได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับจังหวะและความบังเอิญ	3.0	16.8	35.8	26.0	18.5	2.60	1.062	น้อย	3
ในการที่จะได้งานที่ดีนั้น ท่านต้องมีญาติ พี่น้อง หรือเพื่อน ในตำแหน่งสูง ๆ	5.0	16.3	30.3	28.5	20.0	2.58	1.128	น้อย	4
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น โดยปกติขึ้นอยู่กับวาสนาของแต่ละคน	3.5	14.3	30.5	34.0	17.8	2.52	1.050	น้อย	5
ในการที่จะได้งานที่ดีจริงๆ นั้น คนที่ท่านรู้จักสำคัญยิ่งกว่าความรู้ความสามารถของท่าน	3.5	20.8	27.3	28.8	19.8	2.60	1.124	น้อย	3
การทำเงินได้มาก ๆ นั้น ท่านต้องรู้จักเข้าหาให้ถูกคน	7.0	20.5	28.8	26.3	17.5	2.73	1.174	ปานกลาง	2
คนโชคดียะทำได้มากกว่าคนโชคไม่ดี	6.0	12.5	30.0	27.8	23.8	2.49	1.157	น้อย	6
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	2.61	0.875	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเชื่ออำนาจควบคุมด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 (SD = 0.871) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 การได้งานที่ท่านต้องการ

โดยมากแล้วเป็นเรื่องของโชค กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 (SD = 1.061) อันดับ 2 การทำเงินได้มาก ๆ นั้น ท่านต้องรู้จักเข้าหาให้ถูกคน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 (SD = 1.124) อันดับ 3 การทำเงินได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับจังหวะ และความบังเอิญ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 (SD = 1.062) เท่ากับ ในการที่จะได้งานที่ดีจริง ๆ นั้น คนที่ท่านรู้จักสำคัญยิ่งกว่าความรู้ ความสามารถของท่าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 (SD = 1.124) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความมีอิสระในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 (SD = 1.157)

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวม

ความเชื่ออำนาจควบคุม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.74	0.643	มาก	1
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก	26.5	52.8	20.5	0.3	0.0	2.61	0.875	ปานกลาง	2
ภาพรวม	32.0	50.0	17.8	0.3	0.0	3.13	0.599	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเชื่ออำนาจควบคุมโดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 (SD = 0.599) ในรายด้านพบว่า อันดับ 1 ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.643) และอันดับ 2 ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 (SD = 0.871)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานมี 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.5 - 4.10

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ

ความหลากหลายของทักษะ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	21.3	40.3	31.3	5.3	2.0	3.74	0.920	มาก	2
ท่านได้รับโอกาสทำงานในด้านที่ทำสายความสามารถ	15.8	47.3	25.0	9.0	3.0	3.64	0.953	มาก	3
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	14.5	44.3	33.3	7.0	1.0	3.64	0.849	มาก	3
ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ	20.8	43.5	29.3	5.0	1.5	3.77	0.885	มาก	1
ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	12.0	40.0	37.0	7.0	4.0	3.49	0.934	มาก	4
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.66	0.762	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 (SD = 0.761) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 (SD = 0.885) อันดับ 2 งานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 (SD = 0.920) อันดับ 3 ท่านได้รับโอกาสทำงานในด้านที่ทำสายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.953) เท่ากับ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.849) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (SD = 0.934)

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นความเด่นชัดของงาน

ความเด่นชัดของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ	21.0	42.5	25.0	10.5	1.0	3.72	0.945	มาก	4
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	8.8	35.8	37.0	15.3	3.3	3.32	0.945	ปานกลาง	5
ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ	18.5	45.8	27.5	7.3	1.0	3.74	0.878	มาก	2
ท่านได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น	18.3	44.3	30.3	6.8	0.5	3.73	0.854	มาก	3
ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	30.8	47.3	18.5	3.5	0.0	4.05	0.795	มาก	1
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.71	0.695	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความเด่นชัดของงานพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.694) ในรายข้อพบว่า อันดับ 1 ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD = 0.795) อันดับ 2 ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.878) อันดับ 3 ท่านได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.854) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (SD = 0.945)

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่
ด้านความสำคัญของงาน

ความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานของท่านมีความสำคัญและส่งผล กระทบต่อการดำเนินงาน ของบุคคลอื่นในองค์กร	24.5	35.8	31.8	6.8	1.3	3.76	0.942	มาก	2
งานของท่านมีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจทาง ธุรกิจขององค์กร	12.8	34.8	38.0	11.8	2.8	3.43	0.950	มาก	4
งานของท่านสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร	21.5	38.5	30.5	9.5	0.0	3.72	0.908	มาก	3
ท่านเห็นความสำคัญของ งานที่ได้รับมอบหมาย	35.5	44.5	17.5	2.5	0.0	4.13	0.784	มาก	1
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.76	0.722	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้าน
ความสำคัญของงาน พบว่า ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มี
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 (SD = 0.722) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
มากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13
(SD = 0.784) อันดับ 2 งานของท่านมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่นใน
องค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 (SD = 0.942) อันดับ 3 งานของท่านมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อ
การดำเนินงานของบุคคลอื่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 (SD = 0.908) โดยอันดับสุดท้าย คือ
งานของท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.950)

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานด้าน
 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานของท่านเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวท่านเอง	12.3	40.8	29.3	12.3	5.5	3.42	1.033	มาก	2
ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน	12.8	34.3	34.8	12.3	6.0	3.36	1.045	ปานกลาง	4
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง	9.0	40.8	34.5	12.3	3.5	3.40	0.936	ปานกลาง	3
ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง	13.5	41.3	32.3	9.0	4.0	3.51	0.971	มาก	1
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.42	0.884	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.884) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 0.971) อันดับ 2 งานของท่านเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวท่านเอง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 (SD = 0.878) อันดับ 3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.936) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 1.045)

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ของงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านสามารถประเมิน ประสิทธิภาพการทำงาน ของตนเองได้จากลักษณะ งานที่ท่านทำ	10.5	54.3	28.3	6.5	0.5	3.68	0.768	มาก	1
งานของท่านเปิดโอกาสให้ มีการสื่อสารเพื่อรับทราบ ประสิทธิภาพของการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	12.0	46.8	31.8	6.5	3.0	3.58	0.892	มาก	3
ท่านได้รับทราบข้อมูล ย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงานของ ท่าน	11.5	46.5	34.0	6.5	1.5	3.60	0.832	มาก	2
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.62	0.729	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานพบว่า ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.729) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้จากลักษณะงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.795) อันดับ 2 ท่านได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (SD = 0.832) โดยอันดับสุดท้าย คือ งานของท่านเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (SD = 0.892)

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นลักษณะงาน โดยรวม

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความหลากหลายของทักษะ	22.3	53.0	24.0	0.8	0.0	3.66	0.762	มาก	3
ความเด่นชัดของงาน	24.0	53.8	21.5	0.8	0.0	3.71	0.695	มาก	2
ความสำคัญของงาน	17.5	54.8	26.8	1.0	0.0	3.76	0.722	มาก	1
ความมีอิสระในการทำงาน	20.3	53.5	25.3	1.0	0.0	3.42	0.884	มาก	5
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน	15.8	50.5	31.3	1.8	0.8	3.62	0.729	มาก	4
ภาพรวม	23.5	58.3	17.8	.5	0.0	3.64	0.638	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยภาพรวม และรายด้าน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.638) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.722) อันดับ 2 ด้านความเด่นชัดของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.695) อันดับ 3 ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.762) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.884)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานมี 6 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.11 - 4.17

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อม
ในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพการงาน	22.3	39.5	30.8	5.5	2.0	3.75	0.931	มาก	1
ท่านได้รับความอบอุ่น และความปลอดภัยจากที่ ทำงาน	18.0	41.3	31.8	7.5	1.5	3.67	0.908	มาก	4
ท่านได้รับความมั่นคงจาก ที่ทำงานของท่าน	20.3	39.8	29.5	9.0	1.5	3.68	0.945	มาก	3
ท่านรู้สึกมั่นใจในความ มั่นคงขององค์กร	22.3	39.5	28.3	8.0	2.0	3.72	0.964	มาก	2
ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ ท่านสังกัดอยู่	22.0	39.8	27.8	9.5	1.0	3.72	0.945	มาก	2
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.71	0.837	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยพบว่า ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 (SD = 0.837) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.795) อันดับ 2 ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.964) เท่ากับข้อท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.945) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.908)

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อม
ในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	9.0	25.3	41.0	14.8	10.0	3.09	1.075	ปาน กลาง	3
องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของท่านอย่างเป็น ธรรม	10.0	32.8	37.3	16.5	3.5	3.29	0.974	ปาน กลาง	2
องค์กรมีการสนับสนุนให้ ท่านมีความก้าวหน้าในการ ทำงาน	10.5	34.5	35.5	14.0	5.5	3.31	1.017	ปาน กลาง	1
ท่านได้รับการสนับสนุน จากองค์กรของท่านให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	6.3	25.0	36.5	17.3	15.0	2.90	1.125	ปาน กลาง	4
องค์กรของท่านมีนโยบาย ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	15.3	27.5	36.3	13.0	8.0	3.29	1.120	ปาน กลาง	2
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.18	0.916	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (SD = 0.916) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ทุกข้อ โดยอันดับ 1 องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.31 (SD = 1.01) อันดับ 2 องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.29 (SD = 0.974) เท่ากับข้อองค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับ
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 (SD = 1.120) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับการ
สนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (SD = 1.125)

ตารางที่ 4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อม
ในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ

องค์การและการจัดการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
องค์การวางนโยบายใน การปฏิบัติงานตามที่ท่าน คาดหวังไว้	8.8	25.8	49.5	13.0	3.0	3.24	0.895	ปาน กลาง	2
ท่านคิดว่างานของท่าน สอดคล้องกับนโยบาย ขององค์การ	11.8	33.0	45.8	6.5	3.0	3.44	0.891	มาก	1
ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย แผนและ ข้อบังคับขององค์การ	9.3	17.0	44.8	16.0	13.0	2.94	1.104	ปาน กลาง	3
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.21	0.841	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านองค์การและการจัดการ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 (SD = 0.841) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับ
นโยบายขององค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (SD = 0.891)
อันดับ 2 องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (SD =
0.895) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและข้อบังคับขององค์การ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 (SD = 1.104)

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง

ค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์กร	13.3	24.3	41.5	16.5	4.5	3.25	1.028	ปานกลาง	4
องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค	12.8	34.5	36.8	13.0	3.0	3.41	0.969	มาก	1
ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	11.3	35.8	38.5	10.0	4.5	3.39	0.967	ปานกลาง	2
ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	12.8	29.8	39.5	14.0	4.0	3.33	1.000	ปานกลาง	3
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.35	0.922	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 0.921) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (SD = 0.969) อันดับ 2 ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 0.967) อันดับ 3 ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 (SD = 1.000) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (SD = 1.028)

ตารางที่ 4.15 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	21.5	40.3	29.8	8.0	0.5	3.74	0.902	มาก	1
เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ	16.5	41.0	31.5	9.5	1.5	3.62	0.921	มาก	2
ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ	18.0	36.5	36.0	8.5	1.0	3.62	0.910	มาก	3
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.66	0.834	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.833) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.902) อันดับ 2 เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และจัดเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.921) เท่ากับข้อ ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.910)

ตารางที่ 4.16 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเมื่อออกจาก งาน	15.5	26.5	39.8	15.8	2.5	3.37	1.005	ปาน กลาง	1
ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับความ ต้องการของบุคลากร ในองค์กร	17.0	24.3	39.8	15.0	4.0	3.35	1.054	ปาน กลาง	2
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.36	0.970	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.967) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 1.005) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของ บุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 1.054)

ตารางที่ 4.17 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม (ต่อ)

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความมั่นคงปลอดภัย	12.3	48.5	32.5	5.3	1.5	3.71	0.837	มาก	1
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	13.3	48.0	30.8	6.5	1.5	3.18	0.916	ปาน กลาง	6
องค์การและการจัดการ	19.8	49.5	28.5	2.3	0.0	3.21	0.841	ปาน กลาง	5
ค่าจ้าง	15.5	54.0	27.5	2.5	0.5	3.35	0.922	ปาน กลาง	4
สภาพการทำงาน	18.8	55.0	22.3	3.3	0.8	3.66	0.834	มาก	2
สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ	19.5	50.5	27.8	2.3	0.0	3.36	0.970	ปาน กลาง	3
ภาพรวม	17.5	55.5	25.3	1.8	0.0	3.42	0.870	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.870) อันดับ 1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.837) อันดับ 2 ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.834) และอันดับ 3 ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.970) โดยอันดับสุดท้าย คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (SD = .916)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.18 - 4.21

ตารางที่ 4.18 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย

ความเครียดในการ ทำงานด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
หัวใจเต้นเร็วหรือแรง กว่าปกติ	6.0	13.8	29.8	20.0	30.5	2.54	1.223	น้อย	6
มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ	3.5	12.5	29.0	23.5	31.5	2.33	1.146	น้อย	8
มีอาการหน้ามืด くら ขมวด ขบگرام หรือ เกร็งตามมือและเท้า	7.0	17.0	27.8	20.0	28.3	2.55	1.256	น้อย	5
กระสับกระส่าย หรือ กระวนกระวายใจ	6.5	13.8	25.8	24.3	29.8	2.43	1.228	น้อย	7
เหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเรี่ยวแรง	14.0	21.3	27.5	20.0	17.3	2.95	1.290	ปาน กลาง	3
มีอาการปวดศีรษะ	12.3	19.5	28.8	20.3	19.3	2.85	1.281	ปาน กลาง	4
กล้ามเนื้อตึง เกร็งตาม ไหล่ คอ หรือหลัง	13.3	22.5	31.8	16.3	16.3	3.00	1.254	ปาน กลาง	2
มีอาการปวดหลัง	14.3	23.0	32.8	13.8	16.3	3.05	1.260	ปาน กลาง	1
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	2.70	1.020	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 (SD = 1.020) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 มีอาการปวดหลัง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (SD = 1.260) อันดับ 2 กล้ามเนื้อตึง เกร็งตาม ไหล่ คอ หรือ หลัง กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 (SD = 1.254) โดยอันดับสุดท้าย คือ มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 (SD = 0.808)

ตารางที่ 4.19 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ

ความเครียดในการ ทำงานด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไป วนมา	13.8	23.0	24.5	20.0	18.8	2.93	1.315	ปาน กลาง	1
ไม่สามารถควบคุม ความคิด ความวิตก กังวลในเรื่องต่าง ๆ ได้	6.3	14.5	25.8	21.5	32.0	2.42	1.246	น้อย	5
รู้สึกเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้น หวัง หรือหดหู่ เศร้าซึม	6.5	9.8	25.3	21.3	37.3	2.27	1.237	น้อย	10
รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียว หรือโกรธง่าย	7.3	12.5	27.0	22.0	31.3	2.43	1.248	น้อย	4
คิดว่าตนเองไร้ค่า ไม่มี ความหมาย ไม่เป็นที่ชื่น ชอบของบุคคลอื่น	3.5	10.0	19.5	24.0	43.0	2.07	1.157	น้อย	13
คิดและรู้สึกวิตกกังวล ในเรื่องต่าง ๆ	5.5	14.5	27.5	23.0	29.5	2.44	1.208	น้อย	3
รู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่ กดดัน หรือรู้สึกว่า ตนเองเก็บกด	5.0	11.3	28.0	24.3	31.5	2.34	1.176	น้อย	7
สูญเสียสมาธิ	4.5	13.0	33.5	23.0	26.0	2.47	1.141	น้อย	2
ถูกเบี่ยงเบนความสนใจ ได้ง่าย	3.5	13.0	31.5	23.3	28.8	2.39	1.134	น้อย	6
ขาดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	4.0	15.5	31.0	22.8	26.8	2.47	1.157	น้อย	2
มีความรู้สึกไม่ยินดียิน ร้ายต่อผู้อื่น	4.5	7.0	29.3	28.5	30.8	2.26	1.105	น้อย	11
รู้สึกไม่อยากติดต่อ ประสานงานกับผู้อื่น	4.0	6.5	26.3	29.3	34.0	2.17	1.093	น้อย	12
มีความรู้สึกสับสน	4.3	7.5	31.3	26.5	30.5	2.29	1.105	น้อย	9
มีความขุ่นเคือง และไม่ เป็นระเบียบ	4.3	11.0	28.3	26.5	30.0	2.33	1.140	น้อย	8
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	2.38	0.974	น้อย	

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 (SD = 0.974) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 ชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวนมา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 (SD = 1.315) อันดับ 2 สูญเสียสมาธิกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.47 (SD = 1.141) เท่ากับข้อ ขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.47 (SD = 1.157) โดยอันดับสุดท้าย คิดว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 (SD = 1.157)

ตารางที่ 4.20 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม

ความเครียดในการ ทำงานด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ทำนุสบุหรี	3.0	6.0	12.0	7.0	72.0	1.61	1.096	น้อยที่สุด	5
ดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์	6.5	6.0	20.0	20.0	47.5	2.04	1.226	น้อย	4
มีพฤติกรรมกินจุ	5.5	10.5	26.8	25.8	31.5	2.33	1.181	น้อย	2
นอนไม่หลับหรือนอนหลับน้อยลง	8.3	11.0	31.3	25.0	24.5	2.54	1.207	น้อย	1
จำกัดระยะเวลาหรือขีดเส้นตายให้กับตนเอง	3.5	6.8	24.0	22.8	43.0	2.05	1.121	น้อย	3
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	2.11	0.826	น้อย	

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 (SD = 0.826) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 นอนไม่หลับหรือนอนหลับน้อยลง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 (SD = 0.738) อันดับ 2 มีพฤติกรรมกินจุ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 (SD = 1.181) โดยอันดับสุดท้าย ทำนุสบุหรี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61 (SD = 1.096)

ตารางที่ 4.21 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเครียดในการทำงาน โดยรวม

ความเครียดในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความเครียดในการ ทำงานด้านร่างกาย	3.0	6.0	12.0	7.0	72.0	2.70	1.020	ปาน กลาง	1
ความเครียดในการ ทำงานด้านจิตใจ	6.5	6.0	20.0	20.0	47.5	2.38	0.974	น้อย	2
ความเครียดในการ ทำงานด้านพฤติกรรม	3.5	6.8	24.0	22.8	43.0	2.11	0.826	น้อย	3
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	2.43	0.826	น้อย	

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม พบว่า ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดในการทำงานน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.43 (SD = 0.826) ในรายด้านพบว่า อันดับ 1 ด้านความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 (SD = 1.020) อันดับ 2 ด้านความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 (SD = 0.974) อันดับสุดท้าย ด้านความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 (SD = 0.826)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H₁) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a: เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	เพศ	\bar{x}	SD	t	df	Sig.
ร่างกาย	ชาย	2.67	0.949	0.419	398	0.676
	หญิง	2.72	1.062			
จิตใจ	ชาย	2.35	0.881	0.485	398	0.628
	หญิง	2.39	1.027			
พฤติกรรมการทำงาน	ชาย	2.38	0.818	5.093	398	0.000*
	หญิง	1.95	0.792			
ระดับความเครียดในการ ทำงานโดยรวม	ชาย	2.45	0.768	0.376	398	0.707
	หญิง	2.42	0.922			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 0.376, p = 0.707$) ในรายด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน ($t = 0.419, p = 0.676$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ($t = 0.485, p = 0.628$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 5.093, p = 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_a หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความเครียดในการทำงาน

ระดับความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	30.945	4	7.736	7.952	0.000*
	ภายในกลุ่ม	384.295	395	0.973		
	รวม	415.240	399			
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	14.460	4	3.615	3.922	0.004*
	ภายในกลุ่ม	364.123	395	0.922		
	รวม	378.584	399			
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.356	4	1.589	2.360	0.053
	ภายในกลุ่ม	265.981	395	0.673		
	รวม	272.338	399			
ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.490	4	4.122	5.756	0.000*
	ภายในกลุ่ม	282.906	395	0.716		
	รวม	299.395	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F= 5.756, p = 0.000$) ในรายด้านพบว่า ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 7.952, p = 0.000$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 3.922, p = 0.004$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F= 2.360, p = 0.053$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_a และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.24-4.26

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
อายุ	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 20 ปี	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 - 59 ปี
กลุ่ม 1	Mean	1.27	2.59	2.82	2.98	2.61
ต่ำกว่า 20 ปี	1.27	-	1.313 (0.000*)	1.545 (0.000*)	1.704 (0.000*)	1.338 (0.000*)
20 - 29 ปี	2.59	-	-	0.231 (0.038*)	0.390 (0.013*)	0.024 (0.921)
30 - 39 ปี	2.82	-	-	-	0.158 (0.305)	0.207 (0.398)
40 - 49 ปี	2.98	-	-	-	-	0.365 (0.174)
50 - 59 ปี	2.61	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และ 50 - 59 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 1.313, 1.545, 1.704 และ 1.338 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี และ 40 - 49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 และ 0.013 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.231 และ 0.390 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการทำงาน
ด้านจิตใจ

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 20 ปี	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 - 59 ปี
กลุ่ม 1	Mean	1.39	2.29	2.47	2.48	2.54
ต่ำกว่า 20 ปี	1.39	-	.897 (0.003*)	1.080 (0.000*)	1.092 (0.001*)	1.150 (0.002*)
20 - 29 ปี	2.29	-	-	0.183 (0.090)	0.195 (0.202)	0.253 (0.291)
30 - 39 ปี	2.47	-	-	-	0.011 (0.939)	0.069 (0.770)
40 - 49 ปี	2.48	-	-	-	-	0.058 (0.824)
50 - 59 ปี	2.54	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และ 50 - 59 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.001 และ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.897, 1.080, 1.092 และ 1.150 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการทำงาน โดยรวม

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 20 ปี	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 - 59 ปี
กลุ่ม 1	Mean	1.38	2.34	2.53	2.58	2.52
ต่ำกว่า 20 ปี	1.38	-	.959 (0.000*)	1.153 (0.000*)	1.199 (0.000*)	1.114 (0.000*)
20 - 29 ปี	2.34	-	-	1.193 (0.042*)	0.240 (0.075)	0.183 (0.388)
30 - 39 ปี	2.53	-	-	-	0.046 (0.728)	0.012 (0.956)
40 - 49 ปี	2.58	-	-	-	-	0.058 (0.802)
50 - 59 ปี	2.52	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และ 50 - 59 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.959, 1.153, 1.199 และ 1.114 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 1.193 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: สถานภาพที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a: สถานภาพที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความเครียดในการทำงาน

ระดับความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	4.752	2	2.376	2.298	0.102
	ภายในกลุ่ม	410.488	397	1.034		
	รวม	415.240	399			
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.150	2	0.575	0.605	0.547
	ภายในกลุ่ม	377.434	397	0.951		
	รวม	378.584	399			
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.501	2	1.250	1.840	0.160
	ภายในกลุ่ม	269.837	397	0.680		
	รวม	272.338	399			
ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.273	2	0.637	0.848	0.429
	ภายในกลุ่ม	298.122	397	0.751		
	รวม	299.395	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.848$, $p=0.429$) ในรายด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.298$, $p=0.102$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=0.605$, $p=0.547$) และระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.840$, $p=0.160$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_a หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดในการทำงาน

ระดับความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	24.424	2	12.212	12.405	0.000*
	ภายในกลุ่ม	390.816	397	0.984		
	รวม	415.240	399			
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	29.924	2	14.962	17.036	0.004*
	ภายในกลุ่ม	348.660	397	0.878		
	รวม	378.584	399			
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.530	2	.265	0.387	0.679
	ภายในกลุ่ม	271.808	397	0.685		
	รวม	272.338	399			
ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	19.930	2	9.965	14.156	0.000*
	ภายในกลุ่ม	279.466	397	0.704		
	รวม	299.395	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F= 14.156, p = 0.000$) ในรายด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 12.405, p = 0.000$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 17.036, p = 0.000$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F= 0.287, p = 0.679$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_u และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.29 - 4.31

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานด้านร่างกายจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กลุ่ม 1	Mean	2.49	2.87	3.60
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.49	-	0.385 (0.000*)	1.114 (0.000*)
ปริญญาตรี	2.87	-	-	0.729 (0.014*)
ปริญญาโท	3.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.385 และ 1.114 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	Mean	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กลุ่ม 1	Mean	2.12	2.61	3.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.12	-	0.493 (0.000*)	0.976 (0.001*)
ปริญญาตรี	2.61	-	-	0.483 (0.084)
ปริญญาโท	3.10	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.493 และ 0.976 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	Mean	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กลุ่ม 1	Mean	2.23	2.61	3.10
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.23	-	0.386 (0.000*)	0.872 (0.000*)
ปริญญาตรี	2.61	-	-	0.486 (0.053)
ปริญญาโท	3.10	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.386, และ 0.872 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 แผนก/สังกัดที่แตกต่างส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : แผนก/สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a : แผนก/สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนก/สังกัดกับระดับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	แผนก / สังกัด	\bar{x}	SD	t	df	Sig.
ร่างกาย	ฝ่ายผลิต	2.42	1.001	5.864	398	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต	3.00	0.957			
จิตใจ	ฝ่ายผลิต	2.15	0.968	5.088	398	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต	2.63	0.919			
พฤติกรรมการทำงาน	ฝ่ายผลิต	2.09	0.848	0.581	398	0.561
	ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต	2.14	0.804			
ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม	ฝ่ายผลิต	2.22	0.870	5.186	398	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต	2.66	0.805			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างแผนก/สังกัดที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า แผนก/สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 5.186$, $p = 0.000$) ในรายด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 5.864$, $p = 0.676$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 5.088$, $p = 0.000$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 0.581$, $p = 0.561$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_a และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า

แผนก/สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับระดับความเครียดในการทำงาน

ระดับความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	20.214	4	5.053	5.053	0.001*
	ภายในกลุ่ม	395.026	395	1.000		
	รวม	415.240	399			
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	24.150	4	6.038	6.729	0.000*
	ภายในกลุ่ม	354.433	395	0.897		
	รวม	378.584	399			
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.447	4	4.612	7.175	0.000*
	ภายในกลุ่ม	253.890	395	0.643		
	รวม	272.338	399			
ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	19.664	4	4.916	6.942	0.000*
	ภายในกลุ่ม	279.731	395	0.708		
	รวม	299.395	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($F=6.942, p = 0.000$) ในรายด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 5.053, p = 0.001$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 6.729, p = 0.000$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 7.175 p = 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_a และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.34 - 4.37

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม 1	Mean	2.47	2.60	2.70	3.29	3.05
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.47	-	0.122 (0.544)	0.225 (0.298)	0.813 (0.001*)	0.574 (0.068)
10,000 - 20,000 บาท	2.60	-	-	0.103 (0.406)	0.691 (0.000*)	0.451 (0.082)
20,001 - 30,000 บาท	2.70	-	-	-	0.587 (0.002*)	0.349 (0.199)
30,001 - 40,000 บาท	3.29	-	-	-	-	0.239 (0.417)
40,001 บาทขึ้นไป	3.05	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาทมีระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.000 และ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.813, 0.690 และ 0.587 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม 1	Mean	2.38	2.20	2.47	2.82	3.09
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.38	-	0.176 (0.354)	0.093 (0.650)	0.446 (0.055)	0.712 (0.017*)
10,000 - 20,000 บาท	2.20	-	-	0.269 (0.022*)	0.622 (0.000*)	0.888 (0.000*)
20,001 - 30,000 บาท	2.47	-	-	-	0.353 (0.046*)	0.619 (0.016*)
30,001 - 40,000 บาท	2.82	-	-	-	-	0.266 (0.339)
40,001 บาทขึ้นไป	3.09	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017, 0.000 และ 0.016 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.712, 0.888 และ 0.619 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาทมีระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ

มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.046 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.622 และ 0.353 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.269 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่า	10,000 -	20,001 -	30,001 -	40,001 บาท
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
กลุ่ม 1	Mean	1.99	1.94	2.38	2.35	2.53
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.99	-	0.043 (0.792)	0.393 (0.024*)	0.367 (0.062)	0.539 (0.032*)
10,000 - 20,000 บาท	1.94	-	-	0.435 (0.000*)	0.409 (0.003*)	0.582 (0.005*)
20,001 - 30,000 บาท	2.38	-	-	-	0.026 (0.862)	0.147 (0.500)
30,001 - 40,000 บาท	2.35	-	-	-	-	0.173 (0.464)
40,001 บาทขึ้นไป	2.53	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 - 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 และ 0.005 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.539 และ 0.582 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาทมีระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.409 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาทมีระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 - 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.393 และ 0.435 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม

		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่า	10,000 -	20,001 -	30,001 -	40,001 บาท
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
กลุ่ม 1	Mean	2.34	2.28	2.53	2.89	2.98
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.34	-	0.061 (0.719)	0.186 (0.307)	0.546 (0.008*)	0.640 (0.016*)
10,000 - 20,000 บาท	2.28	-	-	0.247 (0.019*)	0.607 (0.000*)	0.699 (0.001*)
20,001 - 30,000 บาท	2.53	-	-	-	0.360 (0.022*)	0.454 (0.047*)
30,001 - 40,000 บาท	2.89	-	-	-	-	0.093 (0.706)
40,001 บาทขึ้นไป	2.98	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016, 0.001 และ 0.047 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.639, 0.699 และ 0.453 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008, 0.000 และ 0.022 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.546, 0.607 และ 0.360 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.247 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_a: อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับระดับความเครียดในการทำงาน

ระดับความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	8.131	3	2.710	2.636	0.049*
	ภายในกลุ่ม	407.109	396	1.028		
	รวม	415.240	399			
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.159	3	0.720	0.757	0.519
	ภายในกลุ่ม	376.424	396	0.951		
	รวม	378.584	399			
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.757	3	4.586	7.023	0.000*
	ภายในกลุ่ม	258.581	396	0.653		
	รวม	272.338	399			
ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.173	3	1.391	1.866	0.135
	ภายในกลุ่ม	295.222	396	0.746		
	รวม	299.395	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุงานที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ

ระดับความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F= 1.866, p = 0.135$) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F= 2.636, p = 0.049$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F= 0.757, p = 0.004$) ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F= 7.023, p = 0.000$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_a หมายความว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.39 - 4.40

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 -5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม 1	Mean	2.46	2.73	2.68	2.89
ต่ำกว่า 1 ปี	2.46	-	0.269 (0.057)	0.225 (0.153)	0.434 (0.006*)
1 -5 ปี	2.73	-	-	0.044 (0.749)	0.164 (0.229)
6 - 10 ปี	2.68	-	-	-	0.209 (0.173)
10 ปี ขึ้นไป	2.89	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.434 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม 1	Mean	1.88	2.01	2.40	2.22
ต่ำกว่า 1 ปี	1.88	-	0.123 (0.275)	0.513 (0.000*)	0.335 (0.007*)
1 - 5 ปี	2.01	-	-	0.389 (0.000*)	0.212 (0.051)
6 - 10 ปี	2.40	-	-	-	0.178 (0.146)
10 ปี ขึ้นไป	2.22	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.007 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.513 และ 0.335 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ 0.389 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

H_a : บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.41 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน	0.038	0.446	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก	0.321	0.000*	ต่ำ
บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวม	0.271	0.000*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ($r=0.321$) บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ($r=0.271$) แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ในระดับต่ำ ($0.271 < r < 0.321$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน	0.053	0.286	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก	0.298	0.000*	ต่ำ
บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม โดยรวม	0.261	0.000*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ($r=0.298$) บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ($r=0.261$) แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ในระดับต่ำ ($0.261 < r < 0.298$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน(n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน	0.010	0.843	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก	0.248	0.000*	ต่ำ
บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวม	0.200	0.000*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ($r=0.248$) บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ($r=0.200$) แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ในระดับต่ำ ($0.200 < r < 0.248$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.44 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน	0.047	0.351	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก	0.331	0.000*	ต่ำ
บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวม	0.284	0.000*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=0.331$) บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=0.284$) แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานในระดับต่ำ ($0.284 < r < 0.331$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน สามารถเขียน เป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

H_a: ลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.45 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความหลากหลายของทักษะ	0.197	0.000*	ต่ำมาก
ความเด่นชัดของงาน	0.007	0.882	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสำคัญของงาน	0.048	0.337	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมีอิสระในการทำงาน	0.079	0.115	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน	0.071	0.156	ไม่มีความสัมพันธ์
ลักษณะงานโดยรวม	0.097	0.052	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ($r=0.197$) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ในระดับต่ำมาก ($r=0.197$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.46 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความหลากหลายของทักษะ	0.170	0.001*	ต่ำมาก
ความเด่นชัดของงาน	0.019	0.711	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสำคัญของงาน	0.023	0.653	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.46 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน (n=400) (ต่อ)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความมีอิสระในการทำงาน	0.100	0.046*	ต่ำมาก
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน	0.107	0.032*	ต่ำมาก
ลักษณะงาน โดยรวม	0.091	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ($r=0.170$) ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ($r=0.100$) ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ($r=0.107$) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ในระดับต่ำมาก ($0.100 < r < 0.170$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.47 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม		ระดับความสัมพันธ์
	r	sig	
ความหลากหลายของทักษะ	0.089	0.076	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเด่นชัดของงาน	-0.172	0.001*	ต่ำมาก
ความสำคัญของงาน	.030	0.552	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมีอิสระในการทำงาน	-0.104	0.001*	ต่ำมาก
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน	0.075	0.137	ไม่มีความสัมพันธ์
ลักษณะงาน โดยรวม	-0.123	0.001*	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ($r=-0.123$) ลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ($r=-0.172$) ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ($r=-0.104$) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานในระดับต่ำมาก ($-0.104 < r < -0.172$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.48 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($n=400$)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความหลากหลายของทักษะ	0.170	0.001*	ต่ำมาก
ความเด่นชัดของงาน	0.019	0.711	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสำคัญของงาน	0.023	0.653	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมีอิสระในการทำงาน	0.100	0.046*	ต่ำมาก
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน	0.107	0.032*	ต่ำมาก
ลักษณะงาน โดยรวม	0.091	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=0.170$) ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=0.100$) ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=0.107$) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานในระดับต่ำมาก ($0.100 < r < 0.170$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน
ของพนักงาน**

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ
พนักงาน

H_a : สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.49 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียด
ในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความมั่นคงปลอดภัย	0.077	0.123	ต่ำมาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.035	0.491	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์การและการจัดการ	0.071	0.157	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าจ้าง	0.161	0.001*	ต่ำมาก
สภาพการทำงาน	-0.031	0.533	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	-0.145	0.004*	ต่ำมาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม	0.096	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียด
ในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิง
บวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ($r=0.161$) สภาพแวดล้อมการทำงานด้าน
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของ
พนักงาน ($r=-0.145$) แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการ
หรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน
ทั้งนี้ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากทั้งคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.50 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับ ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความมั่นคงปลอดภัย	-0.084	0.094	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-0.013	0.803	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์การและการจัดการ	-0.034	0.492	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าจ้าง	-0.077	0.124	ไม่มีความสัมพันธ์
สภาพการทำงาน	0.021	0.674	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	-0.132	0.008*	ต่ำมาก
สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม	-0.057	0.258	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ($r=-0.132$) แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.51 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน(n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความมั่นคงปลอดภัย	-0.050	0.321	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-0.093	0.062	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์การและการจัดการ	-0.080	0.109	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าจ้าง	-0.086	0.087	ไม่มีความสัมพันธ์
สภาพการทำงาน	-0.032	0.303	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	-0.068	0.173	ไม่มีความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม	-0.086	0.088	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ตารางที่ 4.52 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน (n=400)

ตัวแปร	ความเครียดในการทำงานโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig	
ความมั่นคงปลอดภัย	0.085	0.089	ไม่มีความสัมพันธ์
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-0.035	0.482	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์การและการจัดการ	-0.059	0.238	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าจ้าง	-0.118	0.019*	ต่ำมาก
สภาพการทำงาน	-0.008	0.879	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	-0.141	0.005*	ต่ำมาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม	-0.082	0.101	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=-0.118$) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ($r=-0.141$) แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดโดยรวมของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานในระดับต่ำมากเช่นเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นบัพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

H_a : คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ

ผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบได้แก่ การถดถอยแบบหลายตัวแปร (multiple regressions) ด้วยวิธี Stepwise เพื่อทดสอบผลของบัพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ โดยผู้วิจัยนำเสนอตัวแปรที่ถูกคัดเลือกว่าเป็นบัพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ แล้วเท่านั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศชาย อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท รายได้ 20,001 - 30,000 บาท สถานภาพโสด อายุงาน 6 - 10 ปี ปัจจัยบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม ความมั่นคงปลอดภัย องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ที่อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ปัจจัยบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม องค์กรและการจัดการ และค่าจ้าง ที่มีต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ แสดงดังตารางที่ 4.53 - 4.55

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.641	0.411	0.364	0.81385

(Constant), อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาปริญญาตรี รายได้ 20,001 - 30,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม และค่าจ้าง

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ ด้านร่างกาย ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาปริญญาตรี รายได้ 20,001 - 30,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม และค่าจ้างมีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ ด้านร่างกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.411 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับค่าแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.364 แสดงว่าทั้ง 10 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 36.4

ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายของพนักงานฯ

แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig
สมการถดถอย	170.834	30	5.694	8.597	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	244.406	369		0.662	
รวม	415.24	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาปริญญาตรี รายได้ 20,001 - 30,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม และค่าจ้าง พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาปริญญาตรี รายได้ 20,001 - 30,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม และค่าจ้างมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ และสามารถเป็นตัวทำนายความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความเครียดในการ
ทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.770	0.517		5.352	0.000*
อายุต่ำกว่า 20 ปี (X ₁₈)	-0.944	0.363	-0.151	-2.602	0.010*
ต่ำกว่าปริญญาตรี (X ₂₄)	-0.709	0.283	-0.348	-2.501	0.013*
ปริญญาตรี (X ₂₅)	-0.538	0.272	-0.263	-1.976	0.049*
30,001 - 40,000 บาท (X ₂₉)	0.623	0.283	0.187	2.204	0.028*
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม ภายนอก (X ₂)	0.372	0.054	0.319	6.888	0.000*
ความหลากหลายของทักษะ (X ₄)	0.682	0.097	0.509	7.052	0.000*
องค์การและการจัดการ (X ₁₂)	-0.223	0.113	-0.184	-1.982	0.048*
ค่าจ้าง (X ₁₃)	-0.361	0.132	-0.326	-2.722	0.007*
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (X ₁₅)	-0.219	0.077	-0.209	-2.867	0.004*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₆)	0.909	0.399	0.669	2.280	0.023*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล
บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นบัพปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานฯ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า
ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานได้ร้อยละ 36.4
(Adjust R² = 36.4) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_1 = & 2.770 - 0.944x_{18} - 0.909x_{16} - 0.709x_{24} + 0.682x_4 + 0.623x_{29} - 0.538x_{25} - 0.536x_5 \\
 & (5.352*) (2.602*) (2.280*) (2.501*) (7.052*) (2.204*) (2.204*) (5.407*) \\
 & + 0.372x_2 - 0.361x_{13} - 0.223x_{12} \\
 & (6.888*) (2.722*) (1.982*)
 \end{aligned}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน (Y_1) สูงสุดคือ อายุต่ำกว่า 20 ปี (X_{18}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.944) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม (X_{16}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.909) การศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี (X_{24}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.709) ความหลากหลายของทักษะ (X_4) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.682) รายได้ 20,001 - 30,000 บาท (X_{29}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.623) การศึกษาปริญญาตรี (X_{25}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.538) ความเด่นชัดของงาน (X_5) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.536) บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X_2) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.372) ค่าจ้าง (X_{13}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.361) และองค์กรและการจัดการ (X_{12}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.223) เรียงตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ รายได้ 20,001- 30,000 บาท และบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม การศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาปริญญาตรี ความเด่นชัดของงาน ค่าจ้างและองค์กรและการจัดการ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด การศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ปัจจัยบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มีต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 4.56 - 4.58

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.598	0.357	0.305	0.81204

(Constant), อายุต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด การศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 20,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ

จากตารางที่ 4.56 สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ ด้านจิตใจ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 20,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ ด้านจิตใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.598 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับค่าแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.350 แสดงว่าทั้ง 9 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 30.5

ตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานฯ

แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig
สมการถดถอย	135.263	30	4.509	6.838	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	243.320	369	0.659		
รวม	378.584	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานฯ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 20,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 20,000 บาท บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานฯ และสามารถเป็นตัวทำนายความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานฯ

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.556	0.516		4.950	0.000*
อายุต่ำกว่า 20 ปี (X ₁₈)	-0.854	0.362	-0.144	-2.360	0.019*
โสด (X ₂₂)	0.551	0.222	0.283	2.485	0.013*
ต่ำกว่าปริญญาตรี (X ₂₄)	-0.601	0.283	-0.309	-2.125	0.034*
10,000 - 20,000 บาท (X ₂₆)	-0.551	0.256	-0.282	-2.156	0.032*
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X ₂)	0.376	0.054	0.338	6.980	0.000*
ความหลากหลายของทักษะ (X ₄)	0.500	0.097	0.391	5.185	0.000*
ความเด่นชัดของงาน (X ₅)	-0.437	0.099	-0.312	-4.425	0.000*
ความมั่นคงปลอดภัย (X ₁₀)	-0.299	0.147	-0.257	-2.040	0.042*
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (X ₁₅)	-0.230	0.076	-0.229	-3.013	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นบัพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานได้ร้อยละ 30.5 (Adjust R² = 30.5) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_2 = & 2.556 - 0.854x_{18} - 0.601x_{24} + 0.551x_{22} - 0.551x_{27} + 0.500x_4 - 0.437x_5 + 0.376x_2 \\
 & (4.950*) \quad (2.306*) \quad (2.125*) \quad (2.485*) \quad (2.156*) \quad (5.185*) \quad (4.425*) \quad (6.980*) \\
 & + 0.299x_{10} - 0.230x_{15} \\
 & (2.040*) \quad (3.013*)
 \end{aligned}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน (Y₂) สูงสุดคือ อายุต่ำกว่า 20 ปี (X₁₈) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.854) รองลงมาคือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₂₄) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.601) สถานภาพ โสด (X₂₂) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล =

+0.551) รายได้ 10,000 - 20,000 บาท (X_{27}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.551) ความหลากหลายของทักษะ (X_4) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.500) ความเด่นชัดของงาน (X_5) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.437) และ บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X_2) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.376) ความมั่นคงปลอดภัย (X_{10}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.299) และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (X_{15}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.230) เรียงตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ได้แก่ สถานภาพโสด ความหลากหลายของทักษะ บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก และความมั่นคงปลอดภัยหมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้ 10,000 -20,000 บาท ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศชาย รายได้ที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท อายุงาน 6 - 10 ปี ปัจจัยบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ที่มีต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 4.59 - 4.61

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.534	0.286	0.227	0.72617

(Constant), เพศชาย รายได้ที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท อายุงาน 6 - 10 ปี บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม

จากตารางที่ 4.59 สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านพฤติกรรม ได้แก่ เพศชาย รายได้ที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท อายุ

งาน 6 - 10 ปี บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ ด้านพฤติกรรม

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.286 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับค่าแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.227 แสดงว่าทั้ง 10 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 22.7

ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ

แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig
สมการถดถอย	77.753	30	2.592	4.915	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	194.584	369	0.527		
รวม	272.338	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ ได้แก่ เพศชาย รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท อายุงาน 6 - 10 ปี บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมพบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า เพศชาย รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท อายุงาน 6 - 10 ปี บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ และสามารถเป็นตัวทำนายความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.125	0.462		4.603	0.000*
เพศชาย (X ₁₇)	0.397	0.091	0.233	4.361	0.000*
ต่ำกว่า 10,000 บาท (X ₂₆)	-0.630	0.276	-0.195	-2.281	0.023*
10,000 - 20,000 บาท (X ₂₇)	-0.614	0.229	-0.370	-2.684	0.008*
อายุงาน 6-10 ปี (X ₃₂)	0.305	0.144	0.152	2.119	0.035*
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X ₂)	0.241	0.048	0.255	4.999	0.000*
ความหลากหลายของทักษะ (X ₄)	0.231	0.086	0.213	2.675	0.008*
ความเด่นชัดของงาน (X ₅)	-0.326	0.088	-0.274	-3.683	0.000*
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน (X ₈)	0.257	0.095	0.227	2.702	0.007*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₆)	-0.798	0.356	-0.724	-2.243	0.026*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นบัพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานได้ร้อยละ 22.7 (Adjust R² = 22.7) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y_3 = & 2.125 - 0.798x_{16} - 0.630x_{26} - 0.614x_{27} + 0.397x_{17} - 0.326x_5 + 0.305x_{32} + 0.257x_8 \\
 & (4.603*) (2.243*) (2.281*) (2.684*) (4.361*) (3.683*) (2.119*) (2.702*) \\
 & + 0.241x_2 - 0.231x_4 \\
 & (4.999*) (2.675*)
 \end{aligned}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน (Y_3) สูงสุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม (X_{16}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.798) รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 - 20,000 บาท (X_{26}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.630) รายได้ 10,000 - 20,000 บาท (X_{27}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.614) เพศชาย (X_{17}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.397) ความเด่นชัดของงาน (X_3) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.326) อายุงาน 6 - 10 ปี (X_{32}) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.305) การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน (X_6) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.257) บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X_2) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.241) และความหลากหลายของทักษะ (X_4) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.231) เรียงตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ เพศชาย อายุงาน 6 - 10 ปี การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านพฤติกรรมของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม รายได้ต่ำกว่า 10,000 - 20,000 บาท รายได้ 10,000 - 20,000 บาท และความเด่นชัดของงาน หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านพฤติกรรมของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจัยบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มีต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 4.62 - 4.64

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.625	0.391	0.342	0.70281

(Constant), อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ

จากตารางที่ 4.62 สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลิกภาพแบบใช้อำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ โดยรวม

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.391 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับค่าแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.342 แสดงว่าทั้ง 6 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.2

ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ

แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig
สมการถดถอย	117.131	30	3.904	7.905	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	182.264	369	0.494		
รวม	299.395	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุพปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลิกภาพแบบใช้อำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลิกภาพแบบใช้อำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ และสามารถเป็นตัวทำนายความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.548	.447		5.702	0.000*
อายุต่ำกว่า 20 ปี (X ₁₈)	-0.784	0.313	-0.148	-2.503	0.013*
ต่ำกว่าปริญญาตรี (X ₂₄)	-0.558	0.245	-0.323	-2.282	0.023*
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X ₂)	0.352	0.047	0.355	7.537	0.000*
ความหลากหลายของทักษะ (X ₄)	0.510	0.084	0.449	6.109	0.000*
ความเด่นชัดของงาน (X ₅)	-0.449	0.086	-0.360	-5.244	0.000*
สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (X ₁₅)	-0.189	0.066	-0.212	-2.864	0.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานฯ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานฯ ได้ร้อยละ 34.2 (Adjust R² = 34.2) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_4 = 2.548 - 0.784x_{18} - 0.558x_{24} + 0.510x_4 - 0.449x_5 + 0.352x_2 - 0.189x_{15}$$

(5.702*) (2.503*) (2.282*) (6.109*) (5.244*) (7.537*) (2.864*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน (Y₄) สูงสุดคือ อายุต่ำกว่า 20 ปี (X₁₈) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.784) รองลงมาคือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₂₄) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.558) ความหลากหลายของทักษะ (X₄) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.510) ความเด่นชัดของงาน (X₅) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.449) บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (X₂) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = +0.352) และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ (X₁₅) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = -0.189) เรียงตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัย

เหล่านี้ จะทำให้ความเครียดโดยรวมของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบ กับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาดำรงว่า ปริญญาตรี ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัย เหล่านี้จะทำให้ความเครียดโดยรวมของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 4.65 สรุปสมการพยากรณ์บุพบปัจจัยที่อิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

ความเครียดในการทำงาน	สมการพยากรณ์
ด้านร่างกาย	$Y_1 = 2.770 - 0.944x_{18} - 0.909x_{16} - 0.709x_{24} + 0.682x_4 + 0.623x_{29} - 0.538x_{25} - 0.536x_5$ $(5.352^*) (2.602^*) (2.280^*) (2.501^*) (7.052^*) (2.204^*) (2.204^*) (5.407^*)$ $+ 0.372x_2 - 0.361x_{13} - 0.223x_{12}$ $(6.888^*) (2.722^*) (1.982^*)$
ด้านจิตใจ	$Y_2 = 2.556 - 0.854x_{18} - 0.601x_{24} + 0.551x_{22} - 0.551x_{27} + 0.500x_4 - 0.437x_5 + 0.376x_2$ $(4.950^*) (2.306^*) (2.125^*) (2.485^*) (2.156^*) (5.185^*) (4.425^*) (6.980^*)$
ด้านพฤติกรรม	$Y_3 = 2.125 - 0.798x_{16} - 0.630x_{26} - 0.614x_{27} + 0.397x_{17} - 0.326x_5 + 0.305x_{32} + 0.257x_8$ $(4.603^*) (2.243^*) (2.281^*) (2.684^*) (4.361^*) (3.683^*) (2.119^*) (2.702^*)$
โดยรวม	$Y_4 = 2.548 - 0.784x_{18} - 0.558x_{24} + 0.510x_4 - 0.449x_5 + 0.352x_2 - 0.189x_{15}$ $(5.702^*) (2.503^*) (2.282^*) (6.109^*) (5.244^*) (7.537^*) (2.864^*)$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับความเครียดในการทำงาน รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียดในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 18,676 คน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาจำนวน 400 คน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกนำมาประมวลและวิเคราะห์ผลด้วยสถิติ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติอ้างอิง สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับความเครียดในการทำงาน รวมถึงศึกษาคุณลักษณะส่วน

บุคคลที่ส่งผลความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (62.5) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-39 ปี (41.8) มีสถานภาพสมรส (49.9) มีการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (50.8) สังกัดฝ่ายผลิต (52.0) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท (55.5) และมีอายุงาน 1- 5 ปี (36.0)

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเชื่ออำนาจควบคุมในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.13) และในรายด้านพบว่า อันดับ 1 ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก (3.74) และอันดับ 2 ด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (2.61) โดยด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.74) ในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 คนส่วนมากทำงานได้ดี ถ้าพวกเขาพยายาม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.26) อันดับ 2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น มีให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.93) โดยอันดับสุดท้าย คือ พนักงานส่วนมากมีอิทธิพลต่อหัวหน้างาน มากกว่าที่พวกเขาคิดเสียอีก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) และในด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2.61) ส่วนในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 การได้งานที่ท่านต้องการ โดยมากแล้วเป็นเรื่องของโชค กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2.75) อันดับ 2 การทำเงินได้มาก ๆ นั้น ท่านต้องรู้จักเข้าหาให้ถูกคน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2.73) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความมีอิสระในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.49)

1.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวมในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.64) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านความสำคัญของงาน (3.76) และอันดับ 2 ด้านความเด่นชัดของงาน (3.71) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความมีอิสระในการทำงาน (3.42) โดยในด้านความหลากหลายของทักษะ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.66) และในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ (3.77) อันดับ 2 งานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย (3.74) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (3.49) ด้านความเด่นชัดของงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.71) และในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.05) อันดับ 2 ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ กลุ่ม

ตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.74) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.32) ด้านความสำคัญของงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.76) และในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย (4.13) อันดับ 2 งานของท่านมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่น ในองค์กร (3.76) โดยอันดับสุดท้าย คือ งานของท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจขององค์กร (3.43) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.42) และในรายข้อพบว่า อันดับ 1 ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.51) อันดับ 2 งานของท่านเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวท่านเอง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.42) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) และในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.62) และในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้จากลักษณะงานที่ท่านทำ (3.68) อันดับ 2 ท่านได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของท่าน (3.60) โดยอันดับสุดท้าย คือ งานของท่านเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (3.58)

1.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.66) และในรายด้านพบว่า อันดับ 1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.71) และอันดับ 2 ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.66) โดยอันดับสุดท้าย คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.18) โดยในด้านความมั่นคงปลอดภัย ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.71) และในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (3.75) อันดับ 2 ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร (3.72) เท่ากับข้อท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่ (3.72) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน (3.67) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.18) และในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยอันดับ 1 องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน (3.31) อันดับ 2 องค์กร

พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม (3.29) เท่ากับข้อองค์การของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (3.29) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3.09) ด้านองค์การและการจัดการ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.21) และในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.44) อันดับ 2 องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.24) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและข้อบังคับขององค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2.94) ด้านค่าจ้าง ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) และในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 องค์การของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาคกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในระดับมาก (3.41) อันดับ 2 ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.24) ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.66) และในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน (3.74) อันดับ 2 เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ (3.62) เท่ากับข้อ ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ (3.62) และในด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) และในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน (3.37) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของ บุคลากรในองค์การ (3.35)

1.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความเครียดในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย (2.43) และในรายด้านพบว่า อันดับ 1 ด้านความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2.70) อันดับ 2 ด้านความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย (2.38) อันดับสุดท้าย ด้านความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย (2.11) โดยความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2.70) และในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 มีอาการปวดหลัง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.05) อันดับ 2 กล้ามเนื้อตึง เกร็ง

ตามไหล่ คอ หรือหลัง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (3.00) โดยอันดับสุดท้าย คือ มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.33) ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.38) และในรายชื่อพบว่าอันดับ 1 ชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวนมา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2.93) อันดับ 2 สูญเสียสมาธิ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.47) เท่ากับข้อ ขาดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ (2.47) โดยอันดับสุดท้าย คิดว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.07) และความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.11) และในรายชื่อพบว่า อันดับ 1 นอนไม่หลับหรือนอนหลับน้อยลง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.54) อันดับ 2 มีพฤติกรรมกินจุ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (2.33) โดยอันดับสุดท้าย ท่านสูบบุหรี่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยอย่างยิ่ง (1.61)

1.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

1.5.1 เพศที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่าเพศหญิง

1.5.2 อายุที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความเครียดในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี 50 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี 50 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี 50 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงาน

ในการทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท 21,000 - 30,000 บาท 41,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 บาท ขึ้นไป มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท 21,000 - 30,000 บาท และระหว่าง 31,000 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 21,000 - 30,000 บาท 31,000 - 40,000 บาท และ 41,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.6 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร

2.1 บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

2.1.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกและบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน

2.1.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

2.3.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างและด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน

2.3.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน)

2.3.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างและด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน

2.3.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างและด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 เพื่อศึกษาบุปปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร

3.1 บุปปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของ

พนักงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาปริญญาตรี ความเด่นชัดของงาน ค่าจ้างและองค์กรและการจัดการ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม และค่าจ้าง เป็นบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ .411 และบุพปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอยพหุคูณได้ร้อยละ 36.4 (Adjust R^2)

3.2 บุพปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ได้แก่ สถานภาพโสด ความหลากหลายของทักษะ บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก และความมั่นคงปลอดภัยหมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,000 - 20,000 บาท ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ปัจจัย บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นบุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ

ของพนักงานฯ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ .357 และนุพปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอยพหุคูณได้ร้อยละ 30.5 (Adjust R^2)

3.3 นุพปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศชาย รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 - 20,000 บาท และอายุงาน 6 - 10 ปี มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงาน ได้แก่ เพศชาย อายุงาน 6 - 10 ปี การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านพฤติกรรมของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม รายได้ต่ำกว่า 10,000 - 20,000 บาท รายได้ 10,000 - 20,000 บาท และความเด่นชัดของงาน หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดด้านพฤติกรรมของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม เป็นนุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมของพนักงานฯ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.286 และนุพปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอยพหุคูณได้ร้อยละ 22.7 (Adjust R^2)

3.4 นุพปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานฯ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่ำกว่า 20 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (+0.510) และบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก (+0.352) เรียงตามลำดับ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดโดยรวมของพนักงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 20 ปี (-0.784) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (-0.558) ความเด่นชัดของงาน (-0.449) และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ (-0.189) เรียงตามลำดับ หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ความเครียดโดยรวมของพนักงานลดลงในทิศทางตรงกันข้าม

นอกจากนั้นปัจจัยบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นนุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ .391 และนุปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอยพหุคูณได้ร้อยละ 34.2 (Adjust R^2)

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะแบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน (คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน) และระดับความเครียดในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร

บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุม คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีความเชื่อเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกตนเอง เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของบุคคล (Rotter, 1972, สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550 และ ขวัญใจ โชคทำพระ, 2550) จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ในระดับมาก ในรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อข้อคำถาม “คนส่วนมากทำงานได้ดี ถ้าพวกเขาพยายาม” รองลงมาคือ “การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น มีให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี” ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Rotter (1972) บุคคลเชื่อหรือรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมีสาเหตุหรือเป็นผลอันเนื่องมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับจึงเกิดมาจากการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ และจากผลการวิจัยบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ในระดับปานกลาง ในรายชื่อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางต่อข้อคำถาม การได้งานที่ท่านต้องการ โดยมากแล้วเป็นเรื่องของโชค และ การทำเงินได้มาก ๆ นั้น ท่านต้องรู้จักเข้าหาให้ถูกคน พนักงานโรงงานฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Rotter (1972) บุคคลเชื่อหรือรับรู้ว่ามีสาเหตุหรือผลของเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาจากสิ่งแวดล้อมหรืออิทธิพลภายนอกตนเองที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคชะตา เกราะห้กรรม อำนาจเหนือ

ธรรมชาติ หรืออำนาจของผู้อื่นที่บุคคลนั้น ไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดไว้แล้วโดยตนเองไม่สามารถควบคุมได้

ลักษณะงาน คือ ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีความ

น่าสนใจ และมีความท้าทายให้ต้องลงมือทำงานนั้น ๆ (Mausner and Snyderman, 1959 อ้างใน รง ภู่งวงไพโรจน์, 2540 และ Schultz and Schultz, 2002) จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในภาพรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่อลักษณะของงานที่ทำอยู่ โดยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับคือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ความหลากหลายของทักษะ การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน และ ความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ มีความเข้าใจดีต่อกระบวนการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของงาน รวมทั้งเห็นด้วยที่จะได้มีโอกาสใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการจัดระบบข้อมูลย้อนกลับ โดยมีการประเมินผลการทำงาน ผลสำเร็จของโครงการฯ และ แจกผลการประเมินให้แก่พนักงาน ได้รับทราบทุกครั้งเพื่อจะได้นำผลดังกล่าวไปปรับปรุงการทำงาน นอกจากนี้องค์กร หรือ หน่วยงานควรสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการทำงานมากขึ้น โดยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานของตนเอง หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตามสมควร และอาจให้พนักงานสามารถตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียดความล่าช้าในการทำงานรวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย (ชญาภา วรวิธรรม, 2552 และ อติศร พูลสุวรรณ, 2552) จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือ ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน ในระดับมากสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ค่าจ้าง องค์กรและการจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับน้อย ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร และความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีความพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรหรือหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงว่า พนักงานมีความไม่แน่ใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ การจัดการองค์กร ค่าจ้าง และ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรอาจต้องมีการพิจารณาปรับปรุงในด้านดังกล่าว โดยอาจมีการทบทวนการบริหารจัดการองค์กร

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานได้รับรวมถึง การจัดทำ career path สำหรับพนักงานเพื่อให้เห็นโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กร

ความเครียดในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการทำงานและอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ และแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน (Decenzo and Stephen 2007, อนงค์ ตั้งษ์น้อย, 2554 Muchinsky 2003 อ่างใน กัทรพร เชาวนปรีชา, 2549 และจารุวรรณ สืบนุช, 2556) จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานในภาพรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ และด้านความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมีความคิดเห็นในระดับน้อยตามลำดับ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรม เขต อุตสาหกรรมนวนคร มีความเครียดในการทำงานน้อย เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความเครียดทั้ง 3 ด้านแล้ว ความเครียดด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความเครียดด้านจิตใจ และ ความเครียดด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ทำงานโดยใช้ร่างกายเป็นหลัก บางครั้งอาจต้องยืน นั่ง หรือ ทำงานอยู่ในท่าเดิม เป็นระยะเวลานาน หรือพนักงานบางคน อาจต้องทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์วันละ 6 - 8 ชม. ทำให้ร่างกายเกิดความปวดเมื่อย เกร็งบริเวณหลัง และ คอบ่าไหล่ ซึ่งเป็นอาการของพนักงานออฟฟิศ (office syndrome) องค์กร หรือหน่วยงาน จึงควรจัดเวลาให้พนักงานมีการพักย่อย ๆ นอกเหนือจากการพักรับประทานอาหาร ซึ่งอาจจะพัก 15 นาทีในช่วง 10 โมง หรือ บ่าย 2 โมง เป็นต้น ควรให้พนักงานมีการสลับหน้าที่กันทำงานเพื่อให้ได้เปลี่ยนอิริยาบถการทำงาน ในส่วนของความเครียดทางด้านจิตใจ และ ความเครียดทางด้านพฤติกรรมนั้น เมื่อพนักงานมีความเครียดในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีแบบแผนการทำงาน รวมถึงแบบแผนการใช้ชีวิตของค่อนข้างคงที่ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือตื่นเช้าทำงานตามเวลา เลิกงานตามเวลา กลับมาหอบพัก หรือบ้านพัก ภายในนิคมอุตสาหกรรม หรือ ใกล้เคียง ชีวิตมีแบบแผนเช่นเดิม 6 วันใน 1 สัปดาห์ กระบวนการทำงานก็ได้ถูกออกแบบเป็นแบบแผนไว้เพียงแต่ทำตามขั้นตอนเท่านั้น ประกอบกับ ผลการศึกษาแสดงว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีกับลักษณะงานที่ทำ และมีความเชื่อมั่นกับความมั่นคงขององค์กร ดังนั้นพนักงานจึงมีความเครียดด้านจิตใจ และความเครียดด้านพฤติกรรมในระดับน้อย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องในบางส่วนกับการศึกษาของ อนงค์ สังข์น้อย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 349 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์การ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และจากผลการศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานฯ พนักงานส่วนใหญ่ มีความเครียดอยู่ในระดับความเครียดต่ำ เป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งมีลักษณะงานการทำงานที่ต้องได้รับคำสั่งจากหัวหน้างานจึงทำให้มีรูปแบบการทำงานที่เป็นแบบเดิม ๆ ซึ่งพนักงานจะรู้ขั้นตอนในการทำงานเป็นอย่างดีจึงทำให้มีความกดดันในการทำงานน้อย ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของมัลลิกา วงศ์ตะวัน (2554) ที่พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในการปฏิบัติงานในเขตปลอดอากรของนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างจากงานวิจัยของปัทมาวดี อุดแดง (2555) ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ มีความเครียดในระดับปกติหรือไม่เครียด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่ออำนาจควบคุม ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม นวนคร

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม นวนคร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกและบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย จิตใจ พฤติกรรมและโดยรวมของพนักงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ และสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยพลัง และความสามารถของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้นเขายังไม่ค่อยเชื่อว่า ความสำเร็จในชีวิตเกิดจากผู้อื่น หรือสิ่งอื่น ๆ ทำให้เกิดขึ้น ความคิดดังกล่าวทำให้เขามีความมั่นใจว่าเขาจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเองได้ และทำให้ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และ ความเครียดโดยรวมลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lussier and Achua (2001) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 174 คน พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน เมื่อ

เผชิญกับภาวะเครียดในงาน ก็สามารถที่จะเผชิญกับความเครียดและบริหารจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความท้อแท้ในงานต่ำ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก ที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากอิทธิพลของผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าหรือเกิดจากโชคและโอกาส เมื่อบุคคลเหล่านี้ประสบกับปัญหาที่จะเกิดความเครียดได้ง่าย และเมื่อมีความเครียดสะสมนานเข้า ก็จะเกิดความท้อแท้ได้ในที่สุด

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม นวนคร

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานจากผลการวิจัยและการอภิปรายข้างต้นได้แสดงว่าลักษณะงานโดยรวม ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ดังนั้นตัวแปรดังกล่าวข้างต้นจึงมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Abush and Burkhead (1984) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานเพศหญิง อายุระหว่าง 35 - 55 ปี จำนวน 161 คน พบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน และสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม นวนคร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้าง และสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน อภิปรายได้ว่า ค่าจ้างที่ยุติธรรม และเพียงพอ รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ ที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถใช้ชีวิตที่มีคุณภาพได้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางลบแก่ ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น นั่นหมายความว่ายิ่งพนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่อ ค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ในทางบวกมากขึ้นเพียงใด ความเครียดในการทำงานโดยรวมจะลดลงเพียงนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร อมรวิมานกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานของพนักงานต้อนรับภาพพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อระดับความเครียด และสอดคล้องบางส่วนกับผลการศึกษาของ ปัทมาวดี อุดแดง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีเพียงด้านภูมิทัศน์ด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lawrence and Lawrence (1987) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้แสดงออกมาในรูปของการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ การขาดงาน ความเหนื่อยล้า และผลงานต่ำ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาบุพปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนวนคร

ผลการวิจัยพบว่า บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานเรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่ำกว่า 20 ปี และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน และสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ดังที่ได้ผลการศึกษาว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และการศึกษา ลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ล้วนแต่เป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางลบแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น นั่นหมายความว่ายิ่งพนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่อปัจจัยข้างต้นมากเพียงใด ความเครียดในการทำงานโดยรวมจะลดลงเพียงนั้น ในทางตรงข้ามลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก เป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ยิ่งพนักงานมีทัศนคติต่อปัจจัยข้างต้นมากเพียงใด ความเครียดในการทำงานโดยรวมจะยิ่งเพิ่มขึ้นมากเพียงนั้น อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้งหมดข้างต้นรวมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานได้ร้อยละ 39.1 แสดงให้เห็นว่ายัง

มีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่สามารถอธิบายความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานได้ประมาณร้อยละ 60.9

ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุม ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมนคร และผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน อาทิเช่น สอดคล้องกับการศึกษาของมานพ วงศ์สุริย์รัตน์ (2541) ได้ทำการศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 19.27 โดยปัจจัยด้านลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ความเครียดได้ดีที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของชญาดา สารีโนศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด ผลการศึกษพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาผลกระทบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านรูปแบบการทำงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากคือด้านสภาพครอบครัว

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่ำกว่า 20 ปี และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก และสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. พนักงานมีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ ซึ่งมีผลดีกับองค์กร เพราะพนักงานสามารถทำงานได้ดีภายใต้ความกดดันที่เหมาะสม ความเครียดในการทำงานในระดับต่ำนี้ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนถึงที่จะรับได้ จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ดังนั้น องค์กรจึงควรมหาแนวทางในการป้องกัน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา เพื่อปรับระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมให้มากที่สุด

2. ควรสรรหา คัดเลือกบุคลากร ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายในเข้าทำงานกับองค์กร เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทำให้ความเครียดในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก

3. องค์กรควรจัดให้มีคนคอยสอนงานให้กับพนักงานที่อายุน้อยหรือประสบการณ์ทำงานน้อยเพื่อที่พนักงานจะได้มีคนชี้แนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานเพราะพนักงานที่เข้ามาใหม่มักจะไม่มีความกดดันในงานเกิดขึ้นเนื่องจากยังไม่มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน อาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

4. ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีอิทธิพลกับความเครียดในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือศึกษาต่อให้จบปริญญาตรี เพราะการที่พนักงานได้ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีพนักงานจะมีความพร้อมที่จะเผชิญความกดดันในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาจากการทำงานได้ จึงไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน

5. องค์กรควรมีการออกแบบงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อนำไปสู่การใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย และควรออกแบบงานให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะทำงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถที่จะเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดโอกาสในการเกิดความเครียดในการทำงาน

6. องค์กรควรมีการปรับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพราะถ้าองค์กรมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับพนักงานอย่างหลากหลายและเพียงพอแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้โอกาสในการเกิดความเครียดในการทำงานลดน้อยลง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ศึกษาเพิ่มเติมโดยแบ่งกลุ่มตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม หรือศึกษา ในกลุ่มของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ และอาจครอบคลุมเพิ่มเป็นในระดับจังหวัดเพื่อจะได้เห็นภาพใหญ่ของความเครียดในการทำงานมากขึ้น

5.4.2 ศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มแรงงานกลุ่มอื่น ๆ เช่น แรงงานต่างด้าว เป็นต้น

5.4.3 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมข้ามชาติ คุณภาพชีวิต สมดุลงานและชีวิต ความพึงพอใจในงาน การปรับตัวในการทำงาน เป็นต้น

5.4.4 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยในอนาคตควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2542). คู่มือคลายเครียด (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- กล้าหาญ ภู น่าน, วันชัย ประเสริฐศรี, อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และรุ่งฤดี กุลสิงห์. (2556). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี. (งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เกศรินทร์ ปัญญาดวง. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ขวัญใจ โชคท่าพระ. (2550). ผลของลักษณะงาน และความเชื่ออำนาจการควบคุมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- คนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ. (2542). เอกสารการสอนชุดวิชาเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราช.
- เคมีพนธ์ แสงแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าข้าม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- จารุวรรณ สืบนุช. (2556). ความเครียดจากการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสมุทรสาคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- จิตรวี มุสิกสุด. (2556). ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. (2550). การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัย 505 โลกทัศน์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ชญาดา สารีโนศักดิ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชญาคุณต์ กุสุโมทย์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินศึกษาเฉพาะกรณีสายการบินแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชญาภา รวีวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ชิน โอสด หัสบำเรอ. (2531). ความเครียดจากการทำงานและวิธีการแก้ไข. วารสารการศึกษา, 12(9), 2-3.
- ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอาง. (2548). อิทธิพลของพฤติกรรมส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ดวงทอง สังข์แก้ว. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การใช้อำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียด : กรณีศึกษาครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ถาวร นิลทวี. (2550). สาเหตุและแนวทางการลดความเครียดของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายช่างในบริษัท ไทยโทเรซินเทคส์ จำกัด กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ทัศนีย์ หอมกลิ่น. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อบ้างในปัจจัยควบคุม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและพฤติกรรมในการเผชิญความเครียดโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับพฤติกรรมในการเผชิญความเครียด : กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวงเขตมีนบุรีและเขตลาดกระบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธนกฤต คุรุทธาโรจน์. (2554). สาเหตุความเครียดจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธิติชญา ก่อกุลศล. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์รับเรื่องร้องเรียน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- เชิษฐชัย งามทิพย์วัฒนา, สุธีรา ภัทรายุตวรรัตน์ และ มาลัย เฉลิมชัยนุกูล. (2543). “ความเครียดและรูปแบบการแก้ปัญหาของนักศึกษาชั้นปีที่ 3” คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 45, 59-70.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2557). เหตุผลที่พนักงานลาออกจากงาน. CareerBuilder. สืบค้นจาก <https://prakal.wordpress.com>
- ประณิตา ประสงค์จรรยา. (2542). ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้างานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประสานพร มณฑลธรรม. (2550). ความเครียด เพศฆาตเจียบ. กรุงเทพมหานคร: มายิก.
- ปานรดา ปัญญาราษฎร์. (2550). ความเครียด วิธีการจัดการความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ปราณี สุคันธมาลย์. (2549). องค์การและการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปรีชา อินโท. (2554). ความเครียดและวิธียคลายเครียด. สืบค้นจาก [http:// www.Psclib.com/trs/opac](http://www.Psclib.com/trs/opac)
- ปัทมาวดี อุดแดง. (2555). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- พัชรภรณ์ อุปแก้ว. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พิบูล ทิปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2546). ออกแบบงานอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน. มนุษยศาสตร์สาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และ ความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พรรณพิมล หล่อตระกูล. (2554). หมอชาวบ้าน. สืบค้นจาก <http://www.doctor.or.th>
- ภัตติญา แก้วสีดวง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานกับความเครียดในงาน ของบุคลากร : กรณีศึกษาบุคลากรของกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ภัทรพร เขาวนปรีชา. (2549). สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียด ในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภาติยะ พัฒนาศักดิ์ และคณะ. (2560). ภูมิศาสตร์ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย รามคำแหง
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์.
- มันทนา อินทุสมิต และ คณะ. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มัลลิกา วงศ์ตะวัน. (2554). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตปลอด อากาศของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มัลลิกา เหมือนวงศ์. (2534). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ สายควบคุมและ รักษาการณ: ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำ ที่มีความมั่นคงสูงสุด มั่นคงปานกลาง และมั่นคง ต่ำสุด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มานพ วงษ์สุริย์รัตน์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รง กุ้วงไฟโรจน์. (2540). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ลัดดา เหล็กมัน. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัยจังหวัดอุตรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- ลัดดา ตันกันทะ. (2540). ความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วราลักษณ์ ปานสุรินทร์. (2541). อิทธิพลของความเชื่ออำนาจในการควบคุม พฤติกรรมการจัดการปัญหาและการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศิริสา จรัสวุฒิยากร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตช่างที่ทำงานเป็นกะของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำรองที่นั่ง บริษัท การบินไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศิริพร เถาคี. (2555). ความเครียดของทันตภิบาลในเขตจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ศรีสวัสดิ์ นนทบุรีประเสริฐ. (2541). ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภีพร จิตรังษณภู. (2543). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สารธาร ไกรขุนทด. (2543). ปัจจัยที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุดแสง หมั่นราม. (2554). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร อมรธวานุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำทำอากาศยานสุวรรณภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สมฤดี ราษฎร์อนุกุล. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อัมพร โอตระกุล. (2539). ความเครียดของพนักงานโรงงาน. วารสารสาธารณสุข, 26, 57-59.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุบลพรรณ เอี่ยม โภคกลาง. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการ
สื่อสาร บริษัท แอดวานซ์เพจจิง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์).
- เอมอร งามธรรมนิศย์. (2546). ความเครียดในการปฏิบัติงานและความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกคน
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อดิศร พูลสุวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยง
กับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ
เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อรอนงค์ วังมะนาว. (2544). ความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้า
พนักงานเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทาลัย
รามคำแหง).
- อนงค์ สัจจน้อย. (2554). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาบัณฑิต,
มหาวิทาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- Abush, R. & Burkhead, E. J. (1984). Job stress in midlife workingwomen: Relationships among
personality type, job characteristics, and job tension. **Journal of Counseling Psychology**,
31, 36-44.
- Baron, R. A. & Greenberg, J. (1999). **Behavior in organization: Understanding and managing
the human side of work**. New Jersey: Prentice Hall.
- Bailey, K. D. (1987). **Methods of Social Research** (3 rd ed). London: Collin Macmiilan Publisher.
- Beitman, B. S. (1983). **Sources of occupational stress in school psychologists**. Ph.D., University
of Pennsylvania.
- Bernardi, R. A. (1997). The relationships among locus of control, perceptions of stress, and
performance. **Journal of Applied Business Research**, 13(4), 1-8.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Brown, A. W. & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach** New York: John Willey and Son Inc.
- Canadian Centre for Occupational Health & Safety. (2008). **Workplace stress – general**. สืบค้นจาก <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html#top>
- Cherrington, D. J. (1994). **Organizational behavior : The management of individual and organizational performance**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Chiu, C. K., Kuo, C., Chien, C. S., Lin, C. P. & Hsiao, C.Y. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control. **Journal of Management Development**, 24(10), 837-855.
- Cooper, C. L. & J. Marshall. (1976). "Occupational Source of Stress". **Journal of Occupational Psychology**, 49(5), 11 - 28.
- Cooper, C. L. and J. Marshall. (1983). **"Case Studies from Industry". Coping with Stress at Work**. Aldershot: Gower Publishing Company Limited.
- Dubrin, A. J. (1990). **Management** (2nd ed.). New York: South-Western Public.
- Dubrin, A. J. (2000). **Applying psychology: individual and organizational effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.
- Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (1990). **Handbook of industrial and organization psychology**. California: Consulting Psychologist Press.
- Gibson J. L., Ivancevich J. M., Donnelly, J. H. Jr. & Konopaske, R. (2006). **Organization: Behavior, Structure, Process** (12nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. H. (1973). **Industrial psychology**. New York: McGraw - Hill.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organization** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to job Characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**, 55(191), 259-286.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. **Journal of Applied psychology**, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). **Work redesign** Boston: Addison - Wesley Publishing.
- Hellricgel, D., Slocum, J, & Woodman R. C. (2001). **Organizational behavior Work – Stress**. Ohio: South-Western college Publishing.
- Ivancevich, J. M. & M. T. Matteson. (1987). **Managing for a Healthier Heart Management Review**, 45, 19-17.
- Kissner, R. F. (1999). **Job demands and occupational stressors in social work: Main effects and interactions**. Ph.D., The University of Chicago.
- Larsen, R. J. & Buss, D. M. (2005). **Personality Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Lawrence, R. M. & Lawrence, S. A. (1987). The Nurse and Job Related Stress. **Nursing Forum**, 23, 45-51.
- Lussier, N. & Achua, F. (2001). **Leadership: Theory, Application, Skill Development**. New York: South-Western College Publishing.
- Luthans, F. (1989). **Organization behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C. (1990). **Stress, Burnout, and Workaholism**. New York: American Psychological Association.
- Moos, T. W. (1983). **Burnout and Health Professionals: Manifestations and Management**. California: Capistrano Press, Ltd.
- Muchinsky, M. P. (2006). **Psychology Applied to Work** (8th ed.). California: Thomson.
- Myers, D. G. (1998). **Social Psychology**. Michigan: McGraw - Hill.
- Robbins, S. P. (2000). **Organizational Behavior** (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hill Inc.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). **Organizational Behavior** (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ross, R. R & Altmaier, E. M., & Russel, D. W. (1989). Job Stress, Social Support, and Burnout among Counseling Center Staff. **Journal of Counseling Psychology**, 36, 464-470.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Rotter, J. B., Chance, J. E. & Phares, E. J. (1972). **Application of a social learning theory of personality**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Schermerhorn, J. R., James, G. H., & Richard, N. O. (1991). **Managing Organizational Behavior** (4th ed.). New York: John Willey and Sons.
- Schultz, P. D. & Schultz, E. S. (2002). **Psychology & Work** (8th ed.). USA.: Von Hoffman Press, Inc.
- Schultz, P. D. & Schultz, E. S. (2006). **Psychology and work today**. New Jersey: Prentice Hall.
- Segedin, F. P. (1993). **Person - Environment Fit and Demographic Characteristics of Social Workers as Predictor Variables of Occupational Stress, Psychological Strain and Coping Resources**. (Dissertation Abstracts International).
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. **Journal of Marketing**, 62(3), 69-87.
- Spector, E. P. (1996). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stephen. C. A. (1996). **Locus of Control and Delinquency**. New York: John Willing and Sons Inc.
- Studenski, R. & Barczyk, J. (1987). **Occupational Stressors on Mining as Related to Health, Job, Attitudes and Accident-Making**. Polish Psychological Bulletin.
- Turkington, C. A. (1998). **A Stress Management for Busy People**. New York: McGraw - Hill, Inc.
- Xie, J. L. (1992). Moderating and mediating effects in job design. **Journal of Management**, 18(4), 657 - 676.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเห็นของท่านและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน
- ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้สอดคล้องกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20 - 29 ปี 3. 30 - 39 ปี
 4. 40 - 49 ปี 5. 50 - 59 ปี 6. 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. แผนก/สังกัด.

1. ฝ่ายผลิต 2. ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายผลิต

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
 2. 10,000 - 20,000 บาท
 3. 21,000 - 30,000 บาท
 4. 31,000 - 40,000 บาท
 5. 41,000 บาท ขึ้นไป

7. อายุงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี
 2. 1-5 ปี
 3. 6-10 ปี
 4. 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเชื่ออำนาจควบคุม

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน					
1. ถ้าท่านทราบว่าท่านต้องการอะไรจากงานที่ท่านสามารถหางานที่ให้ผลตอบแทนนั้นแก่ท่านได้					
2. ถ้าพนักงานไม่พอใจกับการตัดสินใจของหัวหน้า พวกเขาควรทำอะไรบางอย่างเพื่อให้หัวหน้าทราบ					
3. คนส่วนมากทำงานได้ดี ถ้าพวกเขาพยายาม					
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น มีให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ดี					
5. พนักงานส่วนมากมีอิทธิพลต่อหัวหน้างาน มากกว่าที่พวกเขาคิดเสียอีก					
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก					
6. การได้งานที่ท่านต้องการ โดยมากแล้วเป็นเรื่องของโชค					
7. การทำเงินได้นั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับจังหวะ และความบังเอิญ					
8. ในการที่จะได้งานที่ดีนั้น ท่านต้องมีญาติพี่น้อง หรือเพื่อน ในตำแหน่งสูง ๆ					
9. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น โดยปกติขึ้นอยู่กับวาสนาของแต่ละคน					
10. ในการที่จะได้งานที่ดีจริง ๆ นั้น คนที่ท่านรู้จักสำคัญยิ่งกว่าความรู้ความสามารถของท่าน					
11. การทำเงินได้มาก ๆ นั้น ท่านต้องรู้จักเข้าหาให้ถูกคน					
12. คนโชคดีจะทำเงินได้มากกว่าคนโชคไม่ดี					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของทักษะ					
1. งานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย					
2. ท่านได้รับโอกาสทำงานในด้านที่ทำนายความสามารถ					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม					
4. ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ					
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ความเด่นชัดของงาน					
6. ท่านรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ					
7. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน					
8. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ					
9. ท่านได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น					
10. ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
ความสำคัญของงาน					
11. งานของท่านมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อภาระงานของบุคคลอื่นในองค์กร					
12. งานของท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจขององค์กร					
13. งานของท่านสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
14. ท่านเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความมีอิสระในการทำงาน					
15. งานของท่านเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวท่านเอง					
16. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงาน					
17. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง					
18. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน					
19. ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้จากลักษณะงานที่ท่านทำ					
20. งานของท่านเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของท่าน					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงปลอดภัย					
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
3. ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน					
4. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
5. ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่					
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
6. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น					
7. องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม					
8. องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
องค์การและการจัดการ					
11. องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้					
12. ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและข้อบังคับขององค์การ					
ค่าจ้าง					
14. ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
15. องค์การของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
16. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
17. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
สภาพการทำงาน					
18. ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน					
19. เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ					
20. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ					
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ					
21. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน					
22. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ					

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาท่านมีอาการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่					
ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย					
1. หัวใจเต้นเร็วหรือแรงกว่าปกติ					
2. มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ					
3. มีอาการหน้ามืด ใจสั่น ขบถ หรือเกร็งตามมือและเท้า					
4. กระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ					
5. เหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเร็วแรง					
6. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียวหรือปวดขมับทั้งสองข้าง					
7. มีอาการปวดหลัง					
8. กล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ หรือหลัง					
ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ					
9. ชอบคิดเรื่องเดิม ๆ วกไปวนมา					
10. ไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ ได้					
11. รู้สึกเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือหดหู่มาก					
12. รู้สึกหงุดหงิด ใจน้อย หรือโกรธง่าย					
13. คิดว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น					
14. คิดและรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ					
15. รู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่กดดัน หรือรู้สึกว่าคุณเองเก็บกด					
16. รู้สึกว่าตัวเองไม่มีสมาธิ					
17. ถูกเบี่ยงเบนความสนใจได้ง่าย					
18. ขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
19. มีความรู้สึกไม่ยินดียินร้ายต่อผู้อื่น					
20. รู้สึกไม่อยากติดต่อประสานงานกับผู้อื่น					

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน(ต่อ)

ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ (ต่อ)				
21. มีความรู้สึกสับสน				
22. มีความยุ่งเหยิงและไม่เป็นระเบียบ				
ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม				
23. ทำานสูญบุหริ่มากกว่าปกติ				
24. คิมเครื่องคิมที่มีส่วผสมของแอลกอฮอล์มากกว่าปกติ				
25. มีพฤติกรรมกินมากกว่าปกติ				
26. นอนไม่หลับเพราะคิดมาก				
27. จำกัระยะเวลาหรือขีดเส้นตายให้กับตนเอง				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่า Crobach 's Alpha
ความเชื่ออำนาจควบคุม	0.821
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายใน	0.768
บุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอก	0.899
ลักษณะงาน	0.968
ความหลากหลายของทักษะ	0.838
ความเด่นชัดของงาน	0.742
ความสำคัญของงาน	0.751
ความมีอิสระในการทำงาน	0.831
การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน	0.914
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.960
ความมั่นคงปลอดภัย	0.922
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.876
องค์การและการจัดการ	0.792
ค่าจ้าง	0.964
สภาพการทำงาน	0.909
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	0.931
ความเครียดในการทำงาน	0.948
ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย	0.939
ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ	0.958
ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม	0.795
รวมทั้งฉบับ	0.838



ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ตอนที่ 1					
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
ตอนที่ 2						
1	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1		3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
15	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 4						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 5						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล : นางสาวอรนิชา ชื่นจิตร
วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2530
ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.
ที่อยู่ปัจจุบัน : 25/1 ม.7 ต.บางหลวง อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
โทรศัพท์ : 086-0323387
อีเมล : som_ornnicha@hotmail.com

