

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในสายงานนิทรรศการ  
และการจัดงานแสดง : กรณีศึกษา บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

**FACTORS LEADING TO STRESS IN OPERATION OF  
ORGANIZING EXHIBITIONS AND EVENTS:  
CASE STUDY A EVENT MANAGEMENT LIMITED**



พัทธ์ พัทธ์สฤษฎ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในสายงานนิทรรศการ  
และการจัดงานแสดง : กรณีศึกษา บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด



พัทธ์ พิทักษ์สุษดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในสายงานนิทรรศการ  
และการจัดงานแสดง : กรณีศึกษา บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด  
Factors Leading to Stress in Operation of Organizing Exhibitions  
and Events: Case Study A Event Management Limited

ชื่อ - นามสกุล

นายพัทธ์ พิทักษ์สุญจี

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ญาศิณี อัสเวศน์

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(ดร.พิสิษฐ์ จันทร์วราสุทธิ์)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ญาศิณี อัสเวศน์)

กรรมการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในสายงานนิทรรศการ และการจัดงานแสดง : กรณีศึกษา บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด
ชื่อ - นามสกุล	นายพัทธ์ พัทธ์ยศฤกษ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ญาศิณี อัสเวศน์
ปีการศึกษา	2554

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 261 คน โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ค่าทดสอบเอฟ ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการเกิดอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก ความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ๆ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันแต่พนักงาน ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัว ต่างกันจะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทางกลับกันปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

<b>Independent Study Title</b>	Factors Leading to Stress in Operation of Organizing Exhibitions and Events: Case Study A Event Management Limited
<b>Name - Surname</b>	Mr. Pat Pitaksarid
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Yasinee Asawesna
<b>Academic Year</b>	2011

## **ABSTRACT**

The purposes of this independent study were to investigate the individual factors and the performance factors that caused stress among the operation staff of A Event Management Company Limited.

The sample of this study consisted of 261 operation staffs of A Event Management Company Limited. The questionnaires was used as the data collection instrument, and the data were analyzed using Mean, Percentage, Standard Deviation, t-test for comparing the mean of two populations, F-test for comparing more than two populations with One-Way ANOVA, Scheffe's method for paired difference test, and Pearson's Correlation Coefficient for analyzing between two variables.

The results of the study showed that the operation staff often had stress at the high level. The operation staffs who had different gender had no differences in the levels of stress. However, the operation staffs who had different age, marital status, work position, work experience, average monthly income and family burden demonstrated differences in the level of stress at 0.05 level of significance. The performance factors in the aspects of the roles and responsibilities in work had no relationship with the stress among the staff. On the other hand, the performance factors in the aspects of work types, relationship at work, advancement, success in career, environment at workplace and duration of work had relationship with the stress at work among the operation staff.

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยฉบับนี้ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ญาศิณี อัสเวศน์ และ ผศ. นัทรปารี อยู่เย็น ที่ให้คำแนะนำ ซึ่งแนะนำจนการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ ทุกขั้นตอนในการศึกษาวิจัยนี้คงไม่สามารถสำเร็จได้หากทางผู้วิจัยไม่ได้ท่านอาจารย์ทั้งสองท่านช่วยชี้แนะ ตรวจสอบ สิ่งบกพร่องมากมาย ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ครับ

ขอบคุณกอบกาญจน์ พุทธาศรี เพื่อนที่คอยช่วยให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนจบ

ขอบคุณทีมงานบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ทุกคนที่คอยให้ข้อมูลและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณคุณแม่ที่เข้าใจและคอยปลุกดันตัวผู้วิจัยจนสามารถศึกษาได้มาจนถึงจุดนี้ และหากการศึกษานี้มีข้อผิดพลาดประการใด ทางผู้วิจัยกราบขอภัยไว้ ณ ที่นี้ครับ

พัทธ์ พิทักษ์สฤณี



# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด.....	9
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด.....	22
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด.....	27
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์.....	40
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	94
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	95
บรรณานุกรม .....	96
ภาคผนวก.....	98
ประวัติผู้เขียน.....	105





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.1	จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติงาน .....	42
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความรู้สึกด้านปัจจัยในตัวเอง .....	45
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านลักษณะงาน .....	46
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านสัมพันธภาพ ในที่ทำงาน .....	47
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ .....	48
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านความสำเร็จในงาน .....	48
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน .....	49
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกด้านระยะเวลาในการทำงาน...	50
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความถี่ของเครียดในการทำงาน .....	50
4.10	แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ .....	52
4.11	แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ .....	53
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ระดับปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน .....	54
4.13	แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	55
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ระดับปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน .....	56
4.15	แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	57
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน .....	58

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน .....	61
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ระดับปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน .....	62
4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	64
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ระดับปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน.....	65
4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามภาระทางครอบครัว .....	67
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ระดับปฏิบัติงานที่มีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน .....	68
4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัย ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	70
4.24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	72
4.25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	75
4.26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	78
4.27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความสำเร็จ ของงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	80
4.28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	82
4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านระยะเวลา ในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	84

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงภาพกรอบแนวความคิด .....	7
2.1 กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน Dynamic of Work stress.....	23



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมทางปัจจุบันล้วนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร และสิ่งต่าง ๆ อีกมากมายจนทำให้องค์การธุรกิจต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หากองค์กรธุรกิจที่สามารถปรับตัวได้ทันก็จะสามารถดำรงอยู่ได้ แต่หากองค์กรธุรกิจใดไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเป็นเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมประสบปัญหาในการดำเนินงาน หรืออาจทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่นั้น จึงกลายเป็นข้อได้เปรียบกันเกิดขึ้น ผู้ที่สามารถตามความเปลี่ยนแปลงพัฒนาเหล่านี้ได้ทันย่อมมีความได้เปรียบคนอื่น ๆ อย่างแน่นอน และข้อได้เปรียบเสียเปรียบเหล่านี้ที่ก่อให้เกิดการแข่งขันต่าง ๆ อย่างมากมายและเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสังคมปัจจุบัน

กรมสุขภาพจิต (2539:7) ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ซึ่งมีปฏิกริยาตอบสนองหลายอย่าง เป็นต้นว่า การใช้กลไกป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ความรู้สึก ถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นก็ลดลง และกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งกรมสุขภาพจิต (2539:26) ได้กล่าวถึงผลของความเครียดว่า ความเครียดในระดับต่ำ และความเครียดในระยะเวลาที่ไม่เกินไปนัก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ได้ฝึกปรือที่จะแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ อวัยวะในร่างกายมีโอกาสที่จะรับมือกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในในทักษะความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาช้านานก็กลับก่อให้เกิดผลเสียมากมาย เช่น สุขภาพร่างกายเลวลงหรือทำให้เกิดโรคทางกายหน้ามิดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หรือความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ อาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้ หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมแล้วกำเริบ อีกทั้งจิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอยขาดสมาธิความระมัดระวังในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจ

ขุนแก้ว จีโมโห โกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เสรีาซิม คับข้องใจวิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิต โรคประสาทได้ ซึ่งย่อมมีผลกระทบที่ตามมาสู่เรื่องการปฏิบัติงาน เพราะแม้แต่ร่างกายตนเองยังไม่สามารถดูแลและทำงานได้อย่างเต็มที่แล้วนั้น การปฏิบัติงานย่อมต้องแย่ตามลงไปเช่นกัน ไม่ว่าจะทั้งด้านความสามารถทางด้านร่างกายในการทำงานจะไม่พร้อมแล้ว จิตใจที่แย่อยอมรับมาสู่ทัศนคติในการทำงานที่ไม่ดี โมโหง่าย อารมณ์ไม่คงที่ การควบคุมสติอารมณ์ในการทำงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ ผู้คนรอบข้างที่ทำงานไปด้วยอาจพลอยมีปัญหาไม่ทำงานด้วย หรือ ลูกค้า ผู้ติดต่องานต่าง ๆ ย่อมพลอยกระทบไปตาม ๆ กัน ส่งผลให้ผลงานที่ทำออกมาได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรืออาจจะปฏิบัติงานได้ไม่สำเร็จเลยก็ว่าได้

ซึ่งผลจากปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การธุรกิจย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์กรอย่างแน่นอน เพราะพนักงานในองค์กรเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ขับเคลื่อนบริษัทให้ดำเนินการแข่งขันทางการธุรกิจ การปฏิบัติงานในแต่ละวันก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานขึ้นทุกวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงานเหล่านี้ที่เป็นตัวส่งผลให้เกิดผลเสียต่อพนักงานที่ปฏิบัติงาน ที่จะตามมาด้วยปัญหาต่าง ๆ เช่น การหยุดงาน หรือการลาออกของพนักงาน บางประเทศที่มีการแข่งขันทางการธุรกิจและทางสังคมสูงมาก ๆ ก็ให้เกิดปัญหาความเครียดและการฆ่าตัวตายที่สูงตามมา ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่อยากจะแก้ไข เพราะบุคคลในแต่ละวัย แต่ละอาชีพการงาน ย่อมมีความเครียดที่แตกต่างกันไป มากน้อยไม่เท่ากัน และสาเหตุที่ต่างกันออกไป ซึ่งหากภายในองค์กรของเรามีแต่บุคลากรที่มีปัญหาเรื่องความเครียดย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์กรอย่างแน่นอน ประสิทธิภาพในการทำงานย่อมลดลง ผลกำไรขององค์กรย่อมลดลง หรืออาจต้องเสียบุคลากรที่มีความสามารถไปโดยปริยายก็เป็นไปได้ ซึ่งเป็นเหตุที่ไม่ควรเกิดอย่างยิ่งในองค์กรระดับสูง เพราะนั่นคือการที่คุณต้องเสียกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างแน่นอน

บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด เป็นอีกบริษัทหนึ่งที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันทางการธุรกิจประเภทการจัดงานนิทรรศการและการจัดงานแสดง ซึ่งปัจจุบันธุรกิจประเภทนี้ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการธุรกิจ เพราะด้วยความเป็นวิธีในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการนั้น ๆ ของตนเองได้อย่างดีเยี่ยมแล้วยังเป็นการช่วยในด้านต่าง ๆ ของบริษัทอีกด้วย ซึ่งทำให้ปัจจุบัน ต่างมีบริษัทที่ให้บริการในด้านการดำเนินการจัดการ และ ดำเนินงานประเภทงานนิทรรศการและการจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ อยู่มากมาย ด้วยตัวผู้วิจัยเองก็เป็นหนึ่งในพนักงานระดับปฏิบัติของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งมีผลงานอันโดดเด่นมากมามากมาเป็นเวลานาน เข้าใจและเล็งเห็นถึงความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพราะด้วยลักษณะงานที่ต้องดำเนินงานให้ตรง

กับเวลาอย่างคลาดเคลื่อนไม่ได้ มีลักษณะงานที่ไม่มีความแน่นอนของเวลาเริ่มและจบงาน และจำนวนโปรเจกต์งานที่เข้ามาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุด อีกทั้งต้องคอยตอบสนองถึงความต้องการของลูกค้าที่มีการปรับเปลี่ยนความต้องการตลอดเวลา ส่งผลให้สภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานต้องเกิดความเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบก่อให้เกิดความเครียดต่อพนักงานในระดับปฏิบัติการทุกแผนกได้ แต่ถึงแม้ในช่วงเวลาที่ปริมาณโปรเจกต์งานจะลดลงก็ยังคงเห็นได้ถึงความเครียดของพนักงานที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเองยังพบเห็น พนักงานที่มีอาการป่วยเนื่องจากเครียดเรื่องงาน มีอาการซึมเศร้าไม่อยากปฏิบัติงาน การขาดงาน การลางานกะทันหัน หยุดงาน ไปจนถึงการลาออกของพนักงานในระดับปฏิบัติการอยู่เรื่อย ๆ กระทั่งบางคนที่เข้ามาทำงานได้เพียงไม่ถึง 1 เดือนแล้วลาออกก็สามารถพบเห็นได้อยู่เสมอ

ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่าปัญหานี้มีความน่าสนใจการศึกษา โดยที่มุ่งเน้นในการหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้รับจากการทำวิจัยนี้ จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อพนักงานในระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด และทราบถึงวิธีการในการลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปแก้ไขและลดปัญหาในเรื่องความเครียด เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ลดอัตราการเกิดปัญหาที่ การขาดงาน หรือ ลาออกของพนักงานภายในบริษัท

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทของ บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทของ บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน
  - 1.1 เพศต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน
  - 1.2 อายุต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรสต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

1.4 อายุการทำงาน ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งงานงานต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

1.7 ภาระทางครอบครัว ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

2.1 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.5 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.6 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

2.7 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานของ บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 261 คน โดยไม่รวมพนักงานในระดับหัวหน้า ผู้จัดการ และผู้บริหาร (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2554)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ภาระทางครอบครัว

2.2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ บทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลาเวลา

ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันในการปฏิบัติงานของ เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม คือวันที่ 5 สิงหาคม 2554

#### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของพนักงานในบริษัทที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่

1.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงาน นับตั้งแต่วันที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานในปีที่ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนจากบริษัท



1.5 สถานภาพ สถานภาพของพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่

1.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับขั้นของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ได้รับจากการทำงาน บริษัท

1.7 อายุการทำงาน หมายถึง อายุงานในการทำงานของพนักงานที่นับเป็นปีโดย นับตั้งแต่วันเริ่มงานในบริษัท จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

2. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง เกิดอาการเป็นทุกข์ ไม่สบายใจ ร่างกายและ พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่นปวดศีรษะ ไมเกรนท้องเสียหรือท้องผูก นอนไม่หลับหรือว่างเหงา หาวนอนตลอดเวลา สับสนหวัหวั คิ่่มสุรามากขึ้น ใช้สารเสพติด ใ้ช้ยานอนหลับ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมี อาการป่วย มีอาการซึมเศร้าไม่ยอมปฏิบัติงาน ขาดงาน ลางานกะทันหัน หยุ่ดงาน ไปจนถึงลาออก จากงาน

3. งานจัดนิทรรศการ หมายถึง หมายถึงการจัดแสดงข้อมูลเนื้อหาผลงานต่าง ๆ ด้วยวัสดุ สิ่งของ อุปกรณ์และกิจกรรมที่หลากหลายแต่มีความสัมพันธ์กันในแต่ละเรื่องโดยมีจุดมุ่งหมายที่ ชัดเจน มีการวางแผนและออกแบบที่เร้าความสนใจให้ผู้ชมมีส่วนร่วมในการดู การฟัง การสังเกต การ จับต้องและการทดลองด้วยสื่อที่หลากหลาย เช่น รูปภาพ ของจริง หุ่นจำลอง ป้ายนิเทศ และกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น การประกวด การแข่งขัน การบรรยาย การสาธิต การอภิปราย และการตอบปัญหา เป็นต้น

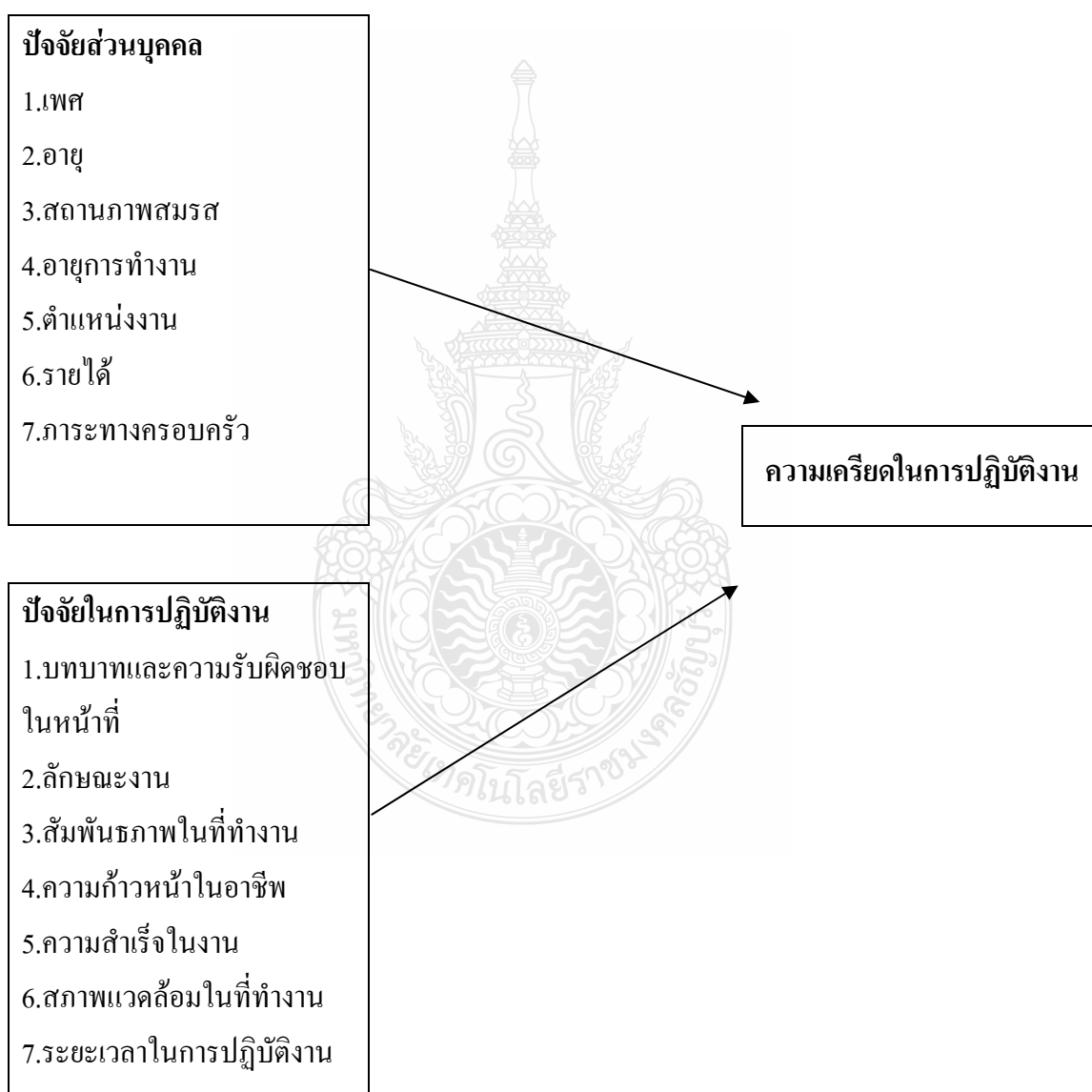
4. การจัดงานแสดง หมายถึง การจัดเตรียม หรือ จัดสร้างพื้นที่เพื่อนำเสนอสิ่งต่าง ๆ ตาม วัตถุประสงค์ของแต่ละงานแสดงนั้น ๆ เช่นงานแสดงสินค้ามุ่งเน้นในการนำเสนอสินค้าที่ทาง ผู้ดำเนินการจัดต้องการจะนำเสนอ หรือ การจัดงานแสดงกิจกรรมก็จะมุ่งเน้นไปในการนำเสนอการ แสดง ศิลปะ การแสดงดนตรี ฯลฯ ซึ่งก็ยังคงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้ดำเนินการจัด โดยวัตถุประสงค์ หลักคือต้องการนำเสนอสิ่งเหล่านั้นให้แก่ประชาชน ผู้คนต่าง ๆ ได้รับชม รับประทานถึงสิ่งนั้น ๆ เพื่อ เป็นการประชาสัมพันธ์ในเชิงธุรกิจหรือเพื่อเป็นการประกอบธุรกิจ

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผู้ศึกษาสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวความคิดของ คูเปอร์และ มาร์แชล (Cooper & Marshall, 1978: 245) ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงภาพกรอบแนวคิด

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของของบริษัทเอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด
2. ทราบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลให้เกิดความเครียดระดับปฏิบัติการของของบริษัทเอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดปัญหาความเครียดของพนักงาน และเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่เกิดความเครียดความกดดันในระดับที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

##### ความหมายของความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2539:7) ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้ สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่าง เป็นต้นว่า การใช้กลไก ป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ความรู้สึก ถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลง และกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง

ชูทิพย์ ปานปรีชา (2534:482) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหาจากความผิดปกติทางใจ ความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจเหมือนจิตถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

มุกดา ศรียงค์และคณะ (2540:343) กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจของบุคคล ต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่จู่โจมเข้ามา เป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ถูกฉุน หรือเป็นอันตราย สิ่งเร้าที่จู่โจมเข้ามานั้นมักจะมีลักษณะที่เราไม่รู้ตัวล่วงหน้าและไม่อยู่ในอำนาจบังคับจึงจะเข้าข่ายความเครียด

ราชบัณฑิตยสถาน (2525:525) ความเครียด หมายถึง อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะเครื่องเครียดกับการอยู่กับงานมากเกินไป

เรียม ศรีทอง (2542:186) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะกดดันร่างกายและจิตใจให้ทุกข์ร้อน อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งเร้าต่าง ๆ ความเครียดเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (Stressor) ความเครียดมีทั้งก่อให้เกิดผลดีและผลเสีย ความเครียดมีทั้งพลังบวก (Enstress) และพลังลบ (Distress) พลังในทางบวกช่วยให้บุคคลสามารถปรับวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ส่วนพลังในทางลบมีผลในการทำลายทั้งร่างกายและจิตใจคน

Lazarus (1971:53-60) ความเครียดหมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุลซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้ หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคาม โดยที่การรับรู้เป็นผลมาจาก การกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอกกับปัจจัยภายในตัวของบุคคลนั้น

### ชนิดของความเครียด

ชนิดของความเครียดมีหลายชนิด ขึ้นอยู่กับว่าจะจำแนกโดยใช้เกณฑ์อะไร ได้แก่

1. จำแนกตามสาเหตุการเกิด โดย Gallangher (1979 อ้างถึงในอัมพร โอตระกูล, 2538 : 29) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ความเครียดที่เกิดเนื่องจากมีทุกข์ (Distress) หมายถึง สิ่งที่คุณคความต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้วก่อให้เกิด ความไม่สบายใจหรือเกิดความคับข้องใจ เช่น เมื่อถูกให้ออกจากงานก็เป็นทุกข์ เกิดความเครียดจนรู้สึกปวดศีรษะเป็นต้น

1.2 ความเครียดที่เกิดจากความสุข (Enstress) บางครั้งคนเรามีความสุขเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน หรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้จิตใจงั้นงั้นมาก หรือในกรณีที่มีความสนุกสนานมากเกินไปก็จะทำให้รู้สึกเครียดได้ ตัวอย่างเช่น เจ้าสาวจะเข้าพิธีแต่งงานในคืนก่อนแต่งงานอาจจิตใจที่ตื่นเต้นมากจนรู้สึกเครียดนอนไม่หลับ

2. จำแนกตามแหล่งที่เกิด การแบ่งประเภทความเครียดโดยวิธีนี้ Miller and Keane (1983 อ้างถึงใน อัมพร โอตระกูล, 2538 : 30) อธิบายว่ามี 2 ประเภทได้แก่

2.1 ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย ซึ่งยังสามารถแบ่งออกตาม ระยะเวลาของการเกิดได้ อีก 2 ชนิด คือ

2.1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ

2.1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามที่เกิดขึ้นแล้วดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ ที่คุกคามความรู้สึก เช่น การตั้งครรภ์ การเข้าสู่วัยรุ่น วัยหมดประจำเดือน

2.2 ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ เป็นสิ่งคุกคามสืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันเพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด เช่น เมื่อรู้สึกถูกด่าก็จะรู้สึกโกรธเครียดขึ้นได้ หรือเป็นสิ่งคุกคามที่ได้รับจากการอ่านหนังสือ จากการชมภาพยนตร์ จากคำบอกเล่าของผู้อื่นทำให้คิดว่าตนจะมีอันตรายก็จะก่อให้เกิดความเครียด

### ระดับของความเครียด

ซูทิตย์ ปานปรีชา (2534:483) ระดับหรือความรุนแรงของความเครียดแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

**ระดับแรก** เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปรกติ พบได้ในชีวิตประจำวันของทุกคน ความเครียดเล็กน้อยนี้เราอาจไม่รู้สึกเพราะความเคยชินหรือรู้สึกเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของร่างกาย ความนึกคิดอารมณ์และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำรงชีวิต

**ระดับสอง** เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่ปานกลาง เป็นระยะที่จิตใจและร่างกายต่อสู้กับความเครียดที่มี แสดงออกให้เห็น โดยมีการเปลี่ยนแปลง ทางสรีระวิทยาของร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ความเครียดระดับนี้ เป็นสัญญาณเตือนภัยว่า มีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือผ่อนคลายความตึงเครียดลง ถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดพยาธิสภาพของร่างกาย และจิตใจ เกิดเป็นโรค การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป

**ระดับสาม** เป็นภาวะของจิตใจที่มีความรุนแรง หรือเครียดมาก ร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจให้เห็นเด่นชัด มีพยาธิสภาพหรือป่วยเป็นโรคขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป ระยะนี้ต้องการการดูแล ช่วยเหลือ และรักษาตัว แม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหมดไปก็ยังไม่สามารถทำให้ความเครียดหมดไปได้โดยงาน จึงต้องการผู้อ่านเข้ามาช่วย

อัมพร โอตระกุล (2538:33-31) ได้กล่าวถึงระดับความเครียดว่ามี 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) คือ มีความเครียด เกิดขึ้นน้อยมาก และหมดไปในเวลาอันสั้นเพียงวินาที หรือภายในชั่วโมงเท่านั้น มักเกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อย ได้แก่ เหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน

2. ความเครียดระดับกลาง (Moderate Stress) ความเครียดระดับนี้รุนแรงกว่าโดยมีระยะเวลา นานเป็นชั่วโมงหรือหลาย ๆ ชั่วโมง จนกระทั่งนานเป็นวันก็ได้ เช่นการเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้จะอยู่นานเป็นสัปดาห์ หรือ อาจเป็นเดือนหรืออาจ เป็นปีเช่น การตายจาก การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่ สำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิต ฯลฯ

### สาเหตุของความเครียด

มีผู้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ดังนี้

ซูทิตย์ ปานปรีชา (2534 : 486-488) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้เป็น 2 ชนิด คือ

1. เนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้เมื่อร่างกายเครียด จะทำให้จิตใจ เครียดไปด้วย ภาวะต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดนี้ ได้แก่

1.1 ความเมื่อยล้าทางร่างกายเป็นสภาพทางร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือได้ผ่าน การทำงานที่หนักและนาน

1.2 ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่ตรากตรำทำงาน ติดต่อกันนาน

1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ร่างกายหิวโหยร่างกาย ขาดส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกายทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว ได้รับการผ่าตัดใหม่ ๆ ทำให้ไม่ อยากอาหาร เนื้อเยื่อของอวัยวะถูกทำลายหรือทำงานได้ไม่ดี เป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.5 ภาวะติดสุรา ยาเสพติด สุราและยาเสพติดไปกดประสาท ทำให้ร่างกายต้องใช้ พลังงานมาก เป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

2. สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความทุกข์ใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้า ทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด

2.2 ความคับข้องใจ เป็นภาวะทางจิตใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวางทำให้มีปัญหาคือต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบังคับให้เกิดความเครียดขึ้นมา

### 2.3 บุคลิกภาพบางประเภททำให้เกิดความเครียด ได้แก่

- เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำให้สมบูรณ์แบบ เจ้าระเบียบ เป็นคนตรง มีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง ความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนักทุกอย่างด้วยตัวของตัวเองจึงเกิดความเครียดได้ง่าย
- เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าวควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ คนประเภทนี้ อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียด
- เป็นคนต้องพึ่งพาผู้อื่น คนประเภทนี้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าทำอะไรด้วยตนเอง

สาเหตุภายนอก หมายถึงปัจจัยนอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ได้แก่

1. สูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การตกงาน หรือถูกให้ออกจากงาน ถูกลดตำแหน่ง หรือย้ายงาน ธุรกิจล้มละลาย
2. การเปลี่ยนแปลงในชีวิต พบว่าในระยะหัวเลี้ยว หัวต่อของชีวิตทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological) ทำให้เกิดความเครียดไม่มากก็น้อย ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ เข้าโรงเรียนครั้งแรก มีบุตรคนแรก วิทยาลัยประจำเดือน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทำให้ต้องปรับตัว ก็เป็นสาเหตุของความเครียดชนิดหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงกะทันหัน โดยไม่คาดคิด หรือไม่ได้เตรียมตัวไว้ก่อน เช่น การย้ายโรงเรียน ย้ายงาน การย้ายที่อยู่ หรือการอพยพย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ภัยอันตรายที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือภัยธรรมชาติ เช่น อยู่ในถิ่นที่มีผู้ร้ายชุกชุม ถูกขู่จะทำร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ น้ำท่วมและไฟไหม้ ภาวะดังกล่าวทำให้เกิดความกดดันบีบคั้นจิตใจอย่างรุนแรง เกิดความเครียดรุนแรง
4. การทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พึงพอใจ มองไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่
5. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขากจน เป็นหนี้สินทำให้ภาวะการเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ขาดอาหาร เรียนได้ไม่เต็มที่ อยู่ในชุมชนแออัด ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทำให้เกิดความวิตกกังวล หวาดกลัว คิดมาก บีบคั้นจิตใจ เกิดความเครียดได้
6. สภาพของสังคมเมือง มีคนหลังไหลเข้ามาอยู่หางานทำในเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ อยู่กันแออัด ยัดเยียด ชีวิตต้องแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น การเดินทางไปไหนมาไหนไม่สะดวกเพราะการจราจร



ติดขัด ชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่น ต่างคนต่างอยู่ ขาดอากาศบริสุทธิ์หายใจสภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดได้

อรุณ รัชธรรม (2538:428-438) กล่าวถึงสาเหตุใหญ่ที่ทำให้คนเราเครียดนั้นเกิดจากองค์ประกอบดังนี้

### 1. สภาพแวดล้อม

ในที่นี้รวมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่สิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ และบรรยากาศที่ล้อมรอบบุคคลนั้นอยู่ เช่นอากาศที่ร้อนจัด หนาวจัด เสียงดังค่อย แสงที่จ้าหรือมืด สารพิษในอากาศ เช่น ฝุ่นละออง เชื้อโรค รังสี คน โรคภัยไข้เจ็บ บรรยากาศที่สับสนเป็นกันเอง เป็นประชาธิปไตยหรือเผด็จการ บรรยากาศที่ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมรับฟังกันและกัน หรือบรรยากาศที่คอยแก่งแย่งชิงดี การนิทาว่าร้าย สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุทางด้านสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียด สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดของบุคคลนั้น อาจแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 2) สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ
- 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม

**สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา อันจัดเป็นสิ่งของซึ่งจะมีผลโดยตรง หรือโดยอ้อมที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้นกับเรา เช่น อุบัติเหตุจากรถยนต์ อุณหภูมิร้อนหนาว หรือการเกิดภัยธรรมชาติ รังสีหรือคลื่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสาเหตุการเกิดความเครียดในทางกายภาพ

**สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ** คือสภาพแวดล้อมที่จัดเป็นพวกสิ่งมีชีวิตที่สามารถทำอันตรายกับเราได้ นับตั้งแต่สัตว์ร้ายหรือจนถึงแมลงหรือเชื้อโรค ซึ่งมีอยู่มากมาย เช่น เชื้อโรคเอดส์ พิษที่เป็นพิษ สภาพแวดล้อมที่ยังคงเกี่ยวข้องกับสาเหตุการเกิดโรคความเครียดในทางกายภาพเช่นกัน

**สภาพแวดล้อมทางสังคม** คือ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปะทะสังสรรค์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาจเป็นระดับกลุ่ม ระดับสังคมองค์กร หรือการทำงานพบปะผู้คน อาจจะระยะสั้นหรืออาจจะระยะยาวเหล่านี้ ล้วนเป็นสภาพทางสังคมทั้งสิ้น สภาพแวดล้อมนี้เกี่ยวข้องกับสาเหตุการเกิดความเครียดได้อย่างแน่นอน เพราะทั้ง 3 ส่วนนี้ ยังคงเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์และมีความสัมพันธ์กัน สิ่งที่เราอาจพอทราบได้ก็คือ ส่วนใดจะเป็นสาเหตุเชื่อมโยงโดยตรง และส่วนใดเป็นสาเหตุโดยอ้อมเท่านั้น

## 2. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ

จิตแพทย์ท่านหนึ่งเคยเปรียบเทียบไว้ว่า จิตใจของคนเราไม่เหมือนกัน บางคนเปราะบางเหมือนแก้ว บางคนก็เข้มแข็ง บางคนก็อ่อนแอมีความอดทนต่างกันไป บางคนกระทบอะไรหน่อยก็จะคอยแต่เครียด บางคนก็หนักแน่นเยือกเย็นเหมือนน้ำแข็ง บางคนว่าความเหมือนไฟ รวมถึงการเก็บกดอารมณ์ความรู้สึกไว้และอาการของโรคจิต โรคประสาท บางคนชอบคาดหวังจากตนเองหรือจากคนอื่น

### สาเหตุทางด้านจิตวิทยา

สาเหตุทางด้านจิตวิทยาถือว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้สึกและอารมณ์
2. สถานการณ์
3. ประสบการณ์ในชีวิต
4. การตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิต

### ความรู้สึกและอารมณ์

อารมณ์ คือ ความซับซ้อนทางสรีระที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสภาพสมดุล อารมณ์และความรู้สึกถือเป็นสิ่งที่ได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบประสาทอวัยวะและระบบย่อยต่าง ๆ ของร่างกายเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างไม่รู้จบสิ้น จึงทำให้มนุษย์ประกอบด้วยทั้งระบบตรรกะและอารมณ์ ซึ่งคือสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด จะเห็นได้ว่าความรู้สึกที่นำสู่ความเครียด ก็คือ ความรู้สึกผิดหวังและกังวลนั่นเอง

สถานการณ์ คือ สถานะหนึ่งที่บุคคลประสบอยู่ อันจะเป็นเงื่อนไขของระบบจิตใจให้เกิดปฏิกิริยา ซึ่งก็แบ่งออกได้เป็น 4 สถานการณ์ ดังนี้

1. เกิดจากเหตุการณ์ หรืออะไรก็ตามที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ
2. เป็นภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย หรือเสียหายกับตนเอง
3. ล้มเหลว เป็นภาวะของการถูกรบกวน ต่อความพยายามที่จะทำ สิ่งที่เกิดผลต่อเป้าหมายที่ต้องการภาวะเช่นนี้จะส่งผลถึงการไหลของพลังงานในร่างกาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับจังหวะทางชีวภาพ
4. ขัดแย้ง เป็นภาวะของการขัดแย้งที่เกิดจากการได้รับความควบคุมที่ซ้ำซ้อนของระบบจิตใจ ซึ่งบางครั้งเป็นการควบคุมที่มีทิศทางที่สวนทางกันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเจ็บป่วย และสับสน สถานการณ์ทั้ง 4 นี้เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดอยู่มาก

ประสบการณ์ชีวิต เป็นส่วนที่ร่วมเอาเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางจิต ที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่ง โดยเหตุการณ์ดังกล่าวอาจมีผลจากประสบการณ์ของชีวิตของทางกายภาพ ที่ได้เคยกล่าวไว้แล้ว เราสามารถแบ่งความเกี่ยวข้องออกเป็น 4 ประเด็น แต่ทว่าแต่ละประเด็นนั้นก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ และเหลื่อมล้ำกัน

1. การเปลี่ยนแปลงชีวิต คือเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวที่เกิดขึ้นกับบุคคล มีความเปลี่ยนแปลง ที่อยู่ในระดับต่าง ๆ เช่น การประสบอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ การเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน ในเรื่องนี้ได้มีการศึกษาวิจัยว่าแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นมีค่าคะแนนต่างกันอย่างไร

2. ช่วงของชีวิต คือ จุดเปลี่ยนของชีวิตซึ่งเกิดขึ้นในแต่ละช่วงของชีวิต เช่น เปลี่ยนจากวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่นก็จะมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยา เป็นเสมือนจุดที่ได้มีการเปลี่ยนทัศนคติเข้าสู่ขั้นที่เหมาะสมกับระดับอายุ

3. หน้ามือกับหลังมือ คือ มีการเปลี่ยนสถานภาพและเกิดขึ้นอย่างปัจจุบันทันด่วน เราอาจเรียกว่าจุดวิกฤตก็ได้ ซึ่งจุดวิกฤตดังกล่าวมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้และการประเมินของแต่ละคน ตัวอย่างที่จะอธิบายสาวนนี้ได้อย่างดีคือ การกระทำอะไรด้วยอารมณ์ชั่ววูบ (ในแง่ของพฤติกรรม) และสาเหตุของหัวใจวาย (ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงสรีระ)

4. การตัดสินใจของชีวิต การตัดสินใจของชีวิตจะเป็นผลลัพธ์ระยะยาวในทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับชีวิตและสุขภาพจิต

### 3. งานที่ทำให้คนเราเครียด ได้แก่

- งานหนัก
- งานมาก
- งานเสี่ยง
- งานจำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อ
- งานที่ต้องใช้สติปัญญาและกำลังสมองมาก ได้แก่ ผู้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ต้องมีความรับผิดชอบมาก ก็ย่อมประสบความวุ่นวายมากขึ้น ก็ยังเป็นโรคเครียดมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

### 4. แรงกดดันทางสังคม

สังคมรอบตัวเรามีพลังผลักดันให้เราเครียดได้ สิ่งที่เป็นตัวอย่างสำหรับขั้นตอนนี้คือ การลดค่าเงินบาท เรื่องหนี้สิน ค่านิยม ศีลธรรมประเพณีเพื่อสถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน การคอยเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้วรู้สึกเครียดขึ้นมาได้ง่าย ๆ

## 5. สัมพันธภาพและพฤติกรรม

ลักษณะสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคลอื่นและพฤติกรรมการแสดงออกที่มีผลกระทบต่อคนเราจนทำให้เครียดได้ คนที่มีเพื่อนมากกับคนที่เก็บตัวจะมีระดับความเครียดแตกต่างกัน คนที่แสดงพฤติกรรมออกมาต่อบุคคลอื่นต่อสังคมอย่างเหมาะสม ย่อมไม่ดึงเครียดมากเท่ากับคนที่สับสน ไม่สามารถตอบสนองต่อบุคคลอื่นและสังคมได้อย่างถูกต้อง

ภัทรพร สุขบุษย (2541:35) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดมี 2 ประการ คือ

1. Non specific Stress Agent เป็นสาเหตุที่ไม่มีตัวตน มักจะเกิดด้านจิตใจและสังคม เช่น ความวิตกกังวล ความกดดันจากสังคม การสูญเสีย ความล้มเหลว การคับข้องทางจิต สาเหตุประเภทนี้จะเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้เกิดความเครียดได้มาก

2. Specific Stress Agent เป็นสาเหตุที่จำแนกได้ชัดเจนมีตัวตน ได้แก่

- สาเหตุทางฟิสิกส์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิ แสง เสียง เป็นต้น
- สาเหตุทางเคมี เช่น ได้รับสารพิษ หรือพิษสัตว์ เป็นต้น
- สาเหตุทางจุลินทรีย์ เช่น การมีเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย เป็นต้น
- สาเหตุทางชีวภาพ เช่นภาวะเสียสมดุลในร่างกาย เช่น ขาดน้ำ ขาดสารอาหาร เป็นต้น

สาเหตุ Specific นี้ถ้ามีมาก ก็จะก่อให้เกิดปัญหาารุนแรงได้ หากอุณหภูมิร้อนมากขึ้นและมีความเจ็บป่วยเดิมอยู่แล้ว ก็จะมี ความเครียดเพิ่มขึ้น

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2540:347) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดได้ดังนี้

1. สภาพสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอากาศ น้ำ ดิน รวมทั้งเสียงต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า เมื่อเราออกจากบ้านไปยังถนนสายต่าง ๆ สิ่งแรกที่เราจะต้องพบคือ สภาพการจราจรที่ติดขัด ควันดำ ควันขาวที่เป็นพิษจากขบวนการพาหนะที่เป็นพิษต่าง ๆ และเสียงแตรที่มาจากผู้ขับขี่ยานพาหนะที่ต่างรีบเร่ง สิ่งเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดอารมณ์ขุ่นมัวได้ทั้งสิ้น

2. สภาพเศรษฐกิจ การมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีรายได้ต่ำ อาการเครียดเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจจะมีให้เห็นเป็นประจำ

3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ระบบการแข่งขันในการทำงาน ในการเรียนหนังสือ รวมไปถึงการสอบเข้าเรียนซึ่งรับจำนวนจำกัดแต่จำนวนผู้สมัครสอบมากมาย ทำให้เกิดสภาวะแข่งขัน มีการแพ้-ชนะ ในชีวิตประจำวันเสมอ

4. การใช้ชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งเวลาทำสิ่งต่าง ๆ นิัยการกินการดื่ม บางคนชอบรับประทานขนมหวานหรือชอบดื่มน้ำชา กาแฟ ที่มีสารกระตุ้นการเต้นของหัวใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการเพิ่มความเครียดทั้งสิ้น

5. อุปนิสัยส่วนตัว เช่น บางคนมีนิสัยก้าวร้าวรุนแรงชอบหาเรื่องทะเลาะกับผู้อื่นเป็นประจำหรือบางคนรู้สึกที่ตัวเองสู้คนอื่นไม่ได้ มีความรู้สึกต่ำต้อย หดหู่ใจ บางครั้งดูถูกตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้บุคคลเครียดได้ทั้งสิ้น

Cooper & Davidson (1987:99-108) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ บทบาทในหน่วยงาน ปริมาณงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนโยบาย กฎระเบียบของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพ ปัจจัยจากการทำงาน จากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน จากสังคม และวัฒนธรรมนั้นเป็นปัจจัยร่วมกัน เมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่ง ก็จะมีผลกระทบปัจจัยทั้งสามส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดได้

Breakwell (1990:31-32) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีสุขภาพ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ขาดการติดต่อกับสังคมเป็นเวลานาน
2. งานที่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและลักษณะของงานอยู่เสมอ
3. ทำงานโดยไม่ทราบมาตรฐานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าตอบแทนต่ำหรือขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหน่วยงาน
5. ขาดอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. งานหนักและมากเกินไปมีโอกาสเกิดความผิดพลาด
7. ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไม่ดี
8. การเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
9. การติดต่อสื่อสารไม่ดี ทั้งกับผู้ป่วยและกับผู้บริหาร
10. ทำงานน่าเบื่อหน่าย

### สรุปสาเหตุของความเครียด

สาเหตุจากร่างกาย ได้แก่

1. ความเมื่อยล้าทางร่างกาย
2. ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ
3. อวัยวะของร่างกายมีความผิดปกติ
4. ร่างกายได้รับเชื้อโรค สารเคมี หรือสารพิษ ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย
5. โครงสร้างของร่างกายผิดปกติ เกิดการสูญเสียการทรงตัว
6. กระบวนการปรับตัวภายในร่างกาย เช่น การหลั่งของฮอร์โมนในร่างกายเกิดความ

ผิดพลาด

7. ภาวะติดสุรา ยาเสพติด
8. ภาวะเสียสมดุลในร่างกาย เช่น ขาดน้ำ ขาดสารอาหาร

สาเหตุจากจิตใจ ได้แก่

1. อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า
2. ความคับข้องใจ ไม่พอใจ จิตใจเหมือนถูกบีบบังคับ
3. ความขัดแย้งทางจิตใจ
4. ความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย
5. ความต้องการของตนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง
6. ความต้องการของจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามพัฒนาการของแต่ละวัย ไม่ได้รับการ

ตอบสนอง

7. เป็นคนใจร้อน ก้าวร้าวรุนแรง ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่
8. มีความอดทนต่อการเผชิญปัญหา หรือความทุกข์ต่ำ

สาเหตุจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. การเกิดมลพิษของ อากาศ น้ำ ดิน เสียง
3. ความเป็นอยู่ที่คับแคบแออัด
4. มลพิษที่เจือปนในอาหาร เครื่องดื่ม
5. การเกิดภัยธรรมชาติหรืออุบัติเหตุ

สาเหตุจากความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

1. การสูญเสียบุคคลที่รัก ทรัพย์สิน หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ปัญหาการหย่าร้าง หรือปัญหาการสมรส
3. การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ทำให้ต้องมีการปรับตัว
4. ถูกผู้อื่นคุกคามทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
5. ความเครียดที่เกิดจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น
  - ระบบการแข่งขันในการทำงาน
  - ความขัดแย้งในบทบาทกับความต้องการของบุคคล
  - ขาดผู้ให้ความร่วมมือช่วยแบ่งเบาภาระงาน
  - ขาดที่ปรึกษาและผู้ให้การสนับสนุน
  - การประเมินผลงาน เกือบใจ และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร
6. สภาพของสังคมเมืองที่มีการแข่งขันสูง
7. การเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น
8. ข้อเรียกร้องทางสังคมที่เกิดจากกฎระเบียบ วัฒนธรรมประเพณี
9. การมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย

สาเหตุจากวิถีคิด ทักษะ และการใช้เหตุผล ได้แก่

1. เป็นคนที่จริงจังกับชีวิต
2. เป็นผู้ที่มีความเข้มงวด ขาดการยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ
3. เป็นคนที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

**ผลของความเครียด**

กรมสุขภาพจิต (2539 : 26) ได้กล่าวถึงผลของความเครียดว่า ความเครียดในระดับต่ำ และความเครียดในระยะเวลาที่ไม่เกินไบนัก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ได้ ฝึกปรือที่จะแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ อวัยวะในร่างกายมีโอกาสที่จะรับมือกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในในทักษะความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานก็กลับก่อให้เกิดผลเสียมากมาย ดังนี้

### 1. ผลเสียทางด้านสรีระ

เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้สุขภาพร่างกายเลวลงเนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ฮอร์โมนเป็นชีวเคมีที่สำคัญของร่างกาย เป็นตัวทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในก็จะบกพร่อง ทำให้เกิดอาการตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย เจ็บปวด หรือทำให้เกิดโรคทางกาย ที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Disease) เช่น หนี้น้ำมูกเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร โรคหอบหืด โรคแพ้ต่าง ๆ โรคผิวหนัง ผอมร่วงและโรคมะเร็ง หรือความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ อาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้ หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมแล้วกำเริบ เช่น เบาหวาน

### 2. ผลเสียทางด้านจิตใจและอารมณ์

จิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอยขาดสมาธิความระมัดระวังในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจขุ่นมัว ขี้โมโหโกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เคร้าซึม คับข้องใจวิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้

### 3. ผลเสียทางด้านความคิด

ความเครียดที่เกิดจากความคิดต่อมาของบุคคล เช่น คิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในทางลบ คิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผล คิดเข้าข้างตนเองและโทษผู้อื่น คิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้นผิดพลาด เป็นต้น

### 4. ผลเสียด้านพฤติกรรม

บุคคลที่มีความเครียดจะเบื่ออาหาร นอนหลับยาก ปลีกตัวจากสังคม ซึ่งจะทำให้ตนเองตกอยู่ในปัญหา และความเครียดอย่างโดดเดี่ยว ก้าวร้าวไม่อดทน พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่น ทำงานได้น้อยลง และบ่อยครั้งบุคคลจะมีการปรับตัวในทางที่ผิด เพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ดิตยา เล่นการพนัน หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย ซึ่งการกระทำเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดผลร้ายตามมาอีก

### 5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจ

ความเครียดก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวง จากการขาดงาน ผลของการทำงานลดน้อยลง และมีประสิทธิภาพด้อยลง เมื่อบุคคลเจ็บก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ดังที่ได้กล่าวถึงผลเสียจากความเครียด จะเห็นได้ว่าผลเสียในแต่ละด้านของบุคคลจะเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ และผลเสียเหล่านี้ก็ไม่ได้กระทบกระเทือนแต่เฉพาะบุคคลที่ตกอยู่ในภาวะ



เครียดเท่านั้น แต่จะส่งผลกระทบต่อไปสู่บุคคลรอบข้าง ตลอดจนสังคมโดยรวมอีกด้วย ฉะนั้น การค้นหาวิธีการที่จะช่วยลดความเครียดในบุคคลนั้นย่อมจะเป็นหนทางที่จะลดผลกระทบต่าง ๆ ในทางที่เสียหายทั้งต่อบุคคลนั้นเองและสังคมรอบข้างได้

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

### ทฤษฎีของลาซารัส Lazarus

ตามทฤษฎีของลาซารัส ซึ่งกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ความเครียดหมายถึง เหตุการณ์ที่บุคคลประเมินว่ามีผลต่อสวัสดิภาพของตน และตนจะต้องใช้แหล่งประโยชน์ในการปรับตัวที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือเกินกำลัง ดังนั้นการที่บุคคลจะประเมินว่าเหตุการณ์ที่เผชิญอยู่เป็นความเครียดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการประเมินความสมดุลระหว่างความต้องการ (Demand) และแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ (Resources) ของบุคคลนั้น โดยผ่านกระบวนการรู้สึกรู้คิด

การประเมินตัดสิน (Cognitive appraisal) เป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในการคิด พิจารณาตัดสินความสำคัญ และความหมายของเหตุการณ์ ซึ่งบุคคลประเมินว่าเหตุการณ์นั้นมีผลต่อสวัสดิภาพของตนหรือไม่ โดยการประเมินตัดสินแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ

1. การประเมินตัดสินชนิดปฐมภูมิ (Primary appraisal)
2. การประเมินตัดสินชนิดทุติยภูมิ (Secondary appraisal)

การประเมินตัดสินชนิดปฐมภูมิ เป็นการประเมินตัดสินถึงความสำคัญ และความรุนแรงของเหตุการณ์นั้นต่อสวัสดิภาพของตนเอง ซึ่งแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ เหตุการณ์นั้นไม่มีความสำคัญกับตนเอง (Irrelevant) เหตุการณ์นั้นมีผลในทางที่ดี (Benign positive) และเหตุการณ์นั้นเป็นภาวะเครียด (Stressful) ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นอันตราย และก่อให้เกิดความสูญเสีย (Harm and loss)
2. เป็นการคุกคาม (Treat) และ
3. เป็นสิ่งที่ท้าทาย (Challenge)

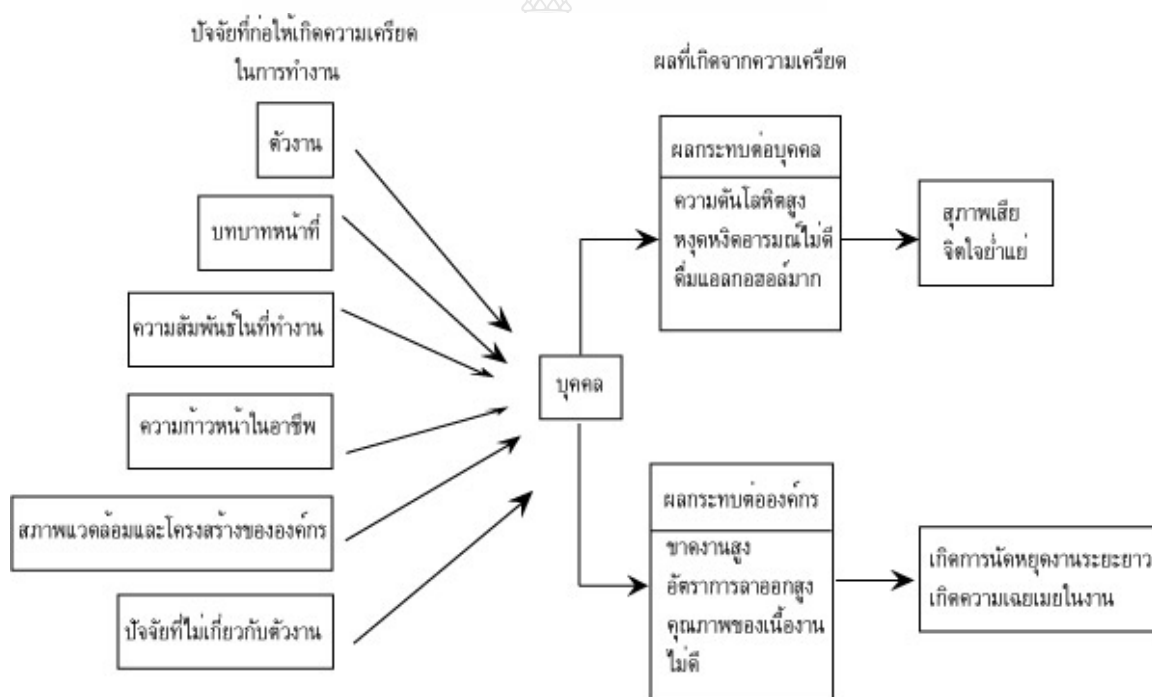
การประเมินตัดสินว่าสถานการณ์นั้นเป็นความเครียดหรือไม่ และเป็นความเครียดชนิดใด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้า (Situational factor) และปัจจัยทางด้านตัวบุคคล (Personal factor) สถานการณ์เฉพาะหน้า ได้แก่ การพิจารณาถึงความรุนแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ลักษณะของเหตุการณ์นั้นสามารถทำนายได้มากน้อยเพียงใด และความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ ส่วนปัจจัย

ทางด้านตัวบุคคลได้แก่ ข้อผูกพันระหว่างบุคคลกับเหตุการณ์นั้น ๆ ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการควบคุมสถานการณ์ และสติปัญญาของบุคคล

การประเมินทัศนคติบุคคลิขุมิ เป็นการประเมินแหล่งประโยชน์ และทางเลือกที่จะจัดการกับเหตุการณ์นั้น ๆ ซึ่งแหล่งประโยชน์ในการเผชิญกับความเครียดได้แก่ ภาวะสุขภาพ และพลังของบุคคลความเชื่อในทางที่ดี ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แรงสนับสนุนทางสังคม และแหล่งประโยชน์ทางวัตถุ

### คูเปอร์ และ มาร์แชล (Cooper & Marshall)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ในการทำงานมีอยู่หลายปัจจัย เช่น ปริมาณงานที่ทำหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในองค์กร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน ล้วนเป็นตัวผันแปรไปตามระดับความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.1 กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน Dynamic of Work stress

ที่มา : จาก Cooper, C.L., and J. Marshall 1976 Dynamic of Work stress. Kounal of Occupational Psychology, 465:11.

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานพ วงษ์สุริย์รัตน์ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นคนไทยเท่านั้น จำนวน 2,937 คน ผลสรุปได้ว่า

1. พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. รายได้ของพนักงานต้อนรับที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 40,000 บาท/เดือน มีความเครียดมากกว่า 50,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานงานสามารถพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 19.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านลักษณะของงานทำนายความเครียดในการทำงานได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน

กิตติพล ปานเจริญ (2547) ได้ศึกษา ความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน จังหวัดระยองมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1) ศึกษาสาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และส่วนแยกในจังหวัดระยอง

2) เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง ทั้ง 5 แห่ง จำนวน 73 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยองส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 41 ปี ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายทะเบียน โดยสถานที่ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานที่ดินจังหวัดระยองในเรื่อง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีและน้อยกว่า สำหรับสาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) โดยในเรื่องปริมาณงานมีมากเกินไปทำให้ข้าราชการสำนักงานที่ดินมีความเครียดอยู่ในระดับสูง รองลงมาในเรื่องหน่วยงานมีนโยบายประหยัดทรัพยากร แต่ต้องการให้ได้ผลงานและในเรื่องมีผู้มาใช้บริการจากสำนักงานที่ดินมีจำนวนมากในเรื่องมีการเปรียบเทียบตัวเลขรายได้จากการทำงานระหว่างผู้ร่วมงานทำให้ข้าราชการมีความเครียดอยู่ในระดับ

ปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่دينจังหวัดระยองจำแนกตาม พบว่าอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน แต่ฝ่ายที่ปฏิบัติมีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุภฤตา ศรีทองสุข (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานกลุ่มบริษัทสามารถโซลูชั่นมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยในการทำงานและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของพนักงานในกลุ่มบริษัทสามารถโซลูชั่น

2) เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในกลุ่มบริษัทสามารถโซลูชั่นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงานและพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยในการทำงานและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาประชากรที่ศึกษา 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยเทคนิคทางสถิติ One-way ANOVA และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlaiton)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทสามารถโซลูชั่นที่ทำการศึกษาออกเป็นค่าเฉลี่ย คือเพศหญิง (ร้อยละ 73.30) อายุต่ำกว่า 22-30 ปี (ร้อยละ 55.80) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.20) มีอายุงานในบริษัท 1-5 ปี (ร้อยละ 73.30) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 75.80) และสังกัดสายงานการตลาดและการขาย (ร้อยละ 41.70) ซึ่งพบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัทสามารถโซลูชั่นมีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติปานกลาง ส่วนปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเผชิญปัญหาพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐาน

ศุภวรรณ กรเพ็ชร (2550) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ กรณีศึกษา บริษัทด้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการข้อมูลและแก้ไขปัญหาลูกค้าทางโทรศัพท์

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการข้อมูลและแก้ไขปัญหาลูกค้าทางโทรศัพท์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานลูกค้าสัมพันธ์บริษัทธนาคาร โททคอมมูนิตี้ แห่งหนึ่งจำนวนทั้งสิ้น 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) แบบทดสอบระดับความเครียด 4) ข้อเสนอแนะ โดยใช้สถิติร้อยละ ความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้ค่า F-test และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รายได้ภาระหนี้สิน และสถานภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยเพียงตัวเดียวเท่านั้น คือ ภาระรับผิดชอบในครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน

2. ระดับความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่า มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความเครียดในด้านร่างกายและพฤติกรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกและความคิดอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ

3. สภาพปัจจัยแวดล้อมพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน เป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำและควรต้องปรับปรุงนอกจากนั้น ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความคลุมเครือจากบทบาท ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านภาระการเดินทางมาปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า ด้านความต้องการจากงานล้วนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านปริมาณงาน ด้านความต้องการจากงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการ ด้านความคลุมเครือจากบทบาท ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านภาระการเดินทางมาปฏิบัติงาน

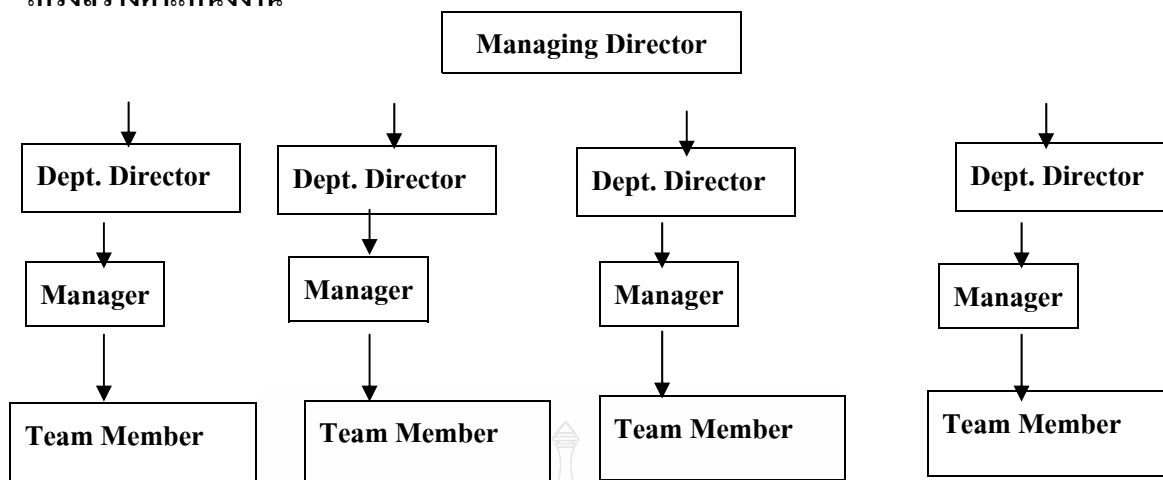
วารสารณ์ พรรณนา (2545) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 173 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชที่มีอายุ สถานะทางเศรษฐกิจ และ ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และ สถานะภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความเครียดของพนักงานผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืช ส่วนปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานนั้น คือ ด้านความขัดแย้ง ในบทบาท ความคลุมเครือในการบทบาท ภาระงาน และ การเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงาน นโยบาย ระบบการให้ความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และ เพื่อร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ด้วยประสบการณ์กว่า 20 ปี ในสายงานการจัดการงานนิทรรศการ และ งานแสดงต่าง ๆ บริษัท บริษัท เอ อีเว้นท์แมเนจเม้นท์ ได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถ และ ความโดดเด่นในการบริหารจัดการงานประเภทงานจัดนิทรรศการ และ งานแสดงต่าง ๆ รวมไปถึงงานประเภท งานพิธีภัณฑ์ การออกแบบตกแต่ง ก่อสร้าง และ งานป้ายโฆษณา

บริษัท เอ อีเว้นท์แมเนจเม้นท์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2533 โดยมีแผนการดำเนินงานที่แบบแผนมาอย่างดี คำนึงถึงการทำงานเพื่อลูกค้าเป็นหลัก พร้อมทั้งจะตอบสนองความต้องการ และ นำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ให้ลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้บริษัทมีผลงานในระดับใหญ่ และมีฐานลูกค้ามากมายหลายระดับที่บริษัทเป็นผู้ให้บริการอยู่ตลอดมา

### โครงสร้างตำแหน่งงาน



### หน้าที่ความรับผิดชอบ

- กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) ควบคุมการบริหารงานทั้งหมดของบริษัท
- ผู้อำนวยการแผนก (Dept. Director) ควบคุมการดำเนินงาน และ บริหารงานในแต่ละแผนก ดูแลในส่วนของการหาโครงการ งาน หรือ ประมูลงานต่าง ๆ ไปจนถึงควบคุมพนักงานในแผนก โดยสามารถแบ่งออกได้เป็นแผนกต่าง ๆ เช่น แผนกการจัดงานนิทรรศการ แผนกออกแบบตกแต่ง แผนกพิพิธภัณฑ์ หรือ แผนกบัญชี เป็นต้น
- ผู้จัดการโครงการ (Manager) ควบคุมโครงการต่าง ๆ ในแต่ละแผนก ซึ่งแต่ละแผนกจะมีจำนวนผู้จัดการ โครงการแตกต่างกันไปตามขนาดของแผนก หรือ โครงการที่ดำเนินการอยู่
- พนักงานระดับปฏิบัติการ (Team member) พนักงานประจำในแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานหลายตำแหน่งแตกต่างกันไป เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Coordinator) เจ้าหน้าที่ออกแบบ (Graphic Designer) เจ้าหน้าที่ดูแลด้านตกแต่ง (Interior Designer) หรือฝ่ายช่าง (Foreman) เป็นต้น

โครงสร้างตำแหน่งงานภายในบริษัทจะมีรูปแบบที่เหมือนกันในทุกฝ่าย จะมีส่วนที่แตกต่างกันไปก็คือความสามารถเฉพาะทางของเจ้าหน้าที่ หรือ ความรับผิดชอบในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในแผนก ซึ่งขึ้นอยู่กับขอบเขตงานของแต่ละฝ่ายนั่นเอง

## รูปแบบและลักษณะการทำงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์

ด้วยรูปแบบงานลักษณะงานนิทรรศการและงานแสดงซึ่งต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบอยู่ตลอดเวลา ทำให้การทำงานภายในบริษัทนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ช่วงดังนี้

1. ช่วงยื่นประมูลงาน หรือ ประกวดราคา (Bidding & Auction)

2. ช่วงการเตรียมงาน (Preparation)

3. ช่วงก่อสร้างและติดตั้งงาน (Set up)

3. ช่วงจัดแสดง(Show day)

4. ช่วงรื้อถอน จัดเก็บสิ่งแสดง (Dismantling)

5. ช่วงส่งมอบงาน

### 1. ช่วงยื่นประมูลงาน หรือ ประกวดราคา (Bidding & Auction)

ช่วงแรกในการเริ่มโครงการ ที่ทางบริษัทจะเตรียมทำเอกสารการส่งยื่นประมูลงานหรือประกวดราคาซึ่งจะมีขอบเขตการดำเนินงาน หรือ รูปแบบการนำเสนองานขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในการดำเนินงาน (TOR: Terms of Reference) ของแต่ละหน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการ ส่วนใหญ่แล้ว จะใช้เวลาในการหาข้อมูล เทคนิคใหม่ ๆ และ เตรียมรูปแบบรายงาน อยู่ที่ 1 เดือนโดยประมาณ (สำหรับโครงการที่มีมูลค่างานประมาณ 3-5 ล้านบาท) ความยากง่ายของส่วนนี้อยู่ที่ขอบเขตของแต่ละงานที่เน้นเรื่องราวแตกต่างกันไป ตั้งแต่งานจัดแสดงสินค้าทั่วไป จนถึง งานสัปดาห์วิทยาศาสตร์ ซึ่งทำให้ทีมงานจำเป็นต้องศึกษาหาข้อมูลอย่างหนัก

**หมายเหตุ:** ช่วงยื่นประมูล หรือ การประกวดราคาส่วนใหญ่แล้วจะเป็นงานที่มีหน่วยงานราชการเป็นเจ้าของโครงการ หรือ กลุ่มบริษัทใหญ่ ๆ เท่านั้น หากเป็นโครงการของบริษัทขนาดกลางหรือเล็ก มักจะข้ามช่วงเวลานี้ไป เพราะเจ้าของโครงการได้ตัดสินใจเลือกให้บริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการแต่เริ่มแรก

### 2. ช่วงการเตรียมงาน (Preparation)

หลังจากที่มีการชนะการยื่นประมูล หรือ ประกวดราคา และได้มีการเซ็นสัญญากับทางเจ้าของโครงการแล้ว ทางทีมงานก็จะเริ่มเข้าสู่ช่วงการเตรียมงาน ซึ่งจะใช้เวลาอยู่ในช่วงนี้อย่างน้อย 1 เดือน ขึ้นไปจนถึงกำหนดวันแสดงงาน ซึ่งสิ่งที่ช่วงเวลานี้จะเป็นการประสานงานกันระหว่างเจ้าของโครงการและฝ่ายงานแต่ละฝ่ายเพื่อสร้างสรรค์และผลิตงานขึ้นมาตามแนวความคิดของเจ้าของโครงการ โดยมีบริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการและคอยปรับแต่งให้งานนั้นพร้อมที่จะจัดแสดง ในจุดนี้ถือได้ว่าเป็นช่วงที่เหนื่อยและหนักที่สุดขึ้นยิ่งงานมีขอบเขตและขนาดใหญ่ ความหนักและความเหนื่อยก็ยิ่งแปรผันตามกันไปเช่นกัน



### 3. ช่วงก่อสร้างและติดตั้งงาน (Set up)

ส่วนใหญ่เป็นช่วงหน้างานประมาณ 2-3 วันก่อนวันจัดแสดง หรือ อาจจะยาวไปถึง 3 เดือน ก่อนหน้าวันแสดง ขึ้นอยู่กับขนาดของงาน เป็นช่วงที่ทีมงานจะเข้าพื้นที่จัดงานเพื่อก่อสร้างและติดตั้ง สิ่งแสดงต่าง ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง ระบบสื่อต่าง ๆ รวมไปถึงการซ้อมเพื่อดำเนินงานจริง

### 4. ช่วงจัดแสดง (Show day)

ช่วงจัดแสดงคือช่วงเวลาที่เหมือนๆกับวันที่ทีมงานทุกคนรอคอย งานที่เตรียมมาทุกสิ่งตั้งแต่เริ่มการประมูลงานล้วนเตรียมไว้เพื่อวันนี้ ซึ่งจะเป็นวันที่เจ้าของโครงการจะเข้ามาเพื่อตรวจงาน ผู้เข้าชมงาน ผู้ร่วมงานล้วนจะเข้ามาที่งาน ซึ่งจะเป็นอีกช่วงเวลาแห่งความวุ่นวายและความเหนื่อยล้า อีกช่วงหนึ่ง ส่วนใหญ่แล้ว ระยะเวลาการจัดแสดงจะมีประมาณ 3-4 วัน แต่ในบางโครงการก็อาจจะยาวไปถึง 1 เดือน หรือ 3 เดือน ก็เป็นไปได้ซึ่งก็ล้วนแล้วแต่ขอบเขตและขนาดของงานที่กำหนดโดยเจ้าของโครงการ

### 5. ช่วงรื้อถอน และ จัดเก็บสิ่งแสดง (Dismantling)

ช่วงจัดเก็บสิ่งแสดงและรื้อถอนสิ่งก่อสร้างหลังจากจบงาน เพื่อส่งคืนพื้นที่จัดแสดงให้แก่เจ้าของพื้นที่ เช่น อาคารแสดงงานอย่าง BITEC หรือ IMPACT รวมไปถึงสถานที่อื่น ๆ ซึ่งจะใช้เวลาอยู่ที่ 1 วันขึ้นไปขึ้นอยู่กับขนาดของงาน

### 6. ช่วงส่งมอบงาน

ช่วงสุดท้ายของการดำเนินงาน คือการจัดทำสรุปงานเป็นรูปเล่มเพื่อดำเนินการส่งให้กับเจ้าของโครงการเพื่อจะจ่ายค่าบริหารจัดการงานในนั่นเอง ซึ่งเป็นช่วงที่ใช้เวลาค่อนข้างมากเช่นกัน หากเป็นหน่วยงานเอกชนก็จะใช้เวลาอยู่ที่ประมาณ 1 - 2 อาทิตย์ในการดำเนินการ แต่หากเป็นโครงการที่ทางภาครัฐเป็นเจ้าของโครงการ การดำเนินงานช่วงนี้อาจใช้เวลา 1 เดือนหรือยาวไปถึง 1 ปี ก็เป็นไปได้

### ตำแหน่งงาน และ ขอบเขตการทำงาน

ภายในบริษัท เออีเว้นท์แมเนจเม้นท์ จำกัด สามารถแบ่งตำแหน่งงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ดังนี้

1. ฝ่ายประสานงาน (coordinator) มีขอบเขตงานที่ค่อนข้างกว้าง โดยหลัก ๆ จะเป็นผู้คอยประสานงานกับทางลูกค้า และบริษัทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การอำนวยความสะดวกหน้างาน รวมไปถึงจัดการในเรื่องงานเอกสาร

2. Graphic Designer เป็นตำแหน่งที่คอยดูแลในเรื่องการออกแบบงาน Graphic ทั้งหมด

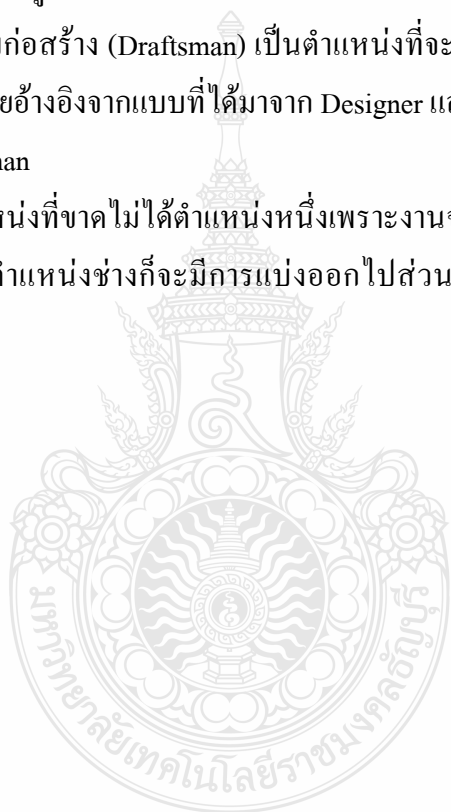
3. Designer ตำแหน่งที่ดูแลในเรื่องการออกแบบงาน โครงสร้าง หรือ สิ่งจัดแสดงต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งลักษณะงานที่ออกแบบได้ตามฝ่าย

4. Graphic print ดูแลในเรื่องของการผลิต และติดตั้งงาน Graphic ทั้งหมด ซึ่งจะต้องดำเนินงานควบคู่กับทาง Graphic Designer ไปด้วยกัน

5. โฟร์แมน (Foreman) วิศวกรควบคุมงาน ซึ่งเป็นผู้คอยรายงานให้กับช่างเพื่อดำเนินงานก่อสร้างและติดตั้งงานให้เสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งยังเป็นคนที่ต้องลงมาอยู่ตามจุดก่อสร้างงานเพื่อดูแลเรื่องแบบการก่อสร้าง ในที่นี้โฟร์แมนถือว่าเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมิใช่ระดับหัวหน้า เพราะยังคงต้องรับงานและคำสั่งจากผู้จัดการโครงการอีกทีหนึ่ง

6. ฝ่ายเขียนแบบก่อสร้าง (Draftsman) เป็นตำแหน่งที่จะคอยดำเนินงานต่อจาก Designer เพื่อการร่างแบบก่อสร้างโดยอ้างอิงจากแบบที่ได้มาจาก Designer และ ดำเนินงานประสานงานควบคู่กับทั้ง Designer และ Foreman

7. ช่าง เป็นตำแหน่งที่ขาดไม่ได้ตำแหน่งหนึ่งเพราะงานจะสำเร็จไม่ได้ถ้าไม่มีทีมช่างเป็นผู้จัดการให้งานสำเร็จ ซึ่งตำแหน่งช่างก็จะมีแบ่งออกไปส่วน ๆ เช่น ช่างสี ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า เป็นต้น



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงสำรวจ ทางผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ บริษัท บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 261 คน

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ บริษัท บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 261 คน

##### ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ทางผู้วิจัยได้ตัดสินใจในการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการบริษัท บริษัท เอ อีเวนท์แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 261 คน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานในแต่ละตำแหน่งดังนี้

ลำดับ	แผนก	ประชากร
1	Coordinator	79
2	Graphic Designer	45
3	Graphic Print	21
4	Designer	21
5	Foreman	11
6	Draftsman	30
7	ช่าง	54
รวมทั้งสิ้น		261

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพนักงาน ของกรมสุขภาพจิต

#### 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ดังนี้

1. เพศ ได้แก่
  - 1.1 ชาย
  - 1.2 หญิง
2. อายุ ได้แก่
  - 2.1 พนักงานที่อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 23 ปี
  - 2.2 พนักงานที่มีอายุ 24 - 30 ปี
  - 2.3 พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี
  - 2.4 พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส ได้แก่
  - 3.1 โสด
  - 3.3 สมรส
  - 3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต
4. ตำแหน่งงาน ได้แก่
  - 4.1 Coordinator
  - 4.2 Graphic Designer
  - 4.3 Graphic Print
  - 4.4 Designer
  - 4.5 Foreman
  - 4.6 Draftman
  - 4.7 ช่าง

5. อายุการทำงาน ได้แก่

- 5.1 มีอายุงานจนถึงวันที่ตอบแบบสำรวจเทียบเท่าหรือ น้อยกว่า 6 เดือน
- 5.2 มีอายุงานจนถึงวันที่ตอบแบบสำรวจ 6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี
- 5.3 มีอายุงานจนถึงวันที่ตอบแบบสำรวจ 1 ปี - เกือบครบ 2 ปี
- 5.4 มีอายุงานจนถึงวันที่ตอบแบบสำรวจ 2 ปี - เกือบครบ 3 ปี
- 5.5 มีอายุงานจนถึงวันที่ตอบแบบสำรวจเทียบเท่า 3 ปี หรือมากกว่า

6. รายได้ ได้แก่

- 6.1 มีรายได้ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 10,000 บาท
- 6.2 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท
- 6.3 มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท
- 6.4 มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท
- 6.5 มีรายได้ 25,001 ขึ้นไป

7. ภาระทางครอบครัว หมายถึง ความรับผิดชอบในการดูแลบุคคลอื่นทางด้านการเงินและการเลี้ยงดู ได้แก่

- 7.1 เลี้ยงดูพ่อแม่
- 7.2 เลี้ยงดูบุตร
- 7.3 เลี้ยงดูญาติพี่น้อง
- 7.4 ไม่มีภาระทางครอบครัว

**2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน** โดยจำแนกปัจจัยในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ คูเปอร์ และ มาร์แชล สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ ได้แก่

- 2.1 ปัจจัยในตัวตน มีจำนวนคำถาม 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-6
- 2.2 บทบาทหน้าที่ มีจำนวน 7 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 7-14
- 2.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน มีจำนวน 7 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 15-21
- 2.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 22-24
- 2.5 ความสำเร็จในงาน มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 25-29
- 2.6 สภาพแวดล้อมในองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 30-33
- 2.6 ระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 34-37

พนักงานจะประเมินอาการเครียดที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ แต่ละข้อระดับของการวัด 5 ระดับ คือ บ่อยมากที่สุด บ่อยมาก บ่อย นาน ๆ ครั้ง ไม่มีเลย

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพนักงาน ของกรมสุขภาพจิต จำนวน 20 ข้อ โดยพนักงานจะประเมินในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกเกิดขึ้นตรงกับแบบสอบถามหรือไม่โดยแต่ละข้อระดับของการวัด 4 ระดับ คือ ไม่เคยเลย เป็นครั้งคราว เป็นบ่อย เป็นประจำ

#### การแปลความหมายของคะแนน

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และ ความถูกต้องของแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามให้เลือกตอบ โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมิน 5 ระดับ ตามแบบ Likert's Scale ประกอบด้วย เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วยเลย ซึ่งกำหนดคะแนนในแต่ละความคิดเห็น ดังนี้

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

เมื่อรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว จะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็น โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นสามารถกำหนดได้ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับความรู้สึก เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับความรู้สึก เห็นด้วยมากเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับความรู้สึก เห็นด้วยปานกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับความรู้สึก เห็นด้วยน้อยด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับความรู้สึก เห็นด้วยน้อยที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. แบบสอบถามข้อมูลด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามให้เลือกตอบ โดยอ้างอิงแบบทดสอบจาก แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพนักงาน ของกรมสุขภาพจิต แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมิน 4 ประเภทย่อย ไม่เคยเป็นเลย เป็นครั้งคราว เป็นบ่อย เป็นประจำ ซึ่งกำหนดคะแนนในแต่ละความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เคยเป็นเลย	4
เป็นครั้งคราว	3
เป็นบ่อย ๆ	2
เป็นประจำ	1

เมื่อรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว จะใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นสามารถกำหนดได้ดังนี้

3.27 - 4.00 หมายถึง ไม่เคยเป็นมีความเครียดในการปฏิบัติงานเลย

2.52 - 3.26 หมายถึง มีความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว

1.76 - 2.51 หมายถึง มีความเครียดในการปฏิบัติงานบ่อย ๆ

1.00 - 1.75 หมายถึง มีความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัย จะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงดังนี้

1. **หาความเที่ยงตรง (Validity)** โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนี้สร้างขึ้นและเสนอต่ออาจารย์ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติมว่าคำถามแต่ละข้อตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. **การหาความเชื่อมั่น (Reliability)** โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองเก็บข้อมูล (Try - out) จากพนักงานภายในบริษัทจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำผลของข้อมูลเฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วนประมาณค่า มาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของ Cronbach (1974) ซึ่งเรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$  - Coefficient) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นให้ใกล้เคียงกับ 1

$$\text{จากสูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$n$  = จำนวนข้อของคำถาม

$\sum S_i^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อคำถาม

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ทางวิชาการพออนุโลมเชื่อมั่นได้คือค่าแอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ในแบบสอบถาม ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะหรือเชิงคุณภาพ (ข้อถูก/ผิด ใช่/ไม่ใช่ ฯลฯ) ต้องได้ค่าแอลฟา ( $\alpha$ ) ไม่ต่ำกว่า 0.50 ส่วนข้อมูลที่เป็นระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ/การตัดสินใจฯ (มีค่าเป็น 5 4 3 2 และ 1) จะต้องได้ค่าแอลฟา ( $\alpha$ ) ไม่ต่ำกว่า 0.7 และโดยเฉลี่ยทั้งหมดต้องได้ค่า  $\alpha$  ไม่ต่ำกว่า 0.7 เป็นต้น



ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานบริษัท บริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด 30 ตัวอย่าง เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ เท่ากับ 0.795

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงาน เท่ากับ 0.795

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน เท่ากับ 0.939

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.834

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน เท่ากับ 0.893

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เท่ากับ 0.855

ค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยในการทำงานด้านระยะเวลาในการทำงาน เท่ากับ 0.856

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามและแบบวัดความเครียดไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ขอให้ผู้จัดการในแต่ละแผนกเป็นผู้แจกและรวบรวมเพื่อส่งกลับผู้วิจัย
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้หลังจากได้รับคืนแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Science)

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ทำการลงรหัส (Coding) และนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
3. การคำนวณสถิติแยกเป็น 2 ส่วนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ และภาระทางครอบครัว โดยนำมาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) คิดเป็นร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ระดับความเครียดของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ เพื่อแสดงถึงความแตกต่าง ความสัมพันธ์และการพยากรณ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้ Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าเฉลี่ยร้อยละ (percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล
3. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (เพื่อทดสอบสมมติฐาน)
4. ค่า f-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' (เพื่อทดสอบสมมติฐาน)
5. ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว (เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F -Prob., p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น / ค่านัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F-test)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H <sub>0</sub>	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H <sub>1</sub>	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ คือ

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระทางครอบครัว

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยในตัวตน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในองค์กร และระยะเวลาในการทำงาน

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึกความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน จะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน จะปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน จะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีรายได้ ต่างกัน จะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีภาระทางครอบครัว ต่างกัน จะมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

สมมติฐานย่อย 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัยในตัวตนมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระทางครอบครัว โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	190	72.8
หญิง	171	27.2
รวม	261	100.0
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี	37	14.2
24 - 30 ปี	123	47.1
31 - 35 ปี	51	19.5
36 ปี ขึ้นไป	50	19.2
รวม	261	100.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	211	80.8
สมรส	36	13.8
หย่าร้าง / แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต	12	4.6
ไม่ตอบคำถาม	2	0.8
รวม	261	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
Coordinator	79	30.3
Graphic Designer	45	17.2
Graphic Print Designer	21	8.0
Foreman	11	4.2
Draftsman	30	11.6
ช่าง	54	20.7
รวม	261	100.0
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 6 เดือน	38	14.6
6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี	58	22.2
1 ปี - เกือบครบ 2 ปี	61	23.4
2 ปี - เกือบครบ 3 ปี	57	21.8
3 ปี หรือมากกว่า	47	18
รวม	261	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 10,000 บาท	18	6.9
10,001 - 15,000 บาท	136	52.1
15,001 - 20,000 บาท	60	23.0
20,001 - 25,000 บาท	23	8.8
25,001 ขึ้นไป	24	9.2
รวม	261	100.0
ภาระทางครอบครัว		
เลี้ยงดูพ่อแม่	49	18.7
เลี้ยงดูบุตร	48	18.4
เลี้ยงดูญาติพี่น้อง	19	7.2
ไม่มีภาระทางครอบครัว	141	54.0
ไม่ตอบคำถาม	4	1.5
รวม	261	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

ด้านอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 24-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมา อายุ 31-35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุต่ำกว่าหรือเท่า 23 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และอายุ 36 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2

ด้านสถานภาพสมรสพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ คู่สมรสเสียชีวิต จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ผู้ไม่ตอบคำถาม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ด้านตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Coordinator จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมา เป็นช่าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 Graphic Designer จำนวน 45 คน ร้อยละ 17.2 Draftsman จำนวน 30 คน ร้อยละ 11.5 Designer จำนวน 21 คน ร้อยละ 8.0 Graphic Print จำนวน 21 คน ร้อยละ 8.0 และ Foreman จำนวน 11 คน ร้อยละ 4.2

ด้านอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 ปี - เกือบ 2 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมา อายุการทำงาน 6 เดือน-เกือบครบ 1 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุการทำงาน 2 ปี - เกือบ 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และ อายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้เฉลี่ย มากกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ด้านภาระทางครอบครัวพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ จำนวน 49 คน คิดเป็น

ร้อยละ 19.1 มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และมีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ผู้ไม่ตอบคำถาม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยในตัวตน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในองค์กร และระยะเวลาในการทำงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความรู้สึกด้านปัจจัยในตัวตน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัยในบทบาทและความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
บทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับยากเกินไป	2.48	1.188	เห็นด้วยน้อยที่สุด
บทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับเยอะเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้	2.67	1.240	เห็นด้วยปานกลาง
บทบาทและความรับผิดชอบในงานมีความไม่สอดคล้องกับหน้าที่	2.15	1.181	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของตนอยู่เสมอ	2.64	1.053	เห็นด้วยปานกลาง
ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอ	3.13	1.092	เห็นด้วยปานกลาง
มีความวิตกกังวลในบทบาทและความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ	3.21	1.178	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านปัจจัยในตัวตน	2.71	0.855	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านปัจจัยในตัวตนโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง 4 ข้อ โดย บทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับเยอะเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้ ต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของตนอยู่เสมอ ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอ มีความวิตกกังวลในบทบาทและความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67, 2.64, 3.13 และ 3.21 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด 2 ข้อ โดยบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับยากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 และบทบาทและความรับผิดชอบในงานมีความไม่สอดคล้องกับหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
งานมีปริมาณที่มากเกินไป	4.05	0.802	เห็นด้วยมาก
งานมีความยากและซับซ้อนเกินไป	3.29	1.271	เห็นด้วยปานกลาง
งานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความถนัดของท่าน	2.15	1.343	เห็นด้วยน้อย
ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไป	2.35	1.221	เห็นด้วยน้อย
งานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนืองงานอยู่ตลอดเวลา	3.56	1.256	เห็นด้วยมาก
งานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอ	3.80	1.199	เห็นด้วยมาก
งานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอ	3.83	1.476	เห็นด้วยมาก
พนักงานมีน้อยเกินกว่าจำนวนของงาน	2.95	1.476	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านลักษณะงาน	3.24	0.712	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านลักษณะงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยมาก ในข้องานที่งานมีปริมาณที่มากเกินไป งานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนืองงานอยู่ตลอดเวลา งานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอและ งานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.56, 3.80 และ 3.83 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง ในข้องานที่งานมีความยากและซับซ้อนเกินไป พนักงานมีน้อยเกินกว่าจำนวนของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 2.95 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยน้อย ในข้องานที่งานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความถนัดของท่าน และ ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 และ 2.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านสัมพันธภาพ  
ในที่ทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงาน	1.70	0.757	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเลย	1.57	0.760	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้อภัยหากมีการทำงานผิดพลาด	1.61	0.823	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน	1.52	1.017	เห็นด้วยน้อยที่สุด
มีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.44	0.869	เห็นด้วยน้อยที่สุด
เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้	1.43	0.841	เห็นด้วยน้อยที่สุด
รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.56	0.908	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ผลรวมด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	1.54	0.660	เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด ทุกข้อ โดยข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้อภัยหากมีการทำงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61 ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56 ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.52 มีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44 เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านความก้าวหน้า  
ในอาชีพ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
งานของตนไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้	3.41	1.424	เห็นด้วยมาก
การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสม	3.30	1.278	เห็นด้วยปานกลาง
งานของตนไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่คาดหวัง	3.34	1.263	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.34	1.224	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยมาก ในข้อที่งานของตนไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง ในข้อการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสม และข้องานของตนไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่คาดหวัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.34 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกในด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
ไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ	2.63	1.368	เห็นด้วยปานกลาง
ถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอ	2.22	1.164	เห็นด้วยน้อย
ถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในระดับต่ำอยู่เสมอ	1.90	1.094	เห็นด้วยน้อย
ถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้	2.43	1.218	เห็นด้วยน้อย
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้	2.05	1.236	เห็นด้วยน้อย
ผลรวมด้านความสำเร็จในงาน	2.24	0.999	เห็นด้วยน้อย

จากตารางที่ 4.6 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยน้อย กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านความสำเร็จในงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลางในข้อไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยน้อยในข้อถูกคัดค้านจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้ ข้อถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอ ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้ ข้อไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ และถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในระดับต่ำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43, 2.22, 2.05 และ 1.90 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านสภาพแวดล้อม  
ในที่ทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
สภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะแก่การทำงาน	1.86	1.063	เห็นด้วยน้อย
บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดัน และไม่นำทำงาน	2.56	1.398	เห็นด้วยปานกลาง
สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ	1.46	0.834	เห็นด้วยน้อยที่สุด
พื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอ	1.44	0.819	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	1.82	0.8262	เห็นด้วยน้อย

จากตารางที่ 4.7 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยน้อยกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง ในข้อบรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดัน และไม่นำทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยน้อยในข้อสภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะแก่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86

เห็นด้วยน้อยที่สุดในข้อสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.46 ข้อพื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.44

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
ต้องเริ่มงานก่อนเวลาทำงานปกติเป็นประจำ	2.28	1.418	เห็นด้วยปานกลาง
ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นประจำ	3.24	1.566	เห็นด้วยปานกลาง
เวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไป	3.05	1.439	เห็นด้วยปานกลาง
มีวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอน	2.80	1.427	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านระยะเวลาในการทำงาน	2.84	1.179	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านระยะเวลาในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลางในทุกข้อ โดยข้อต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 มีวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ต้องเริ่มงานก่อนเวลาทำงานปกติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึกความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลด้านอาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึกความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความถี่ของเครียดในการทำงาน

อาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึกความเครียด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความถี่
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	2.33	1.018	บ่อย ๆ
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	2.27	1.029	บ่อย ๆ
ทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียด	2.38	1.025	บ่อย ๆ
มีความวุ่นวายใจ	2.36	0.908	บ่อย ๆ
ไม่อยากพบปะผู้คน	1.31	0.576	เป็นประจำ
ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	1.66	0.830	เป็นประจำ

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

อาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึกความเครียด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความถี่
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	1.72	0.816	เป็นประจำ
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	1.27	0.545	เป็นประจำ
รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า	1.23	0.541	เป็นประจำ
กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	2.28	0.786	บ่อย ๆ
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	2.50	0.710	บ่อย ๆ
รู้สึกเปลืองเงินไม่มีแรงจะทำอะไร	2.86	0.975	เป็นครั้งคราว
รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร	2.64	1.045	เป็นครั้งคราว
มีอาการหัวใจเต้นแรง	1.43	0.638	เป็นประจำ
เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ	1.39	0.651	เป็นประจำ
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	1.73	0.844	เป็นประจำ
ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	1.59	0.812	เป็นประจำ
ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	1.46	0.720	เป็นประจำ
มึนงงหรือเวียนศีรษะ	1.67	0.903	เป็นประจำ
ความสุขทางเพศลดลง	1.58	0.944	เป็นประจำ
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	1.88	0.516	บ่อย ๆ

จากตารางที่ 4.9 แสดงระดับความถี่ของเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 261 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกบ่อย ๆ กับการเกิดอาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึกความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเป็นประจำ ในข้อรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า ข้อรู้สึกหมดหวังในชีวิต ข้อไม่อยากพบปะผู้คน ข้อเสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ ข้อมีอาการหัวใจเต้นแรง ข้อตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ข้อความสุขทางเพศลดลง ข้อปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ ข้อปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง ข้อมึนงงหรือเวียนศีรษะ ข้อรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมองและข้อรู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.23, 1.27, 1.31, 1.39, 1.43, 1.46, 1.58, 1.59, 1.66, 1.67, 1.72 และ 1.73 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเป็นครั้งคราว ในข้อรู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร และ ข้อรู้สึกเปลืองเงินไม่มีแรงจะทำอะไร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และ 2.86 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเป็นบ่อย ๆ ในข้อรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ข้อกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ซ่อนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ข้อมีความวุ่นวายใจ ข้อทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียด และ ข้อรู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27, 2.28, 2.33, 2.36, 2.38 และ 2.50 ตามลำดับ

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้คือ

**สมมติฐานย่อย 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test for Independent sample ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Levene's Test for Equality of Variances (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.10** แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

t – test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	Sig.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ชาย	1.90	0.76	0.878	0.381
	หญิง	1.84	0.91		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig.เท่ากับ 0.381 ซึ่งมากกว่า

0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อี เวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อี เวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.11** แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

	อายุ	$\bar{X}$	S.D	F	F-Prob.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี	1.64	0.41	28.743	<b>0.000*</b>
	24 - 30 ปี	2.15	0.46		
	31 - 35 ปี	1.77	0.46		
	36 ปี ขึ้นไป	1.88	0.64		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อี เวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.126 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ขอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อี เวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้



ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี	24-30 ปี	31-35 ปี	36 ปี ขึ้นไป
		1.64	2.14	1.77	1.54
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี	1.64	-	-0.51 <b>(0.000*)</b>	-0.13 <b>(0.199)</b>	0.10 <b>(0.299)</b>
24-30 ปี	2.14	-	-	0.38 <b>(0.000*)</b>	0.61 <b>(0.000*)</b>
31-35 ปี	1.77	-	-	-	0.23 <b>(0.012*)</b>
36 ปี ขึ้นไป	1.54	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

2. พนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

3. พนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ อายุ 36 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 24-30 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 36 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

4. พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ อายุ 36 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ อายุ 36 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานย่อย 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สมรส		สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D	F	F-Prob.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	โสด		1.96	0.51	15.351	<b>0.000*</b>
	สมรส		1.57	0.45		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย		1.41	0.07		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
โสด	1.96	-	0.39 (0.000*)	0.56 (0.000*)
สมรส	1.57		-	0.16 (0.327)
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	1.41			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่เป็นโสดกับพนักงานที่สมรสแล้วพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่เป็นโสดมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นโสด มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่สมรสแล้ว โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

2. พนักงานที่เป็นโสดกับพนักงานที่หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่เป็นโสดมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เป็นโสด มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายแล้ว โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานย่อย 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D	F	F-Prob.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	Coordinator	1.99	0.54	7.081	<b>0.000*</b>
	Graphic Designer	1.62	0.33		
	Graphic Print	2.09	0.55		
	Designer	1.98	0.54		
	Foreman	1.24	0.14		
	Draftsman	1.92	0.50		
	ช่าง	1.93	0.49		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด  
ในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	Coordinator	Graphic Designer	Graphic Print	Designer	Foreman	Draftsman	ช่าง	
	$\bar{X}$	1.99	1.62	2.09	1.98	1.24	1.92	1.93
Coordinator	1.99	-	0.37 (0.000*)	-0.10 (0.398)	0.01 (0.939)	0.75 (0.000*)	0.07 (0.506)	0.05 (0.524)
Graphic Designer	1.62	-	-	-0.47 (0.000*)	-0.36 (0.005*)	0.38 (0.021*)	-0.30 (0.008*)	-0.32 (0.001*)
Graphic Print	2.09			-	0.11 (0.464)	0.85 (0.000*)	0.17 (0.219)	0.15 (0.214)
Designer	1.98				-	0.74 (0.000*)	0.06 (0.663)	0.05 (0.716)
Foreman	1.24					-	-0.68 (0.000*)	-0.70 (0.000*)
Draftsman	1.92						-	-0.15 (0.894)
ช่าง	1.93							-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานตำแหน่ง Coordinator กับพนักงานตำแหน่ง Graphic Designer พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานตำแหน่ง Coordinator มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานตำแหน่ง Graphic Designer อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานตำแหน่ง Coordinator มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานตำแหน่ง Graphic Designer โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

2. พนักงานตำแหน่ง Coordinator กับพนักงานตำแหน่ง Foreman พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานตำแหน่ง Coordinator มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานตำแหน่ง Foreman อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงาน



ในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานตำแหน่ง Foreman อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานตำแหน่ง Graphic Print มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานตำแหน่ง Foreman โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.85

9. พนักงานตำแหน่ง Designer กับพนักงานตำแหน่ง Foreman พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานตำแหน่ง Designer มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานตำแหน่ง Foreman อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานตำแหน่ง Designer มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานตำแหน่ง Foreman โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.74

10. พนักงานตำแหน่ง Foreman กับพนักงานตำแหน่ง Draftsman พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานตำแหน่ง Foreman มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานตำแหน่ง Draftsman อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานตำแหน่ง Foreman มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานตำแหน่ง Draftsman โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68

11. พนักงานตำแหน่ง Foreman กับพนักงานตำแหน่ง ช่าง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานตำแหน่ง Foreman มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานตำแหน่ง ช่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานตำแหน่ง Foreman มีให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานตำแหน่ง ช่าง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.70

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานย่อย 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามอายุการทำงาน

	อายุการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	F	F-Prob.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 6 เดือน	1.69	0.07	18.497	<b>0.000*</b>
	6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี	2.18	0.05		
	1 ปี - เกือบครบ 2 ปี	1.91	0.06		
	2 ปี - เกือบครบ 3 ปี	2.01	0.07		
	3 ปี หรือมากกว่า	1.47	0.06		

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้



ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

อายุการทำงาน		น้อยกว่า 6 เดือน	6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี	1 ปี-เกือบครบ 2 ปี	2 ปี - เกือบครบ 3 ปี	3 ปี หรือมากกว่า
	$\bar{X}$	1.69	2.18	1.91	2.01	1.47
น้อยกว่า 6 เดือน	1.69	-	-0.49 <b>(0.000*)</b>	-0.22 <b>(0.020*)</b>	-0.33 <b>(0.001*)</b>	0.22 <b>(0.030*)</b>
6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี	2.18		-	0.27 <b>(0.002*)</b>	0.16 (0.057)	0.71 <b>(0.000*)</b>
1 ปี - เกือบครบ 2 ปี	1.91			-	-0.10 (0.217)	0.44 <b>(0.000*)</b>
2 ปี - เกือบครบ 3 ปี	2.01				-	0.55 <b>(0.000*)</b>
3 ปี หรือมากกว่า	1.47					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

2. พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 ปี - เกือบครบ 2 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 ปี - เกือบครบ 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 ปี - เกือบครบ 2 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22



ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 ปี หรือมากกว่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

8. พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 ปี - เกือบครบ 3 ปีกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 ปี หรือมากกว่า พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 ปี - เกือบครบ 3 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 ปี หรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 ปี - เกือบครบ 3 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 ปี หรือมากกว่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ส่วนอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานย่อย 1.6** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.19** แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D	F	F-Prob.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 10,000 บาท	1.92	0.39	18.545	<b>0.000*</b>
	10,001 - 15,000 บาท	2.04	0.58		
	15,001 - 20,000 บาท	1.91	0.20		
	20,001 - 25,000 บาท	1.43	0.36		
	25,001 ขึ้นไป	1.33	0.11		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.20** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	1.92	2.04	1.91	1.43	1.33
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1.92	-	-0.12 (0.281)	0.01 (0.934)	0.49 (0.001*)	0.59 (0.000*)
10,001-15,000 บาท	2.04		-	0.13 (0.059)	0.62 (0.000*)	0.71 (0.000*)
15,001-20,000 บาท	1.91			-	0.48 (0.000*)	0.58 (0.000*)
20,001-25,000 บาท	1.43				-	0.09 (0.479)
มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป	1.33					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ



ไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานย่อย 1.7** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีภาระทางครอบครัวต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ภาระทางครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ภาระทางครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.21** แสดงการทดสอบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามภาระทางครอบครัว

	ภาระทางครอบครัว	$\bar{X}$	S.D	F	F-Prob.
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	เลี้ยงดูพ่อแม่	1.98	0.62	7.279	0.000*
	เลี้ยงดูบุตร	1.64	0.50		
	เลี้ยงดูญาติพี่น้อง	2.23	0.47		
	ไม่มีภาระทางครอบครัว	1.88	0.52		

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามภาระทางครอบครัว โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีภาระทางครอบครัวต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน

ภาระทางครอบครัว	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน				
	เฉลี่ยคุณแม่	เฉลี่ยคุณตุ	เฉลี่ยคุณตุที่นึ่ง	ไม่มีภาระทางครอบครัว	
	$\bar{X}$	1.98	1.64	2.23	1.88
เฉลี่ยคุณแม่	1.98	-	0.34 <b>(0.001*)</b>	-0.25 <b>(0.071)</b>	0.10 <b>(0.233)</b>
เฉลี่ยคุณตุ	1.64		-	-0.59 <b>(0.000*)</b>	-0.24 <b>(0.005*)</b>
เฉลี่ยคุณตุที่นึ่ง	2.23			-	0.35 <b>(0.005*)</b>
ไม่มีภาระทางครอบครัว	1.88				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ กับพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

2. พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร กับพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

3. พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร กับพนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

4. พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง กับพนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

สำหรับการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้คือ

**สมมติฐานย่อย 2.1** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$  : ปัจจัยด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$  : ปัจจัยในด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัย  
ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านปัจจัยในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
บทบาทและความรับผิดชอบที่ยากเกินไป	0.10	0.096	ไม่มีความสัมพันธ์
บทบาทและความรับผิดชอบที่เยอะเกินไปจน ไม่สามารถจัดการได้	0.03	0.586	ไม่มีความสัมพันธ์
บทบาทและความรับผิดชอบในงานมีความไม่ สอดคล้องกับหน้าที่	0.10	0.106	ไม่มีความสัมพันธ์
ต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของตนอยู่เสมอ	0.21	<b>0.001*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอ	-0.08	0.221	ไม่มีความสัมพันธ์
มีความวิตกกังวลในบทบาทและความรับผิดชอบใน งานอยู่เสมอ	0.10	0.107	ไม่มีความสัมพันธ์
ผลรวมด้านปัจจัยในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.11	0.090	ไม่มีความสัมพันธ์

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้าน  
ปัจจัยในตัวเองกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์  
สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า  
0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยที่  
ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัยในตัวเองไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม  
และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. บทบาทและความรับผิดชอบที่ยากเกินไปกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า  
Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.096 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติ  
ฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับยากเกินไปไม่มีความสัมพันธ์กับ  
ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

2. บทบาทและความรับผิดชอบที่เยอะเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้กับความเครียดใน  
การปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.586 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

หลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บทบาทและความรับผิดชอบที่เยอะเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

3. บทบาทและความรับผิดชอบในงานมีความไม่สอดคล้องในหน้าที่กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บทบาทและความรับผิดชอบในงานมีความไม่สอดคล้องในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

4. การที่ต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของตนอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ขอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่ต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของตนอยู่เสมอมิมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.21 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของตนอยู่เสมอเพิ่มมากขึ้นก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

5. การที่ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

6. มีความวิตกกังวลในบทบาทและความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

**สมมติฐานย่อย 2.2** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$ : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านลักษณะงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
งานมีปริมาณที่มากเกินไป	0.42	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
งานมีความยากและซับซ้อนเกินไป	0.16	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
งานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความถนัดของท่าน	0.25	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไป	0.36	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
งานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนืองงานอยู่ตลอดเวลา	0.22	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
งานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอ	0.44	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
งานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอ	0.32	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
พนักงานมีน้อยเกินกว่าจำนวนของงาน	0.12	<b>0.047*</b>	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
ผลรวมด้านลักษณะงาน	0.47	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.47 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การทำงานมีปริมาณที่มากเกินไปกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การทำงานมีปริมาณที่มากเกินไปมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.42

แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานมีปริมาณที่มากเกินไปก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

2. การทำงานมีความยากและซับซ้อนเกินไปกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การทำงานมีความยากและซับซ้อนเกินไปมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.16 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานมีความยากและซับซ้อนเกินไปก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อยที่สุด

3. การทำงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการของท่านกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การทำงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการท่านมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.25 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานมีความยากและซับซ้อนเกินไปก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

4. การที่ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไปกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไปมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.36 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไปก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

5. การทำงานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนื้องานอยู่ตลอดเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การทำงานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนื้องานอยู่ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.22 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนื่องงานอยู่ตลอดเวลาที่จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

6. การทำงานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การทำงานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.44 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอที่จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

7. การทำงานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การทำงานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอที่จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

8. การที่พนักงานมีน้อยเกินกว่าจำนวนของงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่พนักงานมีน้อยเกินกว่าจำนวนของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าพนักงานมีน้อยเกินกว่าจำนวนของงานที่จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อยที่สุด

**สมมติฐานย่อย 2.3** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$ : ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.25** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด  
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนิทสนมเป็นกันเองทั้งใน เวลาและนอกเวลาการทำงาน	0.04	0.493	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือในการ แก้ปัญหาเลย	0.08	0.176	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้อภัยหากมีการทำงานผิดพลาด	0.23	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน	0.32	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
มีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.28	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้	0.27	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.33	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ผลรวมด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.30	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมเพิ่ม

มากขึ้น ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงาน กับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.493 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม

2. ผู้บังคับบัญชามากไม่ให้อำนาจหรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเลยกับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชามากไม่ให้อำนาจหรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเลยไม่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม

3. การที่ผู้บังคับบัญชามากไม่ให้อำนาจหากมีการทำงานผิดพลาดกับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่ผู้บังคับบัญชามากไม่ให้อำนาจหากมีการทำงานผิดพลาดมีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.23 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามากไม่ให้อำนาจหากมีการทำงานผิดพลาดก็จะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้นในระดับน้อย

4. การที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงานกับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.32 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงานก็จะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้นในระดับน้อย

5. การที่มีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานกับผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่มีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานมี

ความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.28 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

6. การที่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.27 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้ก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

7. การที่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.33 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

**สมมติฐานย่อย 2.4** ปัจจัยที่ในการปฏิบัติงานด้านด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$ : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด  
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
งานของตนไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้	0.41	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสม	0.35	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
งานของตนไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่คาดหวัง	0.37	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.41	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน โดยรวมเพิ่มมากขึ้นก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การที่รู้สึกงานของตนไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกงานของตนไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่รู้สึกงานของตนไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ในระดับน้อย

2. การที่รู้สึกการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสมกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.35 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ารู้สึกว่าการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสมก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

3. การที่รู้สึกงานของตนไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่คาดหวังกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่างานของตนไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.37 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานของตนไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่คาดหวังก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

**สมมติฐานย่อย 2.5** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$ : ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความสำเร็จของงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านความสำเร็จของงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ	0.47	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอ	0.41	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถ ในระดับต่ำอยู่เสมอ	0.44	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้	0.39	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้	0.49	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ผลรวมด้านความสำเร็จของงาน	0.54	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความสำเร็จของงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.54 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความสำเร็จของงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การที่รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.47 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. การที่รู้สึกถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.41 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอก็มักมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้น ในระดับน้อย

3. การที่ถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในระดับต่ำอยู่เสมอกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในระดับต่ำอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.44 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในระดับต่ำอยู่เสมอก็มักมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

4. การที่ถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.39 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้ก็มักมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

5. การที่ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกที่ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.49 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมี

ความรู้สึกว่าถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้นในระดับปานกลาง

**สมมติฐานย่อย 2.6** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$  : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$  : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.28** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
สภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมแก่การทำงาน	0.27	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดัน และไม่น่าทำงาน	0.59	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน ไม่เพียงพอต่อความต้องการ	0.30	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
พื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอ	0.20	<b>0.001*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.47	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

เท่ากับ 0.47 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมี ความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากขึ้น ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การที่สภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะแก่การทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่าการที่สภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะแก่การทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.27 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าสภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะแก่การทำงานก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

2. การที่บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดันและไม่น่าทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่าการที่บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดันและไม่น่าทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.59 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึว่าการที่บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดันและไม่น่าทำงานก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับปานกลาง

3. การที่สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่าการที่สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.30 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึว่าการที่สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการก็จะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

4. การที่พื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่ามีพื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.20 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีพื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอก็จะมีอาการเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

**สมมติฐานย่อย 2.7** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

$H_0$ : ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

$H_1$ : ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.29** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านระยะเวลาในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านระยะเวลาในการทำงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ต้องเริ่มงานก่อนเวลาทำงานปกติเป็นประจำ	0.06	0.306	ไม่มีความสัมพันธ์
ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนด เป็นประจำ	0.36	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
เวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไป	0.37	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย
มีวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอน	0.15	<b>0.014*</b>	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
ผลรวมด้านระยะเวลาในการทำงาน	0.30	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์น้อย

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านระยะเวลาในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการ

ปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมมากขึ้น ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. การที่ต้องเริ่มงานก่อนเวลาทำงานปกติเป็นประจำกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.306 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม

2. การที่ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นประจำกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่าจะต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นประจำมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.36 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าจะต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นประจำก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

3. การที่เวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไปกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่าเวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไปมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.37 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าจะเวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไปก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม มากขึ้นในระดับน้อย

4. การที่มีวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอนกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การที่รู้สึกว่าวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.15 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดและเป็นไป



ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่ามีวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอนก็จะมี  
ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มากขึ้นในระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในหัวข้อปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในสายงานนิทรรศการและการจัดงานแสดง ทัศนศึกษา บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 261 คน ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package For Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยร้อยละ (percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล ค่า t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (เพื่อทดสอบสมมุติฐาน) ค่า f-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการสำรวจและเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ทั้งสิ้น 261 คน ได้ผลดังนี้

##### ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 72.8 เป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 24-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมา อายุ 31-35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุต่ำกว่าหรือเท่า 23 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และอายุ 36 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ คู่สมรสเสียชีวิต 1 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้จำนวน 2 คน

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Coordinator จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาเป็นช่าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 Graphic Designer จำนวน 45 คน ร้อยละ 17.2 Draftsman จำนวน 30 คน ร้อยละ 11.5 Designer จำนวน 21 คน ร้อยละ 8.0 Graphic Print จำนวน 21 คน ร้อยละ 8.0 และ Foreman จำนวน 11 คน ร้อยละ 4.2

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 ปี - เกือบ 2 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมา อายุการทำงาน 6 เดือน-เกือบครบ 1 ปีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 อายุการทำงาน 2 ปี - เกือบ 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อายุการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และ อายุการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001- 20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้เฉลี่ย มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ภาระทางครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และมีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 โดยมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้จำนวน 4 คน

#### ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด

บทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ลักษณะงาน พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

สัมพันธภาพในที่ทำงาน พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ความสำเร็จในงาน พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยน้อยกับปัจจัยที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

#### ระดับความถี่ในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพนักงาน ของกรมสุขภาพจิตในการเก็บข้อมูลได้ผลออกมาคือพนักงานในระดับปฏิบัติการเกิดอาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึก ความเครียด ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับบ่อย ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระทางครอบครัวต่างกันจะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ พรรณา (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

ผลจากการวิจัยพบว่ากรณีที่ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันที่ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความเท่าเทียมกัน บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ จึงเท่าเทียมและคล้ายคลึงกัน ซึ่งต่างจากแต่ก่อนที่เพศชายจะเป็นผู้ที่มีบทบาทและภาระหน้าที่มากกว่าเพศหญิง ด้วยสถานะการณ์แบบนี้จึงทำให้ระดับความเครียดของทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้นอยู่ในระดับที่เท่า ๆ กัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุ 24 - 30 ปี มีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี, อายุ 31-35 ปี และ อายุ 36 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี จะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานกับพนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวราภรณ์ พรรณา (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ได้ผลว่าพนักงานผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชที่มีอายุต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดย พนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี จะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป

เป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีอายุ 24 - 30 ปีมีความเครียดในการทำงานกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ เพราะว่าช่วงอายุ 24 - 30 ปีเป็นช่วงอายุที่ต้องปรับตัวกับการปฏิบัติงานมากที่สุดเพราะเหมือนกับเป็นช่วงอายุระหว่างการเป็นเด็กที่เพิ่งเข้ามาทำงานที่ต้องการการพัฒนาและเรียนรู้ และผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงานพร้อมที่จะสามารถอยู่ในจุดของการเป็นผู้นำได้ รวมไปถึงเป็นจุดต่อระหว่างการใช้ชีวิตแบบเด็กและผู้ใหญ่ ที่ต้องการการวางแผนในการใช้ชีวิตที่รอบคอบ เพื่อจะก้าวเข้าสู่ช่วงอายุที่ต้องมีครอบครัว และ ช่วงอายุที่ต้องมีความรับผิดชอบมากมายตามเข้ามา

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยจากกว่าวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสต่างกันย่อมมีผลต่อความเครียดที่ต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของจตุพร ชยันควร (2540) ทำการศึกษาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสไม่ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ซึ่งเป็นเพราะปัจจุบันการมีสถานภาพสมรสก่อให้เกิดข้อผูกมัดซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดขึ้นมาด้วย รวมไปถึงในกรณีคู่สมรสหย่าร้างแยกกันอยู่เสียชีวิต ก็ย่อมเป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกไม่ดี เป็นผลสืบเนื่องต่อให้เกิดความเครียด หรือ แม้แต่คนที่สถานภาพ โสดก็อาจจะเครียด

ได้เนื่องจากเวลาผ่านไปยังไร้คู่ก็ให้เกิดความเครียดและส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานตามมา หรือ อาจจะไม่มีความเครียดเนื่องจาก ไม่มีข้อผูกมัดในชีวิต และไม่มีสิ่งเร้าให้เกิดความรู้สึกแย่ในเรื่องสมรสก็เป็นไปได้เช่นกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยจากการวิจัยพบว่า การที่ตำแหน่งงานต่างกันย่อมมีผลต่อความเครียดในการทำงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ กาญจนา สุนทรสิทธิพงศ์ (2544) ทำการศึกษาความเครียดของพนักงานบริษัท คิมเบอร์ลีย์ - คล้าค ประเทศไทย จำกัด

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 6 เดือน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 เดือน - เกือบครบ 1 ปี, 1 ปี - เกือบครบ 2 ปี, 2 ปี - เกือบครบ 3 ปี และทำงาน 3 ปี หรือมากกว่า

ซึ่งเป็นไปได้ว่าในช่วงอายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 6 เดือน เป็นช่วงเวลาที่พนักงานจะต้องมีการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะเป็นช่วงแรก รวมไปถึงจะต้องมีการประเมินผลการทำงานเพื่อปรับเพิ่มลดเงินเดือน หรือ พิจารณาเชิญออกในกรณีที่ทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน และ อีกทั้งยังพนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันไป ก่อให้เกิดการกดดันตนเองเพื่อให้พัฒนาความสามารถของแต่ละคนเองเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเทียบเท่ากัน อาจจะเพื่อเป็นการสร้างจุดสนใจการปรับเพิ่มเงินเดือนจากทางบริษัทด้วยก็เป็นได้ ในทางกลับกันพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานกว่า อาจจะมีมุมมองที่ไม่ต้องถึบตนเองให้ได้สูงขึ้นกว่านี้ก็เป็นได้จึงทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไป

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีเงินเดือนอยู่ในระดับ 20,001-25,000 บาท และระดับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป

การที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าย่อมต้องมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะสามารถเห็นได้ว่าในปัจจุบันค่าครองชีพได้สูงขึ้นอยู่เรื่อย ๆ การใช้จ่ายจำต้องมากขึ้นตามไปซึ่ง

ต้องก่อให้เกิดปัญหาค่าใช้จ่ายอาจจะสูงการรายได้ที่มี หรือ รายได้ที่มีไม่พอใช้ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อย ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดที่จะต้องปฏิบัติงานให้หนักขึ้น มากขึ้นเพื่อค่าตอบแทนต่อเดือนที่สูงขึ้นนั่นเอง หรือในอีกนัยหนึ่งก็คือเงินน้อยย่อมต้องเครียดกว่าเงินมากจึงต้องกดดันตนเองให้ทำงานหนักเพื่อเงินที่เพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 1.7** พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีภาระทางครอบครัวต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร และ พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตรจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูญาติพี่น้อง และ ไม่มีภาระทางครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกันผลการศึกษาของจิฎา อริยบัณฑิตกุล (2550) ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน เคเอฟซี บริษัท เซ็นทรัลเรซเตอรองส์กรุ๊ป จำกัด

จากการศึกษาเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูพ่อแม่ จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากเนื่องจากจำเป็นต้องทำงานอย่างหนักเพื่อดูแลทั้งพ่อและแม่ทั้ง 2 ท่านรวมไปถึงต้องมีภาระในการเลี้ยงตนเองไปด้วยทำให้ความเครียดย่อมมีมากกว่า พนักงานที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตรที่ยังคงมีคู่สมรสคอยช่วยเหลือ และ คอยดูแลบุตรด้วยกัน อีกทั้ง ความเครียดในการปฏิบัติงานย่อมต้องมากกว่าพนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัวที่ไม่จำเป็นต้องดูแลใครนอกจากตนเอง

**สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในด้านบทบาทและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่าในเนื้อหาของงานสายงานนิทรรศการและการจัดงานแสดง มีลักษณะที่มาก หรือ อาจต้องทำให้บทบาทหน้าที่ที่พนักงานต้องรับผิดชอบนั้นไม่สอดคล้องกับหน้าที่ไปบ้าง จนมีผลให้อาจจะต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน ดังนั้นพนักงานที่เข้ามาทำงานในลักษณะงานนี้เข้าใจในรูปแบบการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้ไม่เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานก็เป็นได้

**สมมติฐานย่อย 2.2** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่าการที่งานปริมาณที่เยอะเกินไป ยากเกินไป หรือ ไม่ตรงกับความถนัดของ

พนักงานมีผลทำให้การปฏิบัติงานมีความไม่ลื่นไหล หรือไม่สำเร็จได้ตามเป้าหมายได้ จนเป็นเหตุให้พนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงานตามมา

**สมมติฐานย่อย 2.3** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่า ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา การที่มีความรู้สึกที่ไม่ดีหรือมีสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่ดีนั้นจึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ไม่สบายใจหรืออึดอัด ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจและมีผลความเครียดตามมา

**สมมติฐานย่อย 2.4** ปัจจัยที่ในการปฏิบัติงานด้านด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยจากผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ในการปฏิบัติงานด้านด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การที่พนักงานมีการคาดหวังในความก้าวหน้าของงาน ย่อมหมายถึงรายได้ที่มากขึ้น ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมไปถึงการที่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปในทางที่ดีย่อมก่อให้เกิดผลดีในการทำงาน แต่หากความก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปในทางที่ไม่ดี ย่อมมีผลไปถึงสภาพความเป็นอยู่ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่เลื่อน ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานตามมา

**สมมติฐานย่อย 2.5** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่า ความสำเร็จในงานเป็นจุดประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ซึ่งเมื่อการปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามแผนที่วางไว้ ย่อมก่อส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแน่นอน และย่อมตามมาด้วยปัญหาอื่น ๆ ที่ตามมาเนื่องจากงานไม่มีความสำเร็จ

**สมมติฐานย่อย 2.6** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยจากวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่าสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงาน เมื่อสถานที่ทำงานดี ปลอดภัย พื้นที่เพียงพอไม่แออัด ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไป



ด้วยดี พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่ในทางกลับกัน พื้นที่ในการทำงานแออัด สกปรก หรือ ไม่น่าอยู่ ย่อมทำให้พนักงานอยู่อยากมาปฏิบัติงาน หรือ จำใจต้องมาก่อนให้เกิดความไม่สบายใจ และเป็นผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานตามมา

**สมมติฐานย่อย 2.7** ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่า การทำงานที่ไม่ตรงเวลา เข้าเร็ว ออกช้า หยุคไม่ตรงเวลา ก่อให้เกิดการทำงานที่หนักจนเกินไป พนักงานมีอาการอ่อนล้า ไม่มีเวลาส่วนตัว ซึ่งทำเมื่อร่างกายเริ่มมีปัญหา ย่อมเป็นผลให้เกิดความไม่สบายทางร่างกายจนถึงด้านจิตใจอย่างแน่นอน มีผลต่อความเครียดในการทำงาน เพราะพนักงานเริ่มเหนื่อยจนอาจไม่ยอมมาปฏิบัติงาน เป็นต้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดต่อพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัดครั้งนี้ ด้วยตัวผู้วิจัยเองถือเป็นหนึ่งในพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่นกัน จึงขอนำเสนอในความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไปดังนี้

1. ตำแหน่งงาน ทางบริษัทอาจจะแบ่งขอบเขตงานในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อลดปัญหาการรับผิดชอบงานที่ไม่ใช่ของตน หรือ ควรที่จะรับพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานให้มีจำนวนที่เหมาะสมเพื่อแบ่งเบาภาระงานที่ต้องรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน ซึ่งย่อมเป็นผลดีในการลดความเครียดในการปฏิบัติงานลงได้อย่างดี

2. รายได้ต่อเดือน บริษัทควรมีการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งหากพนักงานคนใดที่มีอัตราเงินเดือนต่อเดือนต่ำเกินไปก็ควรที่จะปรับเพิ่มให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานบางตำแหน่งที่อาจจะม้อัตรารายได้ต่อเดือนที่น้อยจนเกินไป หรือ อาจจะมีการพิจารณาเงินพิเศษสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อบริษัท เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานอีกทั้งยังเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไปสำหรับพนักงาน

3. ปัจจัยในตัวเอง งาน ด้วยงานประเภทการจัดนิทรรศการ และ งานแสดง เป็นงานที่ค่อนข้างมีความกดดันสูง และ ยังเป็นงานที่มีช่วงเวลาในการทำงานที่ไม่แน่นอน ดังนั้นพนักงานที่เข้ามาจะต้องเป็นพนักงานที่สามารถทำงานหนักได้ ไม่บ่นเบียงที่จะเหนื่อยในการทำงาน ซึ่งการรับพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานนั้นจะต้องเน้นย้ำในเรื่องความมุ่งมั่นและขยันในการทำงานของพนักงานเพื่อที่จะดำเนิน

โครงการต่าง ๆ ได้โดยไม่มีปัญหาเรื่องพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการเหมาะสมที่พนักงานระดับหัวหน้าจะต้องคอยกำกับกับผู้บังคับบัญชา และ คอยสรรหาคนที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

4. ปล่อยนอกเหนือตัวงาน ด้วยความเครียดที่เกิดขึ้นจากงานสามารถมีได้ตลอดเวลาแล้วนั้นทางบริษัทควรที่จะมีการดำเนินการเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น จัดกิจกรรม หรือ งานสังสรรค์บ้างตามโอกาสเหมาะสม เพื่อเป็นการลดความเครียด อีกทั้งยังเป็น การกระชับสัมพันธ์ไมตรีภายในบริษัทให้ดียิ่งขึ้นตามไปเช่นกัน

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. หากเป็นไปได้ควรจะศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่แตกต่างจากเดิมในการก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านเพศ อาจจะมีระบุในเรื่องของเพศที่ 3 เป็นต้น
2. อาจจะไปเปลี่ยนประชากรในการศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของระดับผู้บังคับบัญชาแทน



## บรรณานุกรม

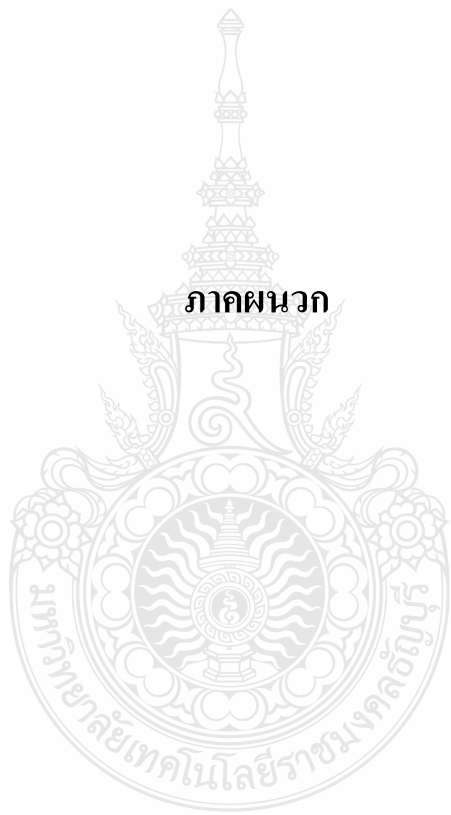
- กิตติพล ปานเจริญ. 2548. สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน  
จังหวัดระยอง. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยการบริหาร  
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมสุขภาพจิต. 2541. คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สยามเอ็มแอนด์บีพลับลิชชิง.  
จิษฎา อริยบัณฑิตกุล. 2550. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เคเอฟซี บริษัท เซ็นทรัลเรสเตอรองส์กรุ๊ป จำกัด. การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิติชัย ปานปรีชา. 2539. คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต,  
กระทรวงสาธารณสุข.
- พิชชา บุญสม. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริการ: กรณีศึกษา พนักงาน  
แผนกสินค้าสดประจำห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรี เกตุแก้ว. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ  
MD INTERTRADE HOLDING GROUP CO., LTD. การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.  
วราภรณ์ พรรณนา. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงาน  
อุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.  
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุกฤตา ศรีทองสุข. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานกลุ่มบริษัทสามารถไซลูชั่น.  
การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภวรรณ กรเพ็ชร. 2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์กรณีศึกษา  
บริษัทด้าน โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพร จงประกอบกิจ. 2551. ความเครียด การเผชิญความเครียดและแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้ป่วยมะเร็งลำไส้ใหญ่ที่ได้รับยาเคมีบำบัด. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุวรรณ จันทร์ชื่น. 2550. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุก ดรีมเวิลด์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัมพร โอตระกุล. 2538. สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- Cooper, C.L., & J. Marshall. 1976. **Dynamic of Work stress. Kounal of Occupational Psychology.** 465:11.



ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกข้อมูลโดยใส่เครื่องหมาย X ลงในข้อมูลที่ตรงกับท่านตามคำถามดังต่อไปนี้

### 1.เพศ

ชาย  หญิง

### 2.อายุ

อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 23 ปี  อายุ 24 – 30 ปี  
 อายุ 31 – 35 ปี  อายุ 36 ปีขึ้นไป

### 3.สถานภาพสมรส

โสด  สมรส  หย่าร้าง/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต

### 4.ตำแหน่งงาน

Coordinator  Graphic Designer  Graphic Print  
 Designer  Foreman  Draftsman

ช่าง

### 5.อายุการทำงาน

น้อยกว่า 6 เดือน  6 เดือน – เกือบครบ 1 ปี  
 1 ปี – เกือบครบ 2 ปี  2 ปี – เกือบครบ 3 ปี

3 ปี หรือมากกว่า

### 6.รายได้ต่อเดือน

มีรายได้ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 10,000 บาท  มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท  
 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท  มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท  
 มีรายได้ 25,001 ขึ้นไป

### 7.ภาระทางครอบครัว

เลี้ยงดูพ่อแม่  เลี้ยงดูบุตร  เลี้ยงดูญาติพี่น้อง  
 ไม่มีภาระทางครอบครัว

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

โปรดพิจารณา และตอบข้อสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องคำตอบหากท่านคิดว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ปัจจัยในการทำงาน	ก่อให้เกิดความเครียด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>บทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่</b>					
1.บทบาทและความรับผิดชอบที่ที่ได้รับยากเกินไป					
2.บทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับเยอะเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้					
3.บทบาทและความรับผิดชอบในงานของท่านมีความไม่สอดคล้องกับหน้าที่					
4.ท่านต้องคอยรับผิดชอบในงานที่ไม่ใช่ของท่านอยู่เสมอ					
5.ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันอยู่เสมอ					
6.ท่านมีความวิตกกังวลในบทบาทและความรับผิดชอบในงานของท่านอยู่เสมอ					
<b>ลักษณะงาน</b>					
7.งานมีปริมาณที่มากเกินไป					
8.งานมีความยากและซับซ้อนเกินไป					
9.งานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน					
10.ขั้นตอนการดำเนินงานมีความยุ่งยากและล่าช้าเกินไป					
11.งานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขเนืองงานอยู่ตลอดเวลา					
12.งานที่ทำมักเป็นงานด่วนและงานเร่งอยู่เสมอ					
13.งานที่ทำมักมีการแทรกงานอื่นเข้ามาอยู่เสมอ					
14.พนักงานมีน้อยกว่าจำนวนของงาน					
<b>สัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>					
15.ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยให้ความสำคัญสนทนากับตนเองทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงาน					
16.ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของท่านเลย					
17.ผู้บังคับบัญชามักไม่ให้เกียรติท่านหากมีการทำงานผิดพลาด					

18.ท่านไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน					
19.มีความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
20.เพื่อนร่วมงานของท่านไม่สามารถให้ความไว้วางใจได้					
21.ท่านรู้สึกเมื่อยหน่ายกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>ความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
22.งานของท่านไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้					
23.การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนมีความไม่เหมาะสม					
24.งานของท่านไม่สามารถก้าวหน้าขึ้นได้อย่างที่ท่านคาดหวัง					
<b>ความสำเร็จในงาน</b>					
25.ท่านไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ					
26.ท่านถูกตำหนิในเรื่องงานอยู่เสมอ					
27.ท่านถูกผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในระดับต่ำอยู่เสมอ					
28.ท่านถูกกีดกันจากผู้บังคับบัญชาจนไม่สามารถทำงานได้					
29.ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานได้					
<b>สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>					
30.สภาพสถานที่ทำงานไม่เหมาะแก่การทำงาน					
31.บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความกดดันและไม่น่าทำงาน					
32. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ					
33. พื้นที่ในการใช้สอยสำหรับทำงานมีไม่เพียงพอ					
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>					
34.ต้องเริ่มงานก่อนเวลาทำงานปกติเป็นประจำ					
35.ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จตามกำหนดเป็นประจำ					
36.เวลาพักผ่อนและหยุดพักจากการทำงานมีน้อยจนเกินไป					
37.มีวันหยุดในการทำงานที่ไม่แน่นอน					



ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพนักงาน

ในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรด  
ทำเครื่องหมายลงในช่องที่แสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่าน ตามความเป็นจริงมากที่สุด

อาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึก	ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อย ๆ	เป็นประจำ
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2. รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ				
3. ทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียด				
4. มีความวุ่นวายใจ				
5. ไม่อยากพบปะผู้คน				
6.ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9. รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า				
10. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา				
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ				
12. รู้สึกเกลียดจนไม่มีแรงจะทำอะไร				
13. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร				
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15. เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ				
16. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ				
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่				
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ				
20. ความสุขทางเพศลดลง				

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ข้อที่	สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
	พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน	
1.1	เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
1.2	อายุที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
1.3	สถานภาพสมรสที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
1.4	ตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
1.5	อายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
1.6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
1.7	ภาระทางครอบครัวที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมุติฐาน

**ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในบริษัท เอ อีเวนท์ แมเนจเม้นท์  
จำกัด**

2.1	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.5	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.6	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.7	ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายพัทธ์ พิทักษ์สฤณี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ ปี พ.ศ. 2550 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2550 - 2551 ฝ่ายประสานงาน, Asia Pacific Development Center on Disability People, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2551 - 2552 เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานการตลาด, บริษัท เอปี่ซ่า จำกัด พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงาน, บริษัท เอ อีเว้นท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด
ที่อยู่	61/80 ลาดพร้าว 31 จันทระเกษม จตุจักร กทม. 10900
โทรศัพท์	089-144-8495
E-mail Address	madjoker3005@hotmail.com

