

ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



นายเฉลิม จิวสุข

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Work Stress of Supervisors at Automotive Parts Manufacturing Company
in Amata City Industrial Estate Chonburi**

Mr. Chalerm Jiwsuk

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science


Sukhothai Thammathirat Open University

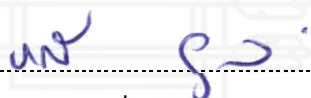
2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
ชื่อและนามสกุล นายเฉลิม จิวสุข
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ (กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิชัยกุล)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวอิสระ ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผู้ศึกษา นายเฉลิม จิวสุข รหัสนักศึกษา 2633001603 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อาจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (2) ศึกษาความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (3) เปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ หัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวนทั้งหมด 30 คน ได้แก่ ผู้จัดการ ซูเปอร์ไวเซอร์ และ ผู้ช่วยซูเปอร์ไวเซอร์ และใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ นอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ และมีความวุ่นวายใจ ตามลำดับ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแนวทางและวิธีการทำงาน ตามลำดับ (3) หัวหน้างานที่มีอายุ สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แนวทางและวิธีการทำงาน และสภาพการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์การผันแปรของความเครียดในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 65.90

คำสำคัญ ความเครียดในการทำงาน หัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Independent Study title: Work Stress of Supervisors at Automotive Parts Manufacturing Company in Amata City Industrial Estate Chonburi

Author: Mr. Chalerm Jiwsuk; **ID:** 2633001603; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of work stress of supervisors at an automobile parts manufacturing company in Amata City Industrial Estate in Chonburi Province; (2) to study the supervisors' opinions on their work environment; (3) to compare the supervisors' work stress, classified by personal factors; and (4) to study work environment factors that affect work stress of supervisors at an automobile parts manufacturing company in Amata City Industrial Estate in Chonburi Province.

This study was survey research. The population was 30 supervisor-level employees of an automobile parts manufacturing company located in Amata City Industrial Estate in Chonburi Province, consisting of managers, supervisors and assistant supervisors. Data were collected from the entire study population. A data collection tool was a questionnaire. Data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA and multiple regression analysis.

The results showed that (1) the overall average level of work stress of the survey respondents was at a medium level. When considering each aspect, three aspects that were given the highest scores were "unable to sleep because of worry and preoccupation", "feeling annoyed and nervous", and "tension", respectively. (2) The supervisors' overall opinions on their work environment were at a medium level. When considering each aspect, three aspects they were the most concerned were "safety", "relationships with co-workers", and "work methods and approaches", respectively. (3) Supervisors with different ages and marital status had different levels of work stress with a statistically significant level of 0.05. No statistically significant correlations were found between level of work stress and the personal factors of gender, work experience, and educational level. (4) The work environment factors of "safety", "relationships with co-workers", "work methods and approaches", and "work conditions" were associated with the work stress level of supervisors with a statistically significant level of 0.05 and could together predict 65.90% of the variation in work stress levels.

Keywords: Work stress, Supervisors, Automotive Parts Manufacturing, Amata City Chonburi

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือช่วยเหลืออย่างดียิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบตรา และแก้ไขเนื้อหาข้อบกพร่อง รวมถึงแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือและเอื้อเฟื้อเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่าน ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพระเจ้าที่คอยให้กำลังใจ และแรงผลักดันในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มาโดยตลอด ดังนั้น คุณประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงขอมอบแต่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

เฉลิม จิวสุข

กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
2. วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
4. สมมติฐานการศึกษา.....	6
5. ขอบเขตของการศึกษา.....	6
6. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด.....	10
2. ความหมายของความเครียดจากการปฏิบัติงาน.....	12
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	20
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	24
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	25
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	32
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี.....	34
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี.....	42
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของหัวหน้างาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	44
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา.....	76
1. สรุปผลการศึกษา.....	76
2. อภิปรายผล.....	81
3. ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	87
ก. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	88
ข. แบบสอบถาม.....	93
ประวัติผู้ศึกษา.....	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	32
ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในภาพรวม.....	34
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านแนวทางและวิธีการทำงาน.....	35
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน.....	36
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน.....	37
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ.....	38
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความปลอดภัยในพื้นที่การทำงาน.....	38
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	39
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านสภาพการทำงาน.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะพบว่า ผู้ตอบมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	41
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานที่ของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	42
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	45
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ "ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	54
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม อายุงาน.....	59
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม สถานภาพ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านแนวทางและวิธีการทำ.....	66
ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน.....	68
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน.....	69
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ.....	70
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	73
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	74

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 1.2 ขอบเขตของการศึกษา.....	6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมประเทศไทยต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่อีกครั้งในช่วงปี 2020-2022 เราคงคุ้นชินกับคำว่า อุตสาหกรรม 4.0 ยุคของการ Transformation คือการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากการใช้คนและเครื่องจักรร่วมกันเข้าสู่กระบวนการที่ใช้เพียงเครื่องจักรเท่านั้น และยังสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้อีกด้วย เรียกกันว่า AI Artificial Intelligence ปัญญาประดิษฐ์ และสิ่งที่ท้าทายมากที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมยานยนต์ครั้งใหญ่ในประเทศไทย การผลิตรถยนต์เริ่มเปลี่ยนแปลงไป จากเครื่องยนต์สันดาบด้วยเชื้อเพลิง เปรี้ยวๆเปลี่ยนแปลงเป็นการผลิตเครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานไฟฟ้า ซึ่งเป็นเทรนใหม่ของโลก โดยประเทศไทยเองก็เริ่มที่จะ คิดค้นพัฒนาและและปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งเป้าหมายภาครัฐได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะยกเลิกการจดทะเบียนรถที่ใช้เครื่องยนต์สันดาบด้วยน้ำมัน ภายในปี ค.ศ 2035 หรือ พ.ศ 2578 ซึ่งเหตุนี้เองทำให้บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตื่นตัวอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงที่สูงเพื่อทำให้องค์กรของตนพร้อมรับการผลิตใหม่ๆ รวมไปถึงการลดต้นทุนในการผลิตแบบเดิมที่มีอยู่ การขยายการทำงานให้พนักงาน ที่ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อการผลิตรูปแบบใหม่ และใช้เครื่องมือเข้ามาผลิตแทน มนุษย์

บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เป็นบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจในต่างประเทศเกี่ยวกับอะไหล่ยานยนต์ ได้มีการลงทุนและก่อตั้งในประเทศไทย เพื่อดำเนินการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ที่ป้อนให้กับบริษัทลูกค้าที่อยู่ในประเทศ มีไลน์การผลิตหลักคือไลน์ Machine (เครื่องจักรกล กิ่งกัดขึ้นรูป) Casting (งานหล่อ) Heat treatment (ชุบแข็ง) และ Assembly (ประกอบ) โดยมีส่วนงานหลักๆ ออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนออฟฟิศมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการด้านเอกสารและติดต่อประสานงาน และส่วนโรงงาน มีหน้าที่หลักในการผลิตสินค้าเพื่อป้อนเข้าสู่โรงงานประกอบรถยนต์ โดยบุคคลากรส่วนใหญ่อยู่ในส่วนของโรงงาน รับผิดชอบการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทั้งหมด ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญยิ่งในการผลิตให้ได้ตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งต้องดำเนินงานภายใต้การใช้ต้นทุนที่จำกัด ในช่วงการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคยานยนต์พลังงานไฟฟ้า บริษัทนี้ก็ได้รับอิทธิพลเช่นกันมีการเปิดตั้งไลน์การผลิตใหม่ ๆ โดยใช้ทรัพยากรภายในบริษัทที่มี

อยู่เดิมอย่างระมัดระวัง เพื่อให้การผลิตมีการเพิ่มต้นทุนลงไปให้น้อยที่สุด หัวหน้างานระดับ บังคับบัญชา และปฏิบัติการ พนักงานกลุ่มนี้ต้องมีการขยายขอบข่ายการทำงานและความรับผิดชอบ ที่ท้าทายที่เพิ่มขึ้น

นโยบายการทำงานและการเปลี่ยนแปลง ในช่วงปี 2019-2021 บริษัทเกิดความ ท้าทายครั้งใหญ่ถึง 2 เรื่องด้วยกัน 1) คือการผลิตแบบบริดจุมและลดต้นทุนภายใต้สภาวะ วิกฤตโรค Covid 19 บริษัทผลิตรถยนต์หลายแห่งได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนพนักงาน บริษัทจึงมีการออกนโยบายมากมายเกี่ยวกับการผลิต และผลกระทบจากการลดยอดสั่งซื้อ เช่น การให้ทำงานล่วงเวลาถูกสั่งให้หยุด วันทำงานลดน้อยลง เนื่องจากไม่มียอดการสั่งซื้อ เพื่อการ ลดต้นทุนให้ต่ำลง 2) การตั้งไลน์ผลิตใหม่ เนื่องจากกระแสรถพลังงานทางเลือกเพิ่มขึ้นทำให้ บริษัทพิจารณาในการขยายกิจการ ซึ่งไปตรงกับช่วงเวลาของช่วง covid 19 และการเปลี่ยนถ่าย ครั้งใหญ่ ทำให้การขยายการผลิตครั้งนี้ไม่มีการรับคนเพิ่มเพื่อเข้าทำงาน แต่ใช้วิธีการแบ่งคน และขยายความรับผิดชอบของหัวหน้างาน ให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นเพื่อลดต้นทุนด้าน ทรัพยากร บุคคลและให้ความสำคัญกับการขยายไลน์ผลิตก่อน ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างานต้องดำเนินกลยุทธ์หลายอย่าง เพื่อความอยู่รอดขององค์กรทำให้การดำเนินงาน ค่อนข้างเข้มงวด เนื่องจากมีสภาวะกดดันหลายอย่าง ทั้งจากภายนอก คือ วิกฤตโรค และ ภายใน คือ การลดต้นทุน และการเร่งก่อตั้งไลน์ผลิตให้ทันต่อการจัดส่งให้กับลูกค้า ซึ่งมีสเปค และเวลาที่จำกัด ทำให้หัวหน้างานหลายคนค่อนข้างที่จะมีบทบาทที่หนัก เกิดความกดดัน และ อารมณ์เครียดอย่างเห็นได้ชัด ในการดำเนินการตามนโยบายและกิจกรรมใหม่ ๆ นี้

ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ได้กับทุกเพศทุกวัย ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว และเกิดขึ้นได้จาก หลายสาเหตุ ยิ่งกับคนวัยทำงานด้วยแล้ว ความเครียดยังเป็นเหมือน “เพื่อนสนิท” ที่พร้อมจะเข้ามา ทักทายได้ตลอดเวลา เนื่องจากวัยทำงานมีภาระรับผิดชอบหลายอย่าง ทั้งการเงิน การดูแล ครอบครัว และการแบกรับความหวังจากคนใกล้ชิดตัว สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับผลสำรวจของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ พ.ศ.2562 ที่พบว่า ร้อยละ 70 ของผู้ทำงานทั้งหมดในประเทศถือเป็นกลุ่มเสี่ยงเกิด ความเครียดได้สูงกว่าวัยอื่น ยิ่งหากต้องทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมงก็ยิ่งเกิดความเครียด ได้ง่าย ล่าสุดเมื่อทั่วโลกเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อ โควิด-19 ตั้งแต่ปลาย ค.ศ.2019 เป็นต้นมา ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อคนวัยทำงานอย่างมาก หลายคนต้องเผชิญการสูญเสียทั้งคนที่รัก งานที่ทำ บทบาท ความสำคัญในสังคม อนาคตกลับกลายเป็นความน่ากลัว ไม่ใช่ความหวังอีกต่อไป ช้ำยังกลายเป็น สิ่งที่ไม่แน่นอน (กรมสุขภาพจิต)

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นเมื่อคนเราต้องเผชิญกับความกดดัน ทั้งทางร่างกายจิตใจและอารมณ์ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในวงกว้างส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานในด้านสุขภาพทางจิต และการมีสุขภาพทางกายที่ดี ทั้งยังสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกอาชีพ (Kinman & Jones, 2003) และเกิดขึ้นได้ทั่วโลก เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดนิ่งของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการทำงาน ที่อยู่นอกเหนือจากความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างกะทันหัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกังวลเพิ่มมากขึ้น (Hart & Cooper, 2001) ความเครียดจากการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการจัดการ เพราะนอกจากจะมีผลกระทบต่ออารมณ์สุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กรอีกด้วย (Marcatto et al., 2014; Cox & Griffiths & Randall, 2003) Parker & DeCotiis (1983) ได้กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน (Job Stress) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงาน ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจหรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อสมดุลทางร่างกายและจิตใจของบุคคลที่ถูกผลกระทบจากความเครียดในงาน บุคคลนั้นมักจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเครียดเป็นกลไกตามธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์ยากทำท่าย หรืออันตราย เพื่อเตรียมรับมือกับสิ่งที่จะเจอ ความเครียด คือ ภาวะที่ไม่สบายใจหรือความกังวล ที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคาดหวัง เช่น เมื่อต้องฝืนทำสิ่งที่ไม่ชอบ หรือไม่ได้ทำสิ่งที่อยากทำ นี่ก็คือความเครียด ความเครียดจึงเป็นเรื่องส่วนบุคคล ในสายตาคอนทั่วไปงานนั้นอาจน่าเบื่อ แต่ถ้าคนๆ นั้นรู้สึกชอบหรือสนุกที่จะทำงานนั้นจะไม่ใช่ความเครียด ในปัจจุบันคนเรามีความเครียดมากขึ้น เนื่องมาจาก รูปแบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้ขาดการพูดคุยหรือมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ต่างคนต่างอยู่ ค่านิยมและรูปแบบการทำงานไม่เหมือนเดิม บางคนต้องทำหน้าที่ซ้ำๆ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย บางคนทนทำงานที่ตนไม่ชอบ เพราะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่างานที่ชอบ เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว สังคมโลกออนไลน์ วิถีชีวิตมนุษย์ที่ไม่สมดุลกับธรรมชาติ การขาดทักษะในการคิดและแก้ปัญหา

ก่อนอื่นองค์กรควรต้องรู้ว่า อะไรคือสาเหตุที่สำคัญที่ “ผลักดัน” ให้หัวหน้างาน “เกิดความเครียด” ความเครียดมิได้เป็นเพียงแค่ “เหตุการณ์” หรือ “ปรากฏการณ์” หนึ่งขององค์กร หากแต่เป็น “กระบวนการของการตัดสินใจที่จะลาออก” ซึ่งมักดำเนินติดต่อกันนานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน เป็นปี หรือนานกว่าก็ได้ ก่อนจะถึงวันที่พนักงานตัดสินใจอย่างแน่วแน่ที่จะ “ยื่นใบลาออก” เพราะก่อนที่จะลาออกนั้นพนักงานส่วนใหญ่มักจะส่งสัญญาณหรือแสดงพฤติกรรมที่ผิดปกติให้เห็นอย่างชัดเจน โดยเริ่มจากการมาทำงานสาย (และมักจะมาสายมากขึ้น และบ่อยครั้งขึ้น) ขาดความกระตือรือร้น การทำงานก็เฉื่อยชาลงตามลำดับ จากนั้นก็เริ่มขาดงาน หรือลาต่าง ๆ นานา เช่น

ลาป่วยโดยไม่มีสาเหตุอันควร (ป่วยการเมือง) ลาป่วยบ่อยครั้ง เป็นต้น ทั้งหมดล้วนเป็นพฤติกรรมทางลบที่พนักงานเหล่านี้มักไม่เคยกระทำมาก่อน แต่ไม่น่าเชื่อว่า พฤติกรรมทางลบดังกล่าวกลับถูกมองข้ามไป หรือไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ผู้จัดการและผู้บริหารส่วนใหญ่ในองค์กรมักจะยุ่งอยู่กับงานประจำของตน จนไม่มีเวลาหันกลับมาดูแลลูกน้อง บางคนยุ่งกับงานของตนเองมาก จนไม่สามารถรับรู้หรือสัมผัสกับสัญญาณผิดปกติที่พนักงานของตนพยายามแสดงออกอย่างชัดเจนให้เห็นครั้งแล้วครั้งเล่า เมื่อพฤติกรรมทางลบของพนักงานก่อตัวมากขึ้น เช่น ขาดงานบ่อยครั้ง ทำงานผิดพลาดมากขึ้น หรือทำงานล่าช้าจนได้รับการตำหนิจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น ผู้จัดการหรือหัวหน้างานเหล่านั้น กลับมุ่งไปที่การลงโทษพนักงานตามความผิดดังกล่าว มากกว่าการหาสาเหตุที่แท้จริงของความผิดปกติที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขและป้องกันปัญหาในระยะยาว (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549)

ในฐานะผู้ศึกษาที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้ มองเห็นว่าในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา พบว่าภายในบริษัท กลุ่มของหัวหน้างานเกิดความเครียด มีการหยุดงาน ไม่เข้าประชุม เป็นจำนวนมาก และทำให้เกิดการล่าช้าและการดำเนินการขาดการติดตามเป็นระยะ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับกลุ่มการทำงานของหัวหน้างานเข้ามาใหม่ ได้อย่างรวดเร็วก็ตาม งานที่ค้างค้างอยู่นั้นก็ยังไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ในทันที เนื่องจาก หัวหน้างานที่หมุนเวียนมานั้นยังขาดทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับงานภายในองค์กรนี้ มีหน้าซ้ำปัญหาเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ก็คงยังคงเกิดขึ้นอยู่ในกลุ่มงานเดิม และเพิ่มเติมกลุ่มงานใหม่ ๆ อีกต่างหาก ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานที่มีการทำงานที่ล่าช้า นั้น มักจะเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีความสำคัญต่อ บริษัทและเป็นส่วนหนึ่งช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการ กิจกรรมหลักภายในบริษัทอีกด้วย ทั้งเรื่องการลดต้นทุนสำคัญที่บริษัทกำลังผลักดัน และการผลิตในไลน์ใหม่ที่เพิ่งดำเนินการมาซึ่ง ยังไม่เข้าสู่ภาวะคุ้มทุน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเครียดในการทำงานของหัวหน้างาน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการพื้นที่ในการทำงานเพื่อลดหรือกำจัดความเครียดให้หมดไป และสามารถธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทได้นานที่สุด และทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

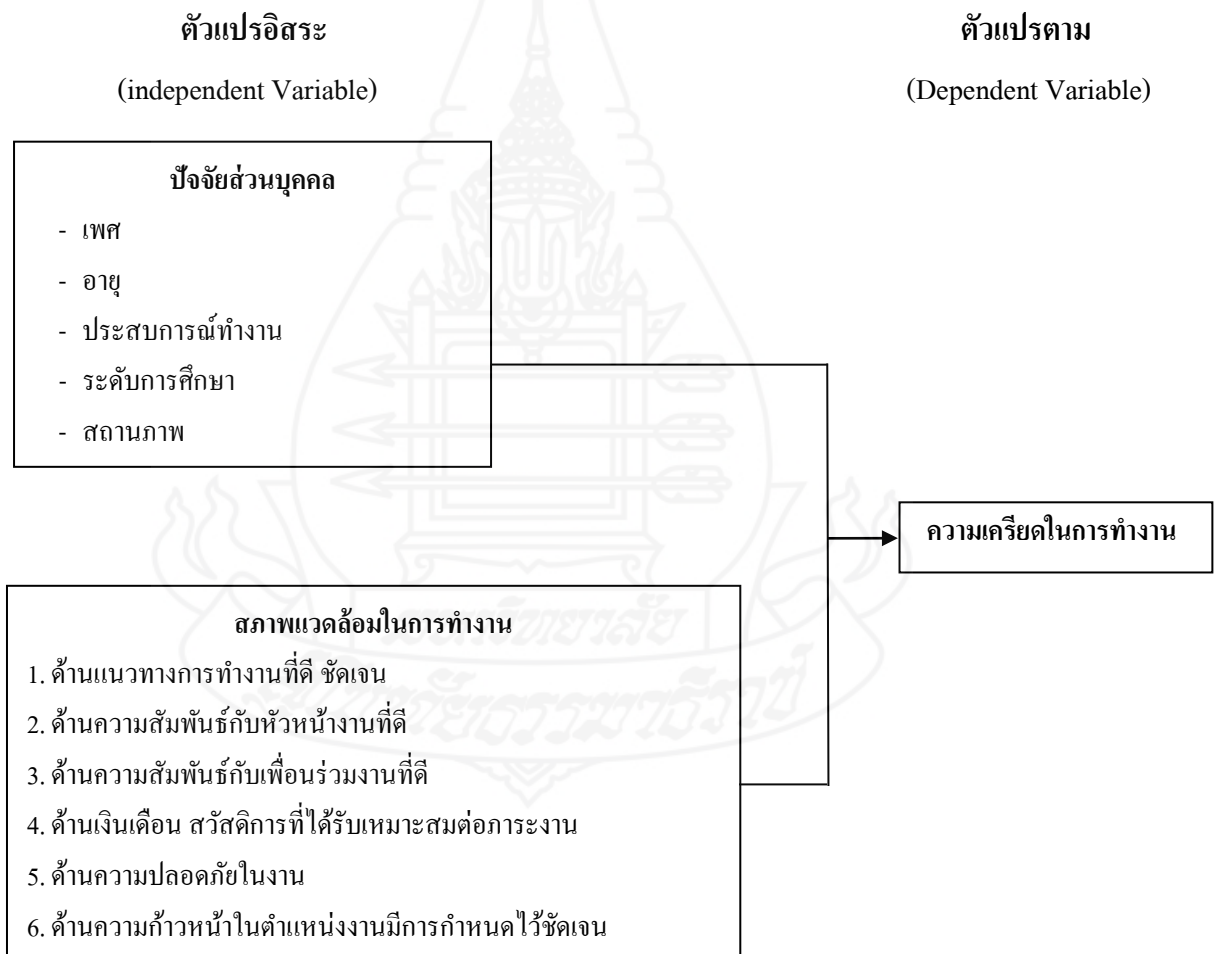
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

- 2.2 ศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน
- 2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล
- 2.4 วิเคราะห์ความเครียดในการทำงานจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม และนำมากำหนดกรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

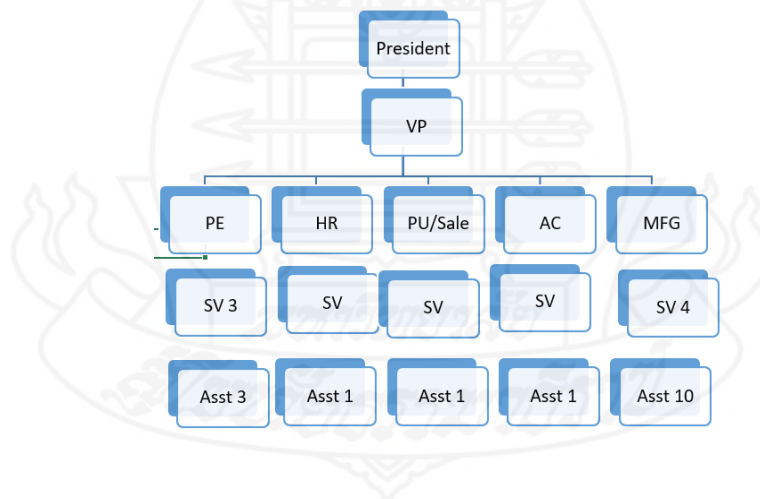
4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 สมมติฐานที่ 1 ความเครียดจากที่เกิดจากการทำงานที่พนักงานได้รับจากปัจจัยในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะเกิดขึ้นกับพนักงานบางคน บางกลุ่มเท่านั้นที่มีผลกับการลาออกจากงาน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ความกดดัน ความไม่สบายใจจากการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานที่มีภาวะกดดันจากทั้งภายในองค์กร และ ภาวะกดดันที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงภายนอก ส่งผลให้มีการลาออกจากงานเพราะคิดว่าจะทำให้ ตนเองเกิดความสบายใจมากขึ้น

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ประชากร ประกอบด้วยกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งหมด 31 คน อังอิงตารางเคซีเมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 29 คน ใช้วิธีการสอบถามจากทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มหัวหน้างาน ผู้จัดการ ซุปเปอร์ไวเซอร์ และ ผู้ช่วยซุปเปอร์ไวเซอร์



ภาพที่ 1.2 ขอบเขตของการศึกษา

5.2 ด้านเวลา ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลและประเมินผลตั้งแต่เดือนเมษายน 2565 ถึงเดือนสิงหาคม 2565 ใช้ระยะเวลาาราว 3 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดที่มาของความเครียดจากการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านแนวทางการทำงานที่ดี ชัดเจน
2. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่ดี
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. ด้านเงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมต่อภาระงาน
5. ด้านความปลอดภัยในงานมีการดูแลอยู่เสมอ
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการกำหนดไว้ชัดเจน

5.4 รูปแบบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มให้พนักงานเพื่อทำแบบสำรวจ ซึ่งจะทำการส่งแบบสำรวจเป็น Microsoft form ส่งในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม Line / Face book

5.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างของพนักงานหลากหลายกลุ่มงานออกมาเป็นตัวแทนการทำแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนั้นถูกตีความ ที่มาของความเครียดไว้แล้วว่าจะเกิดจากได้จากแหล่งใดบ้างซึ่ง เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นในการสุ่มและนำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุดและนำไปเป็นแนวทางเบื้องต้นในการเบเทา และค้นหาหนทางในการแก้ไขถัดไป

6. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

6.1 ความเครียด (Stress) หมายถึง เป็นภาวะทางจิตใจที่ร่างกายตอบสนองต่อความทุกข์ และความกดดันในรูปแบบของอารมณ์โกรธ สับสนและเสียใจเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์รวมถึงสถานการณ์ใหม่ ๆ ความเครียดที่เกิดขึ้นสามารถพัฒนาความรุนแรงจนกลายเป็นปัญหา และสามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ รวมถึงด้านพฤติกรรม

6.2 พนักงาน (Employee) หมายถึง บุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการดำเนินการในด้านต่างภายในองค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร ซึ่งทุกคนถือว่าเป็นพนักงานเพียงแต่ดำเนินกิจกรรมในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน

6.3 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง สิ่งที่สามารถดำเนินการได้ วัตถุประสงค์ เช่น อัตราการทำงาน 100% ไม่เกิดการขาด ลา มาสาย หรือ เวลาในการทำงาน 8 ชั่วโมงเต็ม การดำเนินการตามแผนงานประจำวันได้

6.4 การแก้ไข้ปัญหา (Corrective Action) หมายถึง การขจัดสิ่งที่เป็นปัญหา สิ่งที่เป็น การรบกวนให้หมดไป

6.5. Microsoft Form หมายถึง โปรแกรมหนึ่งในคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นตัวช่วย ในการ รวบรวมคำถาม คำตอบ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สำรวจต้องการ โดยสามารถใช้งานได้ทั้งระบบ คอมพิวเตอร์ หรือ สมาร์ทโฟน ก็ได้ โดยไม่ต้องใช้กระดาษ และการนำส่งที่ง่ายดาย สามารถส่งผ่าน ลิงค์ คิวอาร์โค้ด ผ่านแพลตฟอร์ม ใดๆก็ได้ตามที่ผู้สำรวจต้องการ

6.6 ค่าจ้างพื้นฐาน (Base Salary) หมายถึง ปริมาณเงินเดือนที่เป็นเฉพาะค่าจ้างเท่านั้น ไม่นับรวมส่วนของสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับเพิ่มขึ้นมา

6.7 การอบรมในห้องเรียน (Off the Job Training) หมายถึง การเรียนในห้องเรียน หรือ การอบรมภาคทฤษฎี โดยมีเนื้อหาทั่วไปทั้งในส่วนของทฤษฎี เบื้องไปวิธีการปฏิบัติตัวใน พื้นที่การทำงาน และเงื่อนไปเพื่อเป็นการปูพื้นก่อนเข้าพื้นที่การทำงาน

6.8 การอบรมในห้องเรียน (Off the Job Training) หมายถึง การเรียนในห้องเรียน หรือ การอบรมภาคทฤษฎี โดยมีเนื้อหาทั่วไปทั้งในส่วนของทฤษฎี เบื้องไปวิธีการปฏิบัติตัวใน พื้นที่การทำงาน และเงื่อนไปเพื่อเป็นการปูพื้นก่อนเข้าพื้นที่การทำงาน

6.9 การอบรมหน้างาน (OJT On the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมเฉพาะ ด้าน เป็นการเรียนหรือฝึกอบรมภาคสนาม หรือ เรียนกันที่หน้างาน อาจมีการเรียนการอบรมที่เป็น เอกสารบ้างเช่น คู่มือวิธีการทำงาน การใช้อุปกรณ์ในการทำงาน แต่ส่วนใหญ่จะเน้น ไปที่การ การ อบรมเพื่อการทำงานในงานนั้นๆ

6.10 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นความสามารถที่ ต้องสร้างขึ้นเพื่อหน้าที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เช่น แผนกขนส่งและคลังสินค้าต้องมีทักษะด้าน การใช้รถโฟล์คลิฟท์ ในการขนส่ง แผนกเครื่องกล ต้องสามารถใช้อุปกรณ์เครื่องวัดได้ เป็นต้น

6.11 โปรเจค (Project) หมายถึง งานๆหนึ่งที่ต้องสร้างขึ้นมาก หรือ ต้องออกแบบขึ้นมา ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่เขียน โปรเจคได้หรือออกแบบได้ มักเป็นกลุ่มพนักงานที่เป็น วิศวกร

6.12 ต้นทุน (Cost) หมายถึง เงินทุนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ โดยเงินทุนหรือต้นทุนนี้หลักๆมักมีอยู่ ประเภทหลัก ๆ คือ ต้นทุนคงที่ และ ต้นทุนแปรผัน ซึ่งต้นทุนคงที่ เมื่อลงทุนแล้วจะเป็นเงินทุนตลอดไป เช่น เครื่องจักร โรงงาน ต้นทุน แปรผัน ก็จะแปรผันตามปริมาณการผลิต เช่น ต้นทุนค่าวัสดุอุปกรณ์ ต้นทุนค่าวัตถุดิบต่างๆ

6.13 การผลิตแบบลดต้นทุน (Cost Reduction) หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อลดต้นทุน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลกำไรที่มากขึ้น เช่น กิจกรรมลดชิ้นงานเสียในกระบวนการ กิจกรรมการลดการใช้พลังงาน เป็นต้น

6.14 อัตราการลาออก (Turnover) หมายถึง ปริมาณการลาออกของพนักงานเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กร

6.15 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นผลของงานนั้นๆ เป็นสิ่งที่จับวัดได้ ซึ่งจริงๆ แล้วการได้มาซึ่งประสิทธิภาพนี้มาจากประสิทธิภาพนั่นเอง ตัวอย่างประสิทธิภาพ เช่น ต้นทุนลดลงเบาบาท ปริมาณงานเสียในกระบวนการลดลง 20% เป็นต้น

6.16 การทำงานลดช้าลง (Slow down) หมายถึง การทำงานช้าลงในที่นี้กล่าวถึงตัวบุคคล ที่เกิดความใส่ใจในงานลดลงทำให้ งานที่ทำล่าช้า เกิดความไม่สนใจในผลที่ตามมา เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางการแก้ไขปรับปรุงและป้องกันปัญหา พนักงานหยุดงานให้ลดน้อยลงไปได้

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความสอดคล้อง และเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยการหาทางป้องกันปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมิให้เกิดขึ้น หรือพยายามลดปัจจัยต่าง ๆ เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ

7.3 ลดอัตราการลาหยุดงานของพนักงานและสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นเมื่ออัตราการงานของพนักงานต่ำ การทำกิจกรรมก็จะไม่ขาดตอน สามารถดำเนินได้อย่างราบรื่นและที่สำคัญคือลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อกระบวนการถัดไป หรือ ลูกค้าได้

7.4 การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นจากการที่พนักงานเกิดความรักในองค์กร เมื่อขวัญกำลังใจพนักงานดี เกิดความรักในองค์กรพนักงานจะทำงานอย่างสุดความสามารถ และส่งผลดีกลับมาด้วยเช่นกัน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยเรื่อง “ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดที่มาจากการปฏิบัติงาน
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียดอ้างอิงตามข้อมูลของกรมสุขภาพจิต เกิดขึ้นเมื่อคนๆ นั้นรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ต่างจากคนที่รู้ว่า ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์นั้นๆ ได้ด้วยเหตุและปัจจัยในขณะนั้นซึ่งมักเครียดน้อยกว่าหรือไม่เครียดเลย ความเครียดที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และเติบโต แต่ถ้าความเครียดนั้นมีมากเกินไปก็มักจะส่งผลเสีย การรู้จักความเครียดจะช่วยให้ ผู้คนได้รับข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปปรับใช้ในการปรับตัวหรือศึกษาเพิ่มเติมให้เกิดประโยชน์ในการใช้ชีวิตประจำวันต่อไป ในปัจจุบันสังคมโลกกำลังรับมือและประสานมือกับโรคระบาดอุบัติใหม่ เช่น จากไวรัสโคโรนาหรือ โควิด-19 ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตวิถีใหม่ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ในทุกๆ ด้านที่กระทบต่อผู้คนทุกเพศทุกวัย ทุกประเทศ จำนวนผู้คนที่ติดเชื้อและเจ็บป่วย รวมทั้งเสียชีวิตจำนวนมาก นำไปสู่ความเครียดทั้งทางตรง และทางอ้อมส่งผลกระทบต่อกันไปทุกระบบ ดังนั้นการรู้จักความเครียด จะช่วยให้ผู้คนได้เตรียมตัวเตรียมใจในการปรับตัวเพื่อรับมือกับความเครียดและปรับสมดุลสมองได้ดีขึ้นได้

1.1 ความเครียดคืออะไร

ความเครียด เป็นกลไกตามธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์ ยากท้าทาย หรืออันตราย เพื่อเตรียมรับมือกับสิ่งที่จะเจอความเครียด คือ ภาวะที่ไม่สบายใจ หรือ ความกังวล ที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกหรือความคาดหวัง เช่น เมื่อต้องฝืน ทำสิ่งที่ไม่ชอบ หรือ ไม่ได้ทำสิ่งที่อยากทำ นี่ก็คือความเครียด ความเครียดจึงเป็นเรื่องส่วนบุคคล ในสายตาคณทั่วไป งานนั้นอาจน่าเบื่อ แต่ถ้าคนๆ นั้นรู้สึกชอบหรือสนุกที่จะทำ งานนั้นจะไม่ใช่เป็น ความเครียด

1.2 ประเภทของความเครียด

ประเภทของความเครียดแบ่งเป็น 2 แบบตามระยะเวลา คือ

1. ความเครียดระยะสั้นหรือฉับพลัน เช่น ทะเลาะกับเพื่อน คนใกล้ชิดเสียชีวิต สอบตก การหย่าร้าง

2. ความเครียดเรื้อรังและสะสม เมื่อเจอสถานการณ์ที่ทำให้เครียดอยู่ซ้ำ ๆ เช่น การเรียน หรือทำงานที่มีความกดดันสูง ปัญหาการเงิน

1.3 ความเครียดส่งผลต่อร่างกายและสมองอย่างไร

ความเครียดส่งผลต่อสมอง เกิดการกระตุ้นระบบประสาทซิมพาเทติก และกระตุ้น การหลั่งคอร์ติซอล (ฮอร์โมนความเครียด) จากต่อมหมวกไต ให้อวัยวะต่างๆ ตื่นตัว เพื่อเตรียม ร่างกายเข้าสู่ภาวะพร้อมสู้หรือหนี คือ ใจเต้นรัว ความดันเลือดสูง หลอดเลือดหดตัว หายใจถี่ และ สิ้น ซึ่งถือเป็นอาการผิดปกติของร่างกาย หากอยู่ในภาวะเครียดนานๆ ร่างกายและจิตใจจะได้รับ ผลกระทบจากอาการผิดปกติเหล่านี้

ความเครียดที่กระทบกระเทือนอารมณ์รุนแรงส่งผลทำให้สมองฝ่อได้ โดยเฉพาะ สมองส่วนอะมิกดาลา (อารมณ์ดิบ) และไฮโปทาลามัส (ศูนย์รวมสัญชาตญาณ) เกิดเป็นโรคเครียด หลังผ่านเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจรุนแรง ความเครียดส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการทำงานของสมอง ดังนี้

ระบบประสาทอัตโนมัติ คือระบบซิมพาเทติก และพาราซิมพาเทติกฮอร์โมนคอร์ติซอล (ฮอร์โมนความเครียด) จากต่อมหมวกไตสารสื่อประสาททั้งสี่แห่งความสุข-สงบ คือ โดพามีน ออกซิโทซิน ซีโรโทนิน เอ็นเคอร์ฟิน ทำให้ยิ่งเครียดมากขึ้นในปัจจุบันคนเรามีความเครียดมากขึ้น เนื่องมาจากรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้ขาดการพูดคุย หรือ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ต่างคนต่างอยู่ค่านิยมและรูปแบบการทำงานไม่เหมือนเดิม บางคนต้องทำ หน้าที่ซ้ำๆ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย บางคนทนทำงานที่ตนไม่ชอบ เพราะได้รับผลตอบแทน ที่ดีกว่างานที่ชอบ

เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว
 สังคมโลกออนไลน์
 วิถีชีวิตมนุษย์ที่ไม่สอดคล้องกับธรรมชาติ
 การขาดทักษะในการคิดและแก้ปัญหา
 ติดกับดักทางความคิดที่ทำให้เครียดที่พบบ่อยคือ ความคิดอัตโนมัติ การเปรียบเทียบ
 ครอบความคิด

1.4 วิธีรับมือหรือจัดการความเครียด

1.4.1 การออกกำลังกาย

การออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายหลั่งสารซีโร โนทิน (สารสงบ) ช่วยลดความเครียดได้สิ่งสำคัญคือ ต้องสนุกกับกิจกรรมที่ทำ เช่น ชนิดกีฬาที่ชอบ การเดินเล่นที่เพลินใจ แต่ถ้าทำเพราะคิดว่าดี แล้วฝืนทำและทำมากเกินไป ก็จะกลายเป็นผลเสีย ดังนั้นเราต้องสนุก และทำแต่พอดี การฝืนใจทำส่งผลให้สูญเสียพลังสมองอย่างมาก

1.4.2 การฝึกหายใจ

การหายใจเพื่อคลายเครียด โดยใช้กลัมนเนื้อกะบังลมบริเวณหน้าท้องแทนการหายใจโดยใช้กลัมนเนื้อหน้าอก โดยหายใจเข้าลึก ๆ นับ 1-4 ซ้ำๆ รู้สึกว่า ท้องพองออก หลังจากนั้นค่อยๆ ฟ่อนลมหายใจออก นับ 1-8 ไล่ลมหายใจออกมาให้หมด สังเกตว่าหน้าท้องแฟบ ควรทำติดต่อกัน 4-5 ครั้งการหายใจแบบนี้ช่วยให้ออกซิเจนมากขึ้น สมองแจ่มใส ร่างกายสดชื่น

2. ความหมายของความเครียดจากการปฏิบัติงาน

จากภาวะความจำเป็นที่มนุษย์ต้องดำรงชีพ มนุษย์ทุกคนจึงต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ จึงทำให้ต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้นั้น ทำให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเครียดได้ ซึ่งความเครียดเกิดขึ้นได้กับบุคคลทั่วไปทุกเพศทุกวัยและทุกฐานะ แต่จะเกิดในลักษณะและระดับที่แตกต่างกัน บุคคลที่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันรวดเร็ว โดยกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเพียงเล็กน้อย บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดีกว่า บุคคลที่จัดการความเครียดได้น้อยหรือในลักษณะไม่เหมาะสม หรือไม่สามารถลดความเครียดได้ก็จะมีผลกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติและองค์การ ได้มีผู้ให้ความหมายความเครียดในงานไว้หลายท่าน ดังเช่น

Robbins and Coulter (2007) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน คือ ภาวะที่บุคคลเผชิญกับ โอกาส ข้อยกจำกัดหรือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ปรารถนา โดยที่ผลลัพธ์มีความไม่แน่นอน ความเครียดอาจมีใช้ภาวะที่ไม่ดีเสมอไป ความเครียดอาจทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความสำเร็จได้

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ซึ่งบุคคลต้องเผชิญกับโอกาส ความต้องการและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและทำให้บุคคลรับรู้ที่เกิดความไม่แน่นอน ความเครียดไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ความเครียด ก็มีคุณค่าในทางบวกด้วย เพราะจะเป็น โอกาสที่ทำให้บุคคลเพิ่มพูนศักยภาพของตน ดังมีนักวิชาการศึกษาและผู้ให้ความหมายหลายท่าน ได้กล่าวไว้

สุพานี สฤญฎ์วานิช (2552) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาวะกดดันอันเนื่องมาจากการที่คนเรามีปัญหา มีความกังวล ไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจหรือมีความต้องการ แต่มีข้อจำกัดข้อขัดข้องและหรืออยู่ภายใต้สภาวะแห่งความไม่แน่นอน สภาวะที่ไม่ชัดเจน จึงเกิดความเครียดขึ้นจากความหมาย ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่ร่างกายและจิตใจเสียความสมดุลอันเนื่องมาจากความกดดัน หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อภาวะคุกคามและมีอิทธิพลต่อการทำงาน จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่ร่างกายและจิตใจเสียความสมดุลอันเนื่องมาจากความกดดัน หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อภาวะคุกคาม และมีอิทธิพลต่อการทำงาน

Frenchet al., (1974) ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person Environment Fit Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งบนแนวคิดสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ความบีบคั้นขององค์การและความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้ มีผลต่อสุขภาพ และศักยภาพในการทำงานของบุคคลนั้น คือ ความเครียดจะเกิดขึ้น เมื่อมีการตอบสนอง (Supply) หรือความต้องการ (Demands) ของสิ่งแวดล้อม ไม่สมดุลกับความต้องการ (Needs) หรือความสามารถของบุคคลนั้น ถ้าความต้องการหรือความสามารถของบุคคลและสิ่งแวดล้อมไม่สมดุลกัน ผลที่ตามมา ก็คือ ความเครียด ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีกับงาน

Lazarus (1976) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ตัวแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน (Sander's Model of Stress and Human Performance) ตัวแบบนี้กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงานของคนขึ้นกับแหล่งพลังงานของสิ่งเร้าและความพร้อมของอินทรีย์ ที่สามารถตอบสนองเป็นมิติของการรับรู้การตัดสินใจ การเตรียมตัวของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ เป็นความสามารถในการประสานกลไกการทำงาน

ของร่างกายและความรู้สึก ที่พยายามจะแก้ไขและทำให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนองเพื่อสร้างผลงานที่สูงสุด ความเครียดจะเกิดขึ้นถ้าไม่สามารถควบคุมสิ่งเร้าที่มากระตุ้นได้

2. ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการปฏิบัติงานจากการรักษาความเครียดพบว่า ระดับความเครียดจะเพิ่มประสิทธิภาพเป็นเส้นโค้งและความเครียดจะเกิดมากขึ้น เมื่อมีความต้องการที่มากจนมีความสามารถไม่พอที่จะทำได้

Cooper and Marshall (1976) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากอาชีพมีลักษณะเช่นเดียวกับความเครียดในการทำงาน ความเครียดจากอาชีพเป็นผลจากปัจจัยทางภาวะแวดล้อม ที่มีผลคุกคามต่อการทำงานของบุคคล ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ งานที่มากเกินไป บทบาทการทำงานที่สับสน การขัดแย้งในบทบาทและสภาพการทำงานไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เป็นต้น

Motowidlo, Packard and Maning (1986) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นทุกข์อารมณ์เครียดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดจะกระตุ้นให้สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานลดลง และสุขภาพจะเสื่อมโทรมลง

Baron & Greenberg (1990) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานจะทำให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลเปลี่ยนไป เนื่องจากความเครียดนานๆทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายจิตใจ และอารมณ์ ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ลดลง

2.1 สาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

สาเหตุของความเครียดมีอยู่มากมายหลายประการแตกต่างกันออกไป เนื่องจากธรรมชาติของความเครียดคือสถานการณ์หนึ่งๆ ไม่ทำให้เกิดระดับความเครียดในบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ต่างกัน ความเครียดเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (1999) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานภายในองค์กร ที่สามารถก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

2.1.1 การออกแบบงาน เช่น งานที่หนักเกินไปช่วงเวลาพักระหว่างการทำงานที่ไม่เพียงพอ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป

2.1.2 รูปแบบการบริหาร เช่น การไม่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารภายในองค์กรไม่ดี การไม่มีนโยบาย การทำงานแบบเพื่อนหรือแบบครอบครัว

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่ดี ขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหรือผู้บริหาร

2.1.4 บทบาทหน้าที่ในงาน เช่น ความต้องการในงานที่ไม่ชัดเจนหรือมีข้อขัดแย้ง ความรับผิดชอบที่มากเกินไป การที่ต้องทำงานหลายประเภทหรือหลายตำแหน่ง

2.1.5 ข้อจำกัดของวิชาชีพ เช่น งานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย งานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่ไม่มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง งานที่มีการเปลี่ยนแปลงในงานอยู่ตลอดเวลาจนทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน

2.1.6 สภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น สภาพของสถานที่ทำงานที่ไม่น่าอยู่ หรือมีอันตราย เช่น การมีผู้คนพลุกพล่านและอยู่ร่วมกันอย่างแออัด มีเสียงดัง อากาศเป็นพิษ อากาศที่ร้อนเกินไปหรือเย็นเกินไป

อุทุมพร เมืองนามา (2553) ได้กล่าวว่า สาเหตุสำคัญของการเกิดความเครียดในการทำงานอาจเกิดจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ คือ

1. เกิดจากงานที่หนักเกินไป งานที่เราไม่สนใจหรือไม่ชอบ แต่ต้องมาทำงานเร่งด่วนที่เราไม่สามารถทำได้ตามกำหนดเวลาที่เจ้านายมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่มากหรือน้อยกว่าตำแหน่งที่ตนเป็นอยู่ งาน การเสี่ยงอันตราย สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี งานใหม่ที่เราไม่คุ้นเคย ไม่มีความรู้ความชำนาญในด้านงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นมาก่อนแต่ต้องมาทำ เป็นต้น
2. เวลาเกิดจากงานที่ไม่มีเวลาพักผ่อน งานที่ไม่สามารถปลีกตัวไปทำเรื่องส่วนตัวได้ งานเร่งด่วนที่ต้องทำให้เสร็จเดี๋ยวนี้
3. สัมพันธภาพกับคนอื่น เช่น คนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นมิตร ไม่มีใครสนับสนุน ขาดอิสระในตนเอง ไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี แผนการปฏิบัติงานในการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของงาน
4. ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกับการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาส่วนตัว การจราจรติดขัดไป ทำงานสายเป็นประจำมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป

2.2 ผลกระทบของความเครียดจากการปฏิบัติงาน

Robbins (2000) แบ่งลักษณะของผลของความเครียดที่แสดงออกเป็น 3 ทาง ดังนี้

1. ทางร่างกาย โดยมากอาการเครียดจะแสดงออกทางร่างกาย จากลักษณะดังกล่าวทำให้การศึกษาผลของความเครียดส่วนใหญ่ดำเนินการโดยผู้มีความชำนาญด้านสุขภาพ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความเครียดสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของระบบ เมตาบอลิซึมในร่างกายได้ ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและอัตราการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะและนำไปสู่การเกิดโรคหัวใจ

2. ทางจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และความเครียดในการทำงานสามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเช่นกัน ความเครียดส่งผลทางจิตใจแสดงออกในรูปแบบของความรู้สึกลูกกดดัน มีความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย และเฉื่อยล้า

3. ทางพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น การบริโภคที่เปลี่ยนแปลง อาจเริ่มจากการสูบบุหรี่และดื่มสุรามากขึ้น พุดเร็วและนอนหลับยาก เมื่อบุคคลมีความเครียดจากการทำงานจะเกิดพฤติกรรม คือ ความสามารถในการทำงานลดลง ผลงานไม่ดี ขาดงานและเปลี่ยนที่ทำงานบ่อย

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้กล่าวถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเครียดในการทำงานแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อพนักงาน บุคคลจะได้รับผลกระทบจากความเครียดทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาการของความเครียดจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1.1 ปัญหาสุขภาพ (Increased Health Problems)

1.2 ความเครียดทางจิตใจ (Psychological Distress)

1.3 ความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม (Behavior Changes)

2.3 ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อองค์กร

ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล (2548) ได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยภายนอก คือ ปัจจัยต่างๆ ภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น โครงสร้างองค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน รวมถึงบทบาทในองค์กร เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว วิกฤตการณ์ในชีวิต

2. ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคล เช่น สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ ความวิตกกังวล สุขภาพ ความขัดแย้ง เป็นต้น

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ผลกระทบของความเครียดมีหลายอย่าง ซึ่งอาจเกิดพร้อม ๆ กันได้ แต่ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological Symptoms หรือ Emotional Exhaustion) ผลของความเครียดทางด้านอารมณ์และจิตใจ เช่น เกิดความวิตกกังวลใจ ไม่มีสมาธิหลงลืมหรืออาจทำให้ไม่พอใจในงานที่ลดลงหรือเพิ่มขึ้น การเบื่องาน เป็นต้น

2. ผลทางด้านร่างกาย (Physiological Symptoms) มักจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ซึ่งในทางการแพทย์ เรียกว่า เป็น Functional Disease เพราะว่ามันเป็น โรคที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากเชื้อโรค เช่น เวลาเครียดแล้วเราจะเกิดอาการนอนไม่หลับ ปวดหัวไมเกรน มีนหัว ตื้อคืดอะไร ไม่ออกปวคท้อง ท้องเสีย เป็นโรคระเพาะ ความดันขึ้นสูง หัวใจสั่น และอาจเป็นโรคหัวใจตามมาได้

3. ผลทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) ผลทางด้านพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีมากมายซึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก ผลทางจิตใจและร่างกาย เช่น อาจทำให้คนมีการทำร้ายตนเอง อาทิ กรีดแขน การติดยา กินยานอนหลับ ยาแก้เครียด ยาเสพติด และติดยา ติดยา

3.1 พฤติกรรมเชิงก้าวร้าว เช่น เสียดัง ไม่เก็บอารมณ์ จี้โมโห โวยวาย และมีพฤติกรรมสร้างปัญหาในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

3.2 มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง งานผิดพลาดเสียหาย เกิดการล่าช้าของการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผลงาน

3.3 มีการหยุดงานและขาดงานสูง

3.4 และในที่สุดก็จะหยุดงานถาวรคือต้องลาออกไปหรือถูกให้ออกไป

Selye (1976) กล่าวถึงความเครียดว่า เป็นกลุ่มที่มีร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไม่เฉพาะเจาะจงต่อข้อเรียกร้อง (Demand) หรือสิ่งที่มาคุกคาม (Stressor) ที่มากระทำต่อบุคคล โดยข้อเรียกร้องดังกล่าวมีทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เมื่อบุคคลใด ๆ เกิดความเครียด จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพและจิตใจเกิดขึ้น เรียกว่า General Adaptation Syndrome (GAS) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะแสดงอาการตื่นตกใจ เป็นอาการตอบสนองต่อความเครียดในระยะแรก หลังจากที่ย่างกายโดนสิ่งกระตุ้นที่เป็นอันตราย จะมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างเช่น ความดันในเส้นเลือดสูงขึ้น ต่อมไร้ท่อหลังฮอร์โมนออกมาสู่กระแสโลหิตมากขึ้น ระยะที่แสดงอาการตื่นตกใจนี้จะใช้เวลาไม่นาน แต่หากเกิดว่าสิ่งที่มากระตุ้นนั้นเป็นอันตรายและไม่หายไปจนครบวงจรต่อการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ก็อาจเป็นเหตุทำให้เสียชีวิตได้ในระยะนี้

2. ระยะต่อต้าน เป็นเรื่องของระยะที่บุคคลมีการปรับตัวกับสิ่งที่เข้ามาคุกคามเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายที่เกิดขึ้นในระยะแรกเช่น ภาวะที่เลือดเข้มข้น มีการปล่อยฮอร์โมนของต่อมต่าง ๆ เข้าสู่ช่องทางที่เป็นกระแสเลือดจะมีอัตราลดลง แต่ก็ยังคงสูงกว่าภาวะตามปกติของร่างกาย บุคคลเหล่านี้จะแสดงอาการของความเครียดออกมาเล็กน้อยแต่ร่างกายก็จะอ่อนแอลงไปด้วยเช่นกัน ส่งผลให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ง่ายตามมา ซึ่ง Selye ได้เรียกอการนี้ว่า Diseases of Adaptation และโรคที่พบเสมอ ได้แก่ แผลเกิดในกระเพาะอาหาร ความดันเลือดสูง หอบหืด และมีอาการเป็นไข้ ซึ่งเป็นผลมาจากภูมิคุ้มกันบกพร่องไป

3. ระยะเวลาที่มากถ้าสิ่งที่มีมากระตุ้นเป็นอันตราย มีความรุนแรงและคงอยู่เป็นเวลานานระบบภูมิคุ้มกันภายในร่างกายก็จะอ่อนแอลง ส่งผลให้พลังงานที่สะสมไว้ก็จะค่อย ๆ หมดไป ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลจะสูญเสียไป บุคคลจะเข้าสู่ระยะที่สาม คือระยะหมดกำลัง ร่างกายหมดแรง ส่งผลถึงกลไกการปรับตัวภายในร่างกายก็ล้มเหลวและอาจทำให้เสียชีวิตในที่สุด

Janis (1952) กล่าวถึงความเครียดว่า บุคคลแต่ละบุคคลมีความเครียดไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับฐานของจิตใจ ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ความรุนแรงและผลกระทบจนทำให้ร่างกายมีการปรับตัวมีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย พบได้ในชีวิตประจำวันเป็นความเครียดที่มีสาเหตุมาจากเหตุการณ์เพียงเล็กน้อย เช่น ตกรถ ผิดนัด ระยะเวลาทำงานคลาดเคลื่อน ความเครียดชนิดนี้จะสิ้นสุดในเวลาอันสั้น

2. ความเครียดระดับกลาง (Morderate Stress) เป็นภาวะความเครียดที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดชนิดนี้อาจใช้เวลาหลายนาที หลายชั่วโมง เช่น ความเครียดจากที่ทำงาน ทะเลาะกับแฟน หรือ อาการเจ็บไข้ได้ป่วย ระดับความเครียดปานกลางนี้จะตอบสนองโดยร่างกายโดยการต่อสู้กับความเครียดที่มีความเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรม อารมณ์ และความคิด เพื่อกำจัดสาเหตุที่ทำให้เครียด

3. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดในระดับที่รุนแรงความเครียดนี้มักแสดงออกให้เห็นเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของปัญหาเช่น สูญเสียคนในครอบครัว สูญเสียคนที่รัก ตกงาน ไม่สมหวังกับสิ่งที่ตั้งใจ สูญเสียอวัยวะในร่างกายเป็นผลให้ร่างกายพ่ายแพ้ให้กับความเครียด ส่งผลโดยตรงต่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจอย่างเห็นได้ชัด และส่งผลต่อการดำเนินชีวิต

Lazarus (1976) กล่าวถึงความเครียดว่า การดำรงชีวิตมนุษย์จะต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมเหล่านี้อาจมีผลกระทบหรือคุกคามต่อการทำงานของร่างกายและจิตใจ สิ่งที่ถูกความชีวิตเหล่านี้จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองอันส่งผลให้เกิดเป็นความเครียด

หงษ์ศิริ กิโยดิลกชัย (2558) ได้ศึกษา ความเครียดและการแก้ปัญหาความเครียดของนักศึกษาศาखाวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ บพิตรพิมุขจักรวรรดิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นนักศึกษาศาखाวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปสาเหตุของการเกิดความเครียด และการจัดการความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า ร้อยละค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากการวิจัยสรุปได้ว่าสาเหตุที่ส่งผลทำให้นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกิดความเครียดมากที่สุด คือ ด้านการเรียนเป็นส่วนใหญ่ และมีความสามารถจัดการด้านความเครียดอยู่ในระดับกลาง เมื่อทดสอบหาค่าความแตกต่างพบว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีแตกต่างกันมีสาเหตุของความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณรงค์กร ชัยวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียด สาเหตุความเครียดของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด และสาเหตุความเครียด ของนิสิตพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัย เวสเทิร์น กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 156 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสาเหตุความเครียดของนิสิตและแบบประเมินความเครียด (SPST-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .80 และ .82 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปว่าระดับความเครียดของนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 55.12) รองลงมา คือ ความเครียดระดับต่ำ (ร้อยละ 37.82) และความเครียดระดับสูง (ร้อยละ 7.05) สาเหตุด้านความมุ่งมั่นทางการศึกษา เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูงเพียงด้านเดียวโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 17.17 (S.D. = 2.61) ส่วนสาเหตุด้านการเรียนการสอนภาคทฤษฎีการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ สัมพันธภาพกับอาจารย์ การเงิน และหอพัก เป็นสาเหตุของความเครียดในระดับปานกลาง ส่วนภาวะสุขภาพ เป็นสาเหตุของความเครียดในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 9.40 (S.D. = 2.95)

จากการศึกษาผลวิจัยและทฤษฎีต่างๆ สรุปได้ว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง สภาวะที่ร่างกายรู้สึกกดดัน และผลักดันให้เกิดความรู้สึกในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นเชิงบวก คือ ผลักดันให้เกิดการที่หาที่ต้องการประสิทธิภาพสูง และ ในเชิงลบที่ทำให้เกิดการทอดทิ้ง กัดดัน และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย การลางานบ่อย ๆ และในที่สุดคือการขาดงาน และไม่มาทำงานในที่สุด ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปออกมาได้เป็นด้าน ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

- 1) งานที่มากเกินไป
 - 2) บทบาทการทำงานที่สับสน
 - 3) ความรับผิดชอบสูง
 - 4) ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
 - 5) เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ
 - 6) การทำงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนต่ำ
- ด้านผลกระทบความเครียดในการทำงาน

- 1) ร่างกายเจ็บป่วย
- 2) เริ่มติดสารเสพติด
- 3) ประสิทธิภาพงานไม่ดี ส่งงานไม่ทันเวลา หรือ งานเสียหาย
- 4) มาทำงานสาย การหยุดงาน ลาบ่อย และ ไม่มาทำงาน
- 5) ลาออก

2.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท มีด้านการบริหารจัดการหลักอยู่ด้วยกัน 6 ด้าน

2.4.1 การสรรหาทรัพยากรบุคคลและการจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) เป็นกระบวนการในการจัดหา บุคลากรเข้ามาเพื่อทำงานในตำแหน่งต่างๆที่ว่างลง รวมถึงการรับเข้ามาในกรณีที่มีการขยายพื้นที่ทำงาน การเพิ่มกำลังการผลิต โดยส่วนนี้มีขั้นตอนการดำเนินการหลัก ๆ คือ

1) การออกประกาศรับสมัคร โดยมีการประกาศทั้งจากในสื่อ โซเชียลต่างๆ เฟสบุ๊ก และแอปพลิเคชันแพลตฟอร์มของ เว็บไซต์จัดหางาน Job Thai Job Top Gun และการประกาศผ่านทางกระดาษติดประกาศด้านหน้าบริษัท หน้านิคม

2) การคัดเลือกผู้สมัคร เมื่อมีการเขียนใบสมัครเข้ามาก็จะต้องมีการคัดสรรเบื้องต้นจากประวัติการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน

3) การสัมภาษณ์ เมื่อผู้สมัครผ่านคัดเลือกรอบเอกสารก็จะมี การเรียกสัมภาษณ์เพื่อ ทดสอบ และดูเรื่องการตอบคำถามการอธิบายงาน ซึ่งส่วนนี้ก็จะมีการให้คะแนน ซึ่งได้มาจากคณะกรรมการและนำมาคัดกรองผู้ที่ได้รับคะแนนที่ผ่านเกณฑ์เพื่อรับเข้าทำงาน

2.4.2 อบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) กระบวนการนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ๆ

1) การอบรมก่อนเข้าทำงาน *Off-JT Off the Job Training* เป็นการอบรมในห้องเรียนมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมก่อนเข้าทำงานจริง

2) การอบรมในหน้างานจริง *OJT On the Job Training* การอบรมนี้ต่อยอดมาจาก Off the Job Training แต่ต่างกันตรงที่อบรมเพื่อทำงาน ณ จุดงานนั้น ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ

3) การอบรมตามความต้องการและการพัฒนาประจำปี เป็นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้โดยเป็นการวางแผนของ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และต้นสังกัด และมีเพิ่มเติม คือ เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เสนอความคิดเห็นในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง

2.4.3 การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (*Payroll Management*) การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างมีโครงสร้างอยู่ 2 ด้านหลัก คือ

1) การให้อัตราจ้างตามอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและการปรับเงินประจำปี โดยขั้นตอนนี้มีการดำเนินการเป็นปกติ ส่วนอัตราการจ่ายหรือการปรับนั้นขึ้นอยู่กับภาครัฐบาลและผลประกอบการของบริษัท

2) การให้อัตราจ้างในการปรับตำแหน่ง อัตราค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งนั้นมีระบุไว้แล้วในแต่ละตำแหน่งแต่ระยะเวลาในการปรับนั้นไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับพิจารณาในเกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย และผลประกอบการของบริษัทอีกด้วย

2.4.4 การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน (*Appraisals and Performance Management*) การจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน ตามเกณฑ์แล้วถูกกำหนดให้มีการประเมินแบ่งออกเป็น 2 รอบ ต่อปี โดยเนื้อหาการพิจารณาแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก คือ

1) เรื่องทั่วไปว่าด้วยเรื่องของการทำงานภาพรวม การช่วยเหลือทีมงาน องค์กรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ

2) เรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถเฉพาะทางตามสายงาน โดยตรง เป็นเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3) ด้านประสิทธิผลจะใช้ผลที่เป็นตัวเลขจากผลประกอบการของแผนกมาเป็นตัวบ่งชี้และใช้ประกอบการประเมิน กับ 2 ด้านแรกที่กล่าวมา

2.4.5 การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (*Conflict Resolution*) สำหรับการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว บริษัทมีการจัดการที่ค่อนข้างเป็นความลับเนื่องจากปัญหาความขัดแย้งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอาจมีการถั่นแถ้งกันได้ดังนั้น ข้อมูลส่วนนี้ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรง

2.4.6 แรงงานสัมพันธ์ (*Employee Relation*) ด้านแรงงานสัมพันธ์ บริษัทมีหน่วยงาน ER Employee Relation คอยรับเรื่องร้องเรียนในทุกๆเรื่องที่พนักงานทุกตำแหน่งคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยสามารถยื่นคำร้องผ่าน แผนก HR ER ได้โดยตรง

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมพูนุช บุญนาค (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียดที่มาจากการทำงาน และการจัดการความเครียดของพนักงานแผนกขนส่งและจัดจำหน่ายสินค้า บริษัท คีโตน จำกัด พบว่าระดับความเครียดของพนักงานในแผนกขนส่ง และจัดจำหน่ายสินค้าของบริษัท และจัดจำหน่ายสินค้าของบริษัท คีโตน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดระดับสูงสุดอยู่ที่เรื่องของรายได้เงินเดือน รองลงมาคือ ความเครียดเกี่ยวกับหัวหน้างานเจ้านาย และ เวลาในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เวลาในการเดินทางไปทำงานตามลำดับ

ณัฐสินี นันท์ เมธากาญจนนา.(2562). ความเครียด และความเบื่อหน่ายในงานที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติของพนักงานบริษัทเอ็นเอแคลเทคโนโลยีจำกัด พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นเอแคลเทคโนโลยี จำกัด ด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านร่างกายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในงานด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพเนื่องจากเมื่อ พนักงานเกิดความเครียดสะสมจากการ ทำงานเป็นเวลานาน ๆ จะทำให้เกิดอาการเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย เช่น เกิดอาการปวดหัว ปวดท้อง ท้องเสีย คลื่นไส้ อาเจียน ปวดเกร็งกล้ามเนื้อ ซึ่งอาการเหล่านี้จะทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานต่อได้ ทำให้พนักงานจำเป็นต้องลางาน จึงส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงานที่ลดลง ในขณะที่ความเครียดด้านจิตใจ เช่น เกิดอาการเครียด จนนอนไม่หลับ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ รู้สึกไม่มีแรงจะทำงานส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญ

กฤษณิศา แก้วสะอาด (2561) ทศนคติและกระบวนการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารระดับกลางกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเครียดที่มีไม่มากจนเกินไป หรือความเครียดที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานผลการศึกษา พบว่า เพศ และ อายุไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน สถานภาพสมรสมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ในด้านความเครียดที่มีไม่มากจนเกินไป หรือความเครียดที่ยอมรับได้ และความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมอาชีพ และ อายุการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่มีมากจนเกินไป ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่มีมากจนเกินไป

ภากร แสงเนียม (2562) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อิทธิพลของผลกระทบจากความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยด้านปัจจัย ด้านความเครียด มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความกดดันของผลงาน และด้านความเป็นอยู่ ของพนักงาน และด้านโรคระบาดและสาธารณสุข ซึ่งในด้านนี้มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรรถพล ทองดี (2562) ผลกระทบจากโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การดำเนินงาน และความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานกรณีศึกษากลุ่มธุรกิจค้าส่ง อิทธิพล ของความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธุรกิจการค้าส่ง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านผลกระทบด้านความเครียด มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายองค์กรมีและด้านผลตอบแทน ในขณะที่ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าส่ง อย่างมีนัยสำคัญ

ภัทร์พิชชา วรพิมพ์รัตน์ สุภัทรยรทวิจันทร์ (2560) ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อ การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานทางบัญชีของเจ้าหน้าที่บัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่บัญชีในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า ความเครียดของเจ้าหน้าที่บัญชี ในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลและด้านปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เนื่องจากเจ้าหน้าที่บัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตระหนักถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งปัจจัยทางสภาพแวดล้อม การมีโอกาสดำเนินงานในสถานศึกษา ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีสวัสดิการที่ดี เจ้าหน้าที่บัญชีจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร และการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ

บทที่ 3

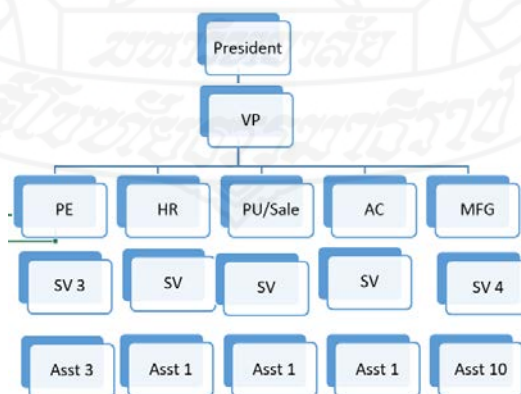
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเรื่อง ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีรายละเอียดการศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งหมด 31 คน อ้างอิงตารางเคซีเมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 29 คน ใช้วิธีการสอบถามจากกลุ่มหัวหน้างานทั้งหมด เช่น ผู้จัดการ ชูปเปอร์ไวเซอร์ และ ผู้ช่วยชูปเปอร์ไวเซอร์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ



ภาพที่ 3.1 ผังโครงสร้างหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คือใช้แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยการสร้างแบบสอบถามผ่าน Microsoft Form การออกแบบสำรวจแบบสอบถามนี้ แบ่งเรื่องของการสำรวจข้อมูลออกเป็น 3 ตอนเพื่อประกอบการวิเคราะห์ให้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคล เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การทำงาน อายุ วุฒิการศึกษา รวมถึงสถานะภาพทางครอบครัว มีทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น ออกเป็น 7 ด้าน 1) ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ 5) ด้านความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการกำหนดไว้ชัดเจน 7) ด้านสภาพการทำงาน โดยมีข้อสุดท้ายเป็นช่องให้กรอกข้อเสนอแนะทั่วไปที่ช่วยปรับปรุงและลดความเครียด เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามได้มีข้อมูลย้อนกลับด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของความเครียดที่เกิดขึ้น โดยอ้างอิงผลกระทบความเครียดที่ได้รับการยอมรับของ กรมสุขภาพจิต เป็นข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการศึกษาแบบสอบถาม เกี่ยวกับงานที่ทำในแต่ละหมวด ซึ่งเป็นสถานการณ์ปกติที่จะพบเจอได้ และเป็นปัจจัยในหนึ่งในการก่อเกิด ความกดดัน ความเครียดด้วยเช่นกัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (Class Interval) (วิชิต, 2550) ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	สอดคล้องมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	สอดคล้องมาก
ระดับ	3	หมายถึง	สอดคล้องปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	สอดคล้องน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	สอดคล้องน้อยที่สุด

$$\begin{aligned} \text{การหาค่าอันตรภาคชั้น} &= (\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}) \text{ จำนวนชั้น (ระดับ)} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ระดับชั้น	แสดงความคิดเห็น
1.00 –1.80	น้อยที่สุด
1.81 –2.60	น้อย
2.61 –3.42	ปานกลาง
3.43–4.20	มาก
4.21 –5.00	มากที่สุด

3. วิธีการสร้าง เครื่องมือ

3.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด เพื่อนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามให้ สอดคล้องและตรงประเด็นมากที่สุด

3.2 ร่างแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย พร้อมทั้งมีการตรวจ และแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ พิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระ ของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม นั้น และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความตรง ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไปโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2540: 116-117) สูตรการ คำนวณ ดังแสดงในสมการ

$$IOC = \sum R N$$

โดยที่	IOC	คือ	ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
	R	คือ	ความคิดเห็นของพนักงาน
	N	คือ	จำนวนพนักงานที่สำรวจ
	+1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง	
	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง	
	-1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมาย คือ หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบให้คะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

เมื่อได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคออกมา ค่านี้จะโอเคก็ต่อเมื่อมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ยิ่งใกล้ 1 ยิ่งดี หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นจะสูงมากนั่นเองครับ แต่ถ้าเป็นลบ หรือน้อยๆ ก็แปลว่าข้อสอบบางข้อยังไม่สัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ หมายถึงต้องแก้ไข

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมืออีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์จากข้อบกพร่องที่พบจากการตอบของกลุ่มตัวอย่าง

3.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำการส่งแบบสำรวจด้วย platform ทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งจากทาง face book และ line application โดยให้ระยะเวลา ผู้ที่ทำแบบสำรวจประมาณ 1 สัปดาห์เพื่อทำแบบสำรวจ

4.2 เมื่อครบกำหนดเวลาทำการ ดาวน์โหลดข้อมูลใน Microsoft form ออกมา เพื่อทำการวิเคราะห์ผลในแต่ละหัวข้อ

4.3 เรียบเรียงข้อมูล ที่ได้จากผลสำรวจออกเป็นข้อมูลเชิงสถิติที่สามารถวัดค่าได้ และตรวจสอบความสัมพันธ์ของผลสำรวจด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้วิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษานำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้

เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบใช้สูตรการ

$$\text{จำนวนค่า ร้อยละ คือ } \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}$$

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้แบ่งได้ 2 แบบ ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent Sample t test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

การวิเคราะห์ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามหลายตัวเลือกจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลเป็นตารางหาค่าร้อยละ (Percentage) และตารางแจกแจงความถี่ (Frequency)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะคำถามที่เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น โดยมีการเรียงลำดับคะแนน Rating Scale เป็น 5 ระดับ และมีการให้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง สอดคล้องมาก
 ระดับ 3 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง สอดคล้องน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง สอดคล้องน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของความเครียดที่เกิดขึ้น มีลักษณะคำถามที่เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น โดยมีการเรียงลำดับคะแนน Rating Scale เป็น 5 ระดับ และมีการให้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง สอดคล้องมาก
 ระดับ 3 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง สอดคล้องน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง สอดคล้องน้อยที่สุด

การแสดงผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี คำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดตามสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

- เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้ (Standard Division) โดยกำหนดตามสูตร ดังนี้

$$SD = \frac{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2}}{N - 1}$$

- เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.21 –5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แต่ละด้านในระดับมากที่สุด
3.41–4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แต่ละด้านในระดับมาก
2.61 –3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แต่ละด้านในระดับปานกลาง
1.81 –2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แต่ละด้านในระดับน้อย
1.00 –1.80	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แต่ละด้านในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มของข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูลตามวัตถุประสงค์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ความเครียดในการทำงานที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี” ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

จากการสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานภาพรวม (ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน) วุฒิการศึกษา สถานะภาพการสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่และค่าร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน n = 30	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	15	50
หญิง	15	50
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.0
20-25 ปี	1	3.3
26-30 ปี	9	30.0
31-35 ปี	7	23.3
36-40 ปี	11	36.7
41 ปี ขึ้นไป	2	6.7
3. ประสบการณ์ทำงานภาพรวม (ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน)		
1-3 ปี	2	6.7
4-6 ปี	5	16.7
7-10 ปี	10	33.3
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	13	43.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน n = 30	ร้อยละ (100.00)
4. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	1	3.3
อนุปริญญา/ปวส.	3	10.0
ปริญญาตรี	24	80.0
สูงกว่าปริญญาตรี	2	6.7
5. สถานะภาพ		
โสด	20	66.7
สมรส	10	33.3
หย่าร้าง	0	0.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ พบว่า

เพศ หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ร้อยละ 50 เป็นเพศหญิง และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 50

อายุ หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 36 มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี รองลงมาร้อยละ 30 ช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 23.3 ช่วงอายุ 31-35 ร้อยละ 6.7 ช่วงอายุ 41 ปี ขึ้นไป และร้อยละ 3.3 คือช่วงอายุ 20-25 ปี

ประสบการณ์การทำงาน หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประสบการณ์การทำงานที่มากที่สุดจากผลสำรวจส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีขึ้นไปที่จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี น้อยที่สุดอยู่ที่ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าพนักงานส่วนมากจบการศึกษาปริญญาตรี 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และอนุปริญญา/ปวส. 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10 สูงกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในสถานะภาพโสด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และสมรส 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนหย่าร้างนั้น เป็นศูนย์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แบ่งออกเป็น 7 ด้านประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ 5) ด้านความปลอดภัยในพื้นที่การทำงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ด้านสภาพการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) ดังตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยจากการทำงาน	\bar{X}	SD.	การแปลผล
1. ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน	3.34	0.86	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.23	1.00	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน	3.57	1.09	มาก
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.02	1.16	ปานกลาง
5. ด้านความปลอดภัย	4.07	0.63	มาก
6. ด้านความก้าวหน้า	3.10	0.98	ปานกลาง
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.29	0.85	ปานกลาง
รวม	3.37	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดถัดมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ($\bar{X} = 3.57$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดถัดมาคือ ด้านแนวทาง และวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือด้านสภาพของการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.23$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.10$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และ ถัดมา คือด้านเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.02$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านแนวทาง และวิธีการทำงาน

ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันเหมาะสม	3.20	0.92	ปานกลาง
ความเร่งด่วนของงานสัมพันธ์ต่อเวลาการทำงาน	3.27	1.11	ปานกลาง
ทักษะความสามารถที่มีเพียงพอต่องานที่ทำ	3.37	0.72	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่องานที่ทำสูง	4.10	0.76	มาก
ภาระงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้ มีเวลาได้คิดและพัฒนาเรื่องอื่นๆ	2.77	1.14	ปานกลาง
รวม	3.34	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นในด้านแนวทาง และวิธีการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำสูง ($\bar{X} = 4.10$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมาคือ ทักษะความสามารถที่มีเพียงพอต่องานที่ทำ ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ด้านความเร่งด่วนของงานสัมพันธ์ต่อเวลาการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ภาระงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้ มีเวลาได้คิด และพัฒนาเรื่องอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.77$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ได้รับคำแนะนำในการทำงานสม่ำเสมอ	3.17	1.02	ปานกลาง
มีการช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ	3.37	0.95	ปานกลาง
มีอิสระในการทำงาน	3.30	1.02	ปานกลาง
เกิดความขัดแย้งจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.89	ปานกลาง
การแบ่งงานมีความเป็นธรรม	2.77	1.04	ปานกลาง
มีการมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.57	1.10	มาก
รวม	3.23	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ มีการมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ มีการช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ การมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ เกิดความขัดแย้งจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ได้รับคำแนะนำในการทำงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.17$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ การแบ่งงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.77$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีม	3.63	1.10	มาก
ทีมงานมีการทำงานเป็นทีมเสมอ	3.50	1.14	มาก
ทีมงานข้างเคียงช่วยเหลือทันที เมื่อได้รับการร้องขอ	3.53	1.07	มาก
มีการสื่อสารกับทีมงานในทุกๆเรื่อง	3.60	1.07	มาก
รวม	3.57	1.09	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีม ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ มีการสื่อสารกับทีมงานในทุกๆเรื่อง ($\bar{X} = 3.60$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ทีมงานข้างเคียงช่วยเหลือทันที เมื่อได้รับการร้องขอ ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ทีมงานมีการทำงานเป็นทีมเสมอ ($\bar{X} = 3.50$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงานที่ทำ	3.07	1.14	ปานกลาง
เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน มีสวัสดิการ โบนัสให้เหมาะสม	2.80	1.24	ปานกลาง
สวัสดิการด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เงินจัดให้อย่างเพียงพอเหมาะสม	3.20	1.10	ปานกลาง
รวม	3.02	1.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับสูงสุดได้แก่ สวัสดิการด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เงินจัดให้อย่างเพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน มีสวัสดิการ โบนัสให้เหมาะสม ($\bar{X} = 2.80$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความปลอดภัยในพื้นที่การทำงาน

ด้านความปลอดภัยในพื้นที่การทำงาน	\bar{X}	SD.	การแปลผล
พื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย	4.3	0.65	มาก
สภาพแวดล้อมเหมาะสม ความร้อน กลิ่น แสงเสียง	3.9	0.58	มาก
อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีอย่างเพียงพอ	4.0	0.67	มาก
รวม	4.07	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นในด้านความปลอดภัยในพื้นที่การทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับสูงสุดได้แก่ พื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.3$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมาคืออุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือสภาพแวดล้อมเหมาะสม ความร้อน กลิ่น แสงเสียง ($\bar{X} = 3.9$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	\bar{X}	SD.	การแปลผล
มีระยะเวลา เกณฑ์ และเป้าหมายในการปรับตำแหน่งที่ชัดเจน	2.80	0.96	ปานกลาง
ได้รับโอกาสในการอบรมเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.20	1.13	ปานกลาง
มีความท้าทาย ให้ได้แสดงฝีมือในหน่วยงานตนเอง	3.37	1.00	ปานกลาง
งานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ความก้าวหน้าในเรื่องการประเมิน	3.03	0.85	ปานกลาง
รวม	3.10	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดได้แก่ มีความท้าทาย ให้ได้แสดงฝีมือในหน่วยงานตนเอง ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ได้รับโอกาสในการอบรมเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ งานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ความก้าวหน้าในเรื่องการประเมิน ($\bar{X} = 3.03$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ มีระยะเวลา เกณฑ์ และเป้าหมายในการปรับตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.80$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	SD.	การแปลผล
ปริมาณงานมากเกินไป ไม่สามารถจัดลำดับงานได้	3.43	1.04	มาก
งานที่ทำมีความยากลำบาก	3.53	0.73	มาก
ไม่มีความรู้ที่จะจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.07	0.87	ปานกลาง
ระบบการค้นคว้าหรือแหล่งข้อมูลที่เป็นกับพนักงานน้อยเกินไป	3.07	0.83	ปานกลาง
การเข้าถึงข้อมูลที่เป็นทำได้ยาก	3.33	0.80	ปานกลาง
รวม	3.29	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นใน ด้านสภาพการทำงานภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดได้แก่ งานที่ทำมีความยากลำบาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ปริมาณงานมากเกินไป ไม่สามารถจัดลำดับงานได้ ($\bar{X} = 3.43$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ การเข้าถึงข้อมูลที่เป็นทำได้ยาก ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมามีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ระบบการค้นคว้าหรือแหล่งข้อมูลที่เป็นกับพนักงานน้อยเกินไป ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่มีความรู้ที่จะจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน (n = 30)	ร้อยละ (100.00)
ด้านแนวทางและวิธีการดำเนินงาน	11	36.67
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3	10.00
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทีมงาน	4	13.33
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	1	3.33
ด้านความปลอดภัยในพื้นที่การทำงาน	0	0.00
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	3.33
ด้านสภาพการทำงาน	3	10.00
รวม	23	76.67

ตารางที่ 4.10 มีผู้ตอบประเด็นข้อเสนอแนะความคิดเห็น จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 เปอร์เซ็นต์ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น โดยประเด็นที่มีคนเสนอแนะมากที่สุดคือ ประเด็น (1) ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน การทำงานให้พอดีกับกำลัง และความสามารถ ไม่ควรมึนงานที่เป็นภาระเกินกำลังมากเกินไป และต้องการจัดสรรงานให้พอดีกับเวลาพัก เพื่อไม่ให้มีงานล้นเวลาไปจนเกินเวลาส่วนทำให้เกิดความเครียด (2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน ควรมีการกำกับดูแลสมาชิกในแต่ละฝ่ายให้รับผิดชอบบทบาทหน้าที่ตนเองอย่างเต็มความสามารถ ไม่สร้างกำแพงเพียงเพราะไม่อยากลำบาก จะทำให้ผู้รับผิดชอบหลักรู้สึกเครียดที่ต้องผลักดันเพียงลำพัง (3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หัวหน้างานควรรับฟังอย่างจริงจัง เพื่อตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้น อย่าด่วนตัดสินใจว่าถูกหรือผิด หากมีการปรึกษาให้ระลึกว่า ผู้มาปรึกษานั้นมีปัญหา ควรรับข้อมูลไปพิจารณาให้ครบถ้วน และวางแผนที่จะแก้ไข (4) ด้านสภาพการทำงาน ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทันสมัย และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น โดยการสร้างระบบใหม่ๆ ให้ทันยุคสมัย ณ ปัจจุบัน (5) และ (6) เท่าๆ กันคือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรสร้างเกณฑ์ เวลา และเป้าหมายให้ชัดเจน เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม พนักงานสามารถ ที่จะได้รับพิจารณา การที่พนักงานมีภาระมาก แต่ไม่มีการกระตุ้น ชมเชย หรือ ส่งเสริมปรับตำแหน่งทำให้พนักงานคิดว่า การทำงานที่ทุ่มเทนั้นไม่จำเป็น เพราะอย่างไรก็ได้ปรับตำแหน่ง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การวิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ชลบุรีแบ่งออกเป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียด 25 ข้อ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาตตึงเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า 10) กระจวนกระวายอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ 17) "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" 18) ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสน 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานที่ของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D	การแปรผล
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	3.61	0.8	มาก
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	3.42	0.8	ปานกลาง
ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาตตึงเครียด	2.94	0.9	ปานกลาง
มีความวุ่นวายใจ	3.26	0.7	ปานกลาง
ไม่อยากพบปะผู้คน	2.71	1.0	ปานกลาง
ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	2.48	1.2	น้อย
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	2.84	0.9	ปานกลาง
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	2.16	1.1	น้อย
รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	2.03	1.0	น้อย
กระจวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	2.45	1.0	น้อย
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	2.74	1.1	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D	การแปลผล
รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	2.71	1.0	ปานกลาง
รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	2.65	1.1	ปานกลาง
มีอาการหัวใจเต้นแรง	2.42	1.0	น้อย
"เสียงสั้น ปากสั้น"	2.42	1.0	น้อย
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	2.94	1.0	ปานกลาง
"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล"	2.87	1.1	ปานกลาง
ตื่นตื้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	3.13	1.0	ปานกลาง
มีนั่งหรือเวียนศีรษะ	2.45	1.2	น้อย
ความสุขทางเพศลดลง	2.71	1.1	ปานกลาง
กลัวทำงานผิดพลาด	3.23	1.0	ปานกลาง
รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.97	1.0	ปานกลาง
รู้สึกคับข้องใจ	2.81	1.0	ปานกลาง
รู้สึกสับสน	2.87	0.9	ปานกลาง
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.16	0.9	ปานกลาง
รวม	2.80	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานที่ของหัวหน้างาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดผลของความเครียด คือนอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ที่ระดับปานกลาง ถัดมาคือ มีความวุ่นวายใจ ($\bar{X} = 3.26$) และกลัวทำงานผิดพลาด ($\bar{X} = 3.23$) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.16$) ตื่นตื้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย ($\bar{X} = 3.13$) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ ($\bar{X} = 2.97$) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด ($\bar{X} = 2.94$) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ($\bar{X} = 2.94$) ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล ($\bar{X} = 2.87$) รู้สึกสับสน ($\bar{X} = 2.87$) รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง ($\bar{X} = 2.84$) รู้สึกคับข้องใจ ($\bar{X} = 2.81$) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ ($\bar{X} = 2.74$) ไม่อยากพบปะผู้คน ($\bar{X} = 2.71$) รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร ($\bar{X} = 2.71$) ความสุขทางเพศลดลง ($\bar{X} = 2.71$) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร ($\bar{X} = 2.65$) ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ

ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง ($\bar{X} = 2.48$) ภาวะนอนกรนอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 2.45$) มีนงงหรือเวียนศีรษะ ($\bar{X} = 2.45$) คือมีอาการหัวใจเต้นแรง ($\bar{X} = 2.42$) เสียงสั่น ปากสั่นหรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ ($\bar{X} = 2.42$) รู้สึกหมดหวังในชีวิต ($\bar{X} = 2.16$) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า ($\bar{X} = 2.03$) ซึ่งอาการความเครียดเหล่านี้อยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของหัวหน้างาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเครียดที่แตกต่างกัน หัวหน้างานที่มีความเห็นเกี่ยวกับการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียด 25 ข้อ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสารถึงเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า 10) ภาวะนอนกรนอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ 17) "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่" 18) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มีนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสน 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ใช้สถิติการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Sample T Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.12 - 4.25

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

ความเครียดจากการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D	t	Sig																																																																																																																		
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ชาย	3.60	0.74	0.51	0.48																																																																																																																		
	หญิง	3.60	0.91			รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	ชาย	3.40	0.63	2.71	0.11	หญิง	3.40	0.91	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	ชาย	2.87	0.74	4.69*	0.04	หญิง	3.00	1.07	มีความวุ่นวายใจ	ชาย	3.20	0.77	0.03	0.87	หญิง	3.27	0.70	ไม่อยากพบปะผู้คน	ชาย	2.87	0.92	0.95	0.34	หญิง	2.60	1.06	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	ชาย	2.47	1.25	0.46	0.50	หญิง	2.60	1.18	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74	หญิง	2.73	0.88	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	ชาย	3.40	0.63	2.71	0.11																																																																																																																		
	หญิง	3.40	0.91			ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	ชาย	2.87	0.74	4.69*	0.04	หญิง	3.00	1.07	มีความวุ่นวายใจ	ชาย	3.20	0.77	0.03	0.87	หญิง	3.27	0.70	ไม่อยากพบปะผู้คน	ชาย	2.87	0.92	0.95	0.34	หญิง	2.60	1.06	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	ชาย	2.47	1.25	0.46	0.50	หญิง	2.60	1.18	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74	หญิง	2.73	0.88	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16						
ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	ชาย	2.87	0.74	4.69*	0.04																																																																																																																		
	หญิง	3.00	1.07			มีความวุ่นวายใจ	ชาย	3.20	0.77	0.03	0.87	หญิง	3.27	0.70	ไม่อยากพบปะผู้คน	ชาย	2.87	0.92	0.95	0.34	หญิง	2.60	1.06	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	ชาย	2.47	1.25	0.46	0.50	หญิง	2.60	1.18	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74	หญิง	2.73	0.88	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16															
มีความวุ่นวายใจ	ชาย	3.20	0.77	0.03	0.87																																																																																																																		
	หญิง	3.27	0.70			ไม่อยากพบปะผู้คน	ชาย	2.87	0.92	0.95	0.34	หญิง	2.60	1.06	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	ชาย	2.47	1.25	0.46	0.50	หญิง	2.60	1.18	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74	หญิง	2.73	0.88	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																								
ไม่อยากพบปะผู้คน	ชาย	2.87	0.92	0.95	0.34																																																																																																																		
	หญิง	2.60	1.06			ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	ชาย	2.47	1.25	0.46	0.50	หญิง	2.60	1.18	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74	หญิง	2.73	0.88	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																	
ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	ชาย	2.47	1.25	0.46	0.50																																																																																																																		
	หญิง	2.60	1.18			รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74	หญิง	2.73	0.88	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																										
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	ชาย	2.93	1.03	0.11	0.74																																																																																																																		
	หญิง	2.73	0.88			รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																			
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07																																																																																																																		
	หญิง	2.00	0.93			รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																												
รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04																																																																																																																		
	หญิง	1.80	0.77			กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																																					
กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58																																																																																																																		
	หญิง	2.67	0.98			รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07	หญิง	2.00	0.93	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																																														
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	ชาย	2.40	1.30	3.47	0.07																																																																																																																		
	หญิง	2.00	0.93			รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04	หญิง	1.80	0.77	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																																																							
รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	ชาย	2.33	1.11	4.56*	0.04																																																																																																																		
	หญิง	1.80	0.77			กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58	หญิง	2.67	0.98	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																																																																
กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	2.20	1.08	0.31	0.58																																																																																																																		
	หญิง	2.67	0.98			รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13	หญิง	2.93	1.16																																																																																																									
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	ชาย	2.67	0.90	2.39	0.13																																																																																																																		
	หญิง	2.93	1.16																																																																																																																				

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D	t	Sig
รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	ชาย	2.47	0.99	0.05	0.83
	หญิง	2.93	1.10		
รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	ชาย	2.53	0.99	0.00	0.97
	หญิง	2.87	1.06		
มีอาการหัวใจเต้นแรง	ชาย	2.53	0.99	0.02	0.89
	หญิง	2.33	0.98		
"เสียงสั่น ปากสั่น"	ชาย	2.53	0.99	0.14	0.71
	หญิง	2.33	1.05		
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	ชาย	2.73	0.80	1.57	0.22
	หญิง	3.27	1.03		
"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	ชาย	2.47	0.99	0.00	0.96
	หญิง	3.33	0.98		
ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	ชาย	2.87	0.92	1.15	0.29
	หญิง	3.40	0.99		
มีเหงื่อหรือเวียนศีรษะ	ชาย	2.53	1.13	0.09	0.77
	หญิง	2.47	0.94		
ความสุขทางเพศลดลง	ชาย	2.80	1.16	2.14	0.15
	หญิง	2.73	0.96		
กลัวทำงานผิดพลาด	ชาย	2.93	0.92	0.38	0.54
	หญิง	3.47	0.88		
รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	ชาย	2.73	1.05	0.90	0.35
	หญิง	3.33	0.90		
ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	ชาย	2.87	0.92	1.15	0.29
	หญิง	3.40	0.99		
มีเหงื่อหรือเวียนศีรษะ	ชาย	2.53	1.13	0.09	0.77
	หญิง	2.47	0.94		
ความสุขทางเพศลดลง	ชาย	2.80	1.16	2.14	0.15
	หญิง	2.73	0.96		
กลัวทำงานผิดพลาด	ชาย	2.93	0.92	0.38	0.54
	หญิง	3.47	0.88		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D	t	Sig
รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	ชาย	2.73	1.05	0.90	0.35
	หญิง	3.33	0.90		
รู้สึกคับข้องใจ	ชาย	2.67	1.10	0.75	0.39
	หญิง	3.07	1.01		
รู้สึกสับสน	ชาย	2.80	0.80	0.10	0.75
	หญิง	2.93	0.70		
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	ชาย	3.07	0.99	5.27*	0.03
	หญิง	3.40	0.99		
รวม	ชาย	2.74	0.97	0.83	0.47
	หญิง	2.90			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า หัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อที่ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 10) กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 17) "ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" 18) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขัน หรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสน มีผลต่อความเครียดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อ 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุ

ความเครียดจากการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D	F	Sig
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	20-25 ปี	4.00		2.68*	0.05
	26-30 ปี	4.11	0.60		
	31-35 ปี	3.00	0.82		
	36-40 ปี	3.64	0.81		
	41 ปี ขึ้นไป	3.00	0.00		
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	20-25 ปี	4.00		0.98	0.44
	26-30 ปี	3.11	1.17		
	31-35 ปี	2.86	0.90		
	36-40 ปี	2.82	0.75		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	20-25 ปี	4.00		0.57	0.69
	26-30 ปี	3.44	0.73		
	31-35 ปี	3.43	0.79		
	36-40 ปี	3.00	0.63		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
มีความวุ่นวายใจ	20-25 ปี	3.00		1.47	0.24
	26-30 ปี	2.56	1.24		
	31-35 ปี	2.71	0.76		
	36-40 ปี	2.82	0.98		
	41 ปี ขึ้นไป	3.00	1.41		
ไม่อยากพบปะผู้คน	20-25 ปี	5.00		0.13	0.97
	26-30 ปี	2.67	1.12		
	31-35 ปี	2.29	1.11		
	36-40 ปี	2.27	1.19		
	41 ปี ขึ้นไป	3.00	1.41		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D	F	Sig
ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับ ทั้ง 2 ข้าง	20-25 ปี	5.00		1.46	0.24
	26-30 ปี	2.67	1.12		
	31-35 ปี	2.29	1.11		
	36-40 ปี	2.27	1.19		
	41 ปี ขึ้นไป	3.00	1.41		
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	20-25 ปี	4.00		0.72	0.59
	26-30 ปี	2.78	0.97		
	31-35 ปี	3.14	1.07		
	36-40 ปี	2.64	0.92		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	20-25 ปี	3.00		0.42	0.79
	26-30 ปี	2.44	1.13		
	31-35 ปี	1.86	1.21		
	36-40 ปี	2.09	1.22		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	20-25 ปี	2.00		0.22	0.92
	26-30 ปี	2.22	0.97		
	31-35 ปี	1.86	1.21		
	36-40 ปี	2.00	1.00		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	20-25 ปี	4.00		1.52	0.23
	26-30 ปี	2.89	0.93		
	31-35 ปี	2.29	1.11		
	36-40 ปี	2.09	1.04		
	41 ปี ขึ้นไป	2.00	0.00		
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	20-25 ปี	4.00		1.09	0.38
	26-30 ปี	3.22	0.97		
	31-35 ปี	2.71	1.11		
	36-40 ปี	2.45	1.04		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D	F	Sig
รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร	20-25 ปี	4.00		1.23	0.32
	26-30 ปี	3.11	1.27		
	31-35 ปี	2.71	0.76		
	36-40 ปี	2.27	1.01		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
รู้สึกเหนื่อยไม่ยอมทำอะไร	20-25 ปี	4.00		1.64	0.20
	26-30 ปี	3.22	1.20		
	31-35 ปี	2.43	0.53		
	36-40 ปี	2.45	1.04		
	41 ปี ขึ้นไป	2.00	0.00		
มีอาการหัวใจเต้นแรง	20-25 ปี	4.00		0.70	0.60
	26-30 ปี	2.44	1.01		
	31-35 ปี	2.43	0.98		
	36-40 ปี	2.27	1.01		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
เสียงสั่น ปากสั่น	20-25 ปี	3.00		0.81	0.53
	26-30 ปี	2.56	1.13		
	31-35 ปี	2.86	1.21		
	36-40 ปี	2.09	0.83		
	41 ปี ขึ้นไป	2.00	0.00		
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	20-25 ปี	3.00		2.51	0.07
	26-30 ปี	3.67	1.00		
	31-35 ปี	3.00	0.82		
	36-40 ปี	2.64	0.81		
	41 ปี ขึ้นไป	2.00	0.00		
ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	20-25 ปี	5.00		3.40*	0.02
	26-30 ปี	3.56	0.53		
	31-35 ปี	2.57	0.79		
	36-40 ปี	2.45	1.21		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D	F	Sig
ตื่นตื้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	20-25 ปี	4.00		2.13	0.11
	26-30 ปี	3.67	0.87		
	31-35 ปี	3.29	1.11		
	36-40 ปี	2.64	0.81		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
มีแรงหรือเวียนศีรษะ	20-25 ปี	5.00		1.81	0.16
	26-30 ปี	2.22	0.97		
	31-35 ปี	2.86	1.21		
	36-40 ปี	2.27	1.10		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
ความสุขทางเพศลดลง	20-25 ปี	4.00		0.39	0.81
	26-30 ปี	2.78	1.20		
	31-35 ปี	2.71	1.25		
	36-40 ปี	2.64	0.92		
	41 ปี ขึ้นไป	3.00	0.00		
กลัวทำงานผิดพลาด	20-25 ปี	4.00		2.26	0.09
	26-30 ปี	3.78	0.83		
	31-35 ปี	3.29	0.95		
	36-40 ปี	2.73	0.90		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	20-25 ปี	4.00			
	26-30 ปี	3.56	1.13		
	31-35 ปี	3.14	0.69		
	36-40 ปี	2.45	0.82		
	41 ปี ขึ้นไป	3.00	1.41		
รู้สึกคับข้องใจ	20-25 ปี	4.00		0.62	0.65
	26-30 ปี	3.11	1.05		
	31-35 ปี	2.86	1.07		
	36-40 ปี	2.64	1.03		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D	F	Sig
รู้สึกสับสน	20-25 ปี	4.00		0.80	0.53
	26-30 ปี	3.11	0.78		
	31-35 ปี	2.86	1.07		
	36-40 ปี	2.64	0.92		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	20-25 ปี	4.00		0.58	0.68
	26-30 ปี	3.33	1.12		
	31-35 ปี	3.29	0.49		
	36-40 ปี	3.18	0.87		
	41 ปี ขึ้นไป	2.50	0.71		
รวม	20-25 ปี	3.88		1.11	0.43
	26-30 ปี	3.11	1.00		
	31-35 ปี	2.76	0.97		
	36-40 ปี	2.55	0.95		
	41 ปี ขึ้นไป	2.54	0.65		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า หัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อที่ 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 10) กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 18) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสน ใจ 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า มีผลต่อความระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันในข้อ 1) นอนไม่

หลับเพราะคิดมากหรือกังวล 17) ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด ดังตารางที่ 4.12 - 4.13

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ นอนไม่หลับ เพราะคิดมากหรือกังวล จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
		4.10	3.00	3.64	3.00
20-30 ปี	4.10	-	1.10*	0.46	1.10*
31-35 ปี	3.00		-	-0.64	0.00
36-40 ปี	3.64			-	0.64
41 ปี ขึ้นไป	3.00				-

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่ คนที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็น เรื่องความเครียดจนทำให้ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล มากกว่า คนที่มีอายุ 31-35 ปี และคนที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
		4.10	3.00	3.64	3.00
20-30 ปี	3.70	-	1.13	1.24*	1.20
31-35 ปี	2.57		-	0.12	0.07
36-40 ปี	2.45			-	-0.05
41 ปี ขึ้นไป	2.50				-

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ได้แก่ หัวหน้างานที่มีช่วงอายุ 20-30ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียด เรื่อง "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" มากกว่าคนที่มียุ 31-35 ปี

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

ความเครียดจากการทำงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D	f	Sig
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.60	0.62
	อนุปริญญา/ปวส.	4.00	1.00		
	ปริญญาตรี	3.54	0.78		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	1.41		
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.65	0.59
	อนุปริญญา/ปวส.	3.67	0.58		
	ปริญญาตรี	3.33	0.82		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00		
ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00	0.00	0.01	1.00
	อนุปริญญา/ปวส.	2.92	0.97		
	ปริญญาตรี	3.00	1.41		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.93	0.91		
มีความวุ่นวายใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.14	0.94
	อนุปริญญา/ปวส.	3.33	0.58		
	ปริญญาตรี	3.21	0.78		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
ไม่อยากพบปะผู้คน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.00		2.33	0.10
	อนุปริญญา/ปวส.	3.00	0.00		
	ปริญญาตรี	2.54	0.93		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	1.41		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D	f	Sig
ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับ ทั้ง 2 ข้าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.00		1.15	0.35
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	2.54	1.18		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	1.41		
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.59	0.63
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	2.83	0.96		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		2.52	0.08
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	2.08	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	1.41		
รู้สึกว่าชีวิตของคนไม่มีคุณค่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		2.25	0.11
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	1.96	0.91		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.00		1.36	0.28
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	2.46	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.92	0.44
	อนุปริญญา/ปวส.	2.00	1.00		
	ปริญญาตรี	2.83	1.05		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D	f	Sig
รู้สึกเหนื่อยไม่มีแรงจะทำอะไร	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		1.45	0.25
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	2.75	1.03		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.00		2.67	0.07
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	2.75	0.94		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00		
มีอาการหัวใจเต้นแรง	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.12	0.95
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	2.42	0.93		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.50	2.12		
"เสียงสั้น ปากสั้น"	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.00		0.26	0.85
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	2.42	1.06		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	0.00		
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.00		1.90	0.16
	อนุปริญญา/ปวส.	2.00	1.00		
	ปริญญาตรี	3.17	0.92		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	0.00		
"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้าย ทอยหลังหรือไหล่"	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		1.01	0.40
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	2.88	1.08		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00		
ตื่นตื้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.27	0.84
	อนุปริญญา/ปวส.	2.67	0.58		
	ปริญญาตรี	3.21	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	1.41		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D	f	Sig
มีเงินหรือเวียนศิริษะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		1.13	0.35
	อนุปริญญา/ปวส.	1.67	1.15		
	ปริญญาตรี	2.50	1.14		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
ความสุขทางเพศลดลง	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.07	0.98
	อนุปริญญา/ปวส.	2.67	1.53		
	ปริญญาตรี	2.79	1.06		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.50	0.71		
กลัวทำงานผิดพลาด	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		2.07	0.13
	อนุปริญญา/ปวส.	2.00	1.00		
	ปริญญาตรี	3.38	0.88		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	1.41		
รู้สึกต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.00		0.81	0.50
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	3.08	0.97		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	1.41		
รู้สึกคับข้องใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		1.03	0.40
	อนุปริญญา/ปวส.	2.00	1.00		
	ปริญญาตรี	2.92	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
รู้สึกสับสน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		0.67	0.58
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	2.88	0.90		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.71		
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.00		1.84	0.16
	อนุปริญญา/ปวส.	2.33	1.15		
	ปริญญาตรี	3.29	0.81		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.00		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D	f	Sig
รวม	20-25 ปี	2.96		1.11	0.47
	26-30 ปี	2.33	1.02		
	31-35 ปี	2.83	0.98		
	36-40 ปี	3.42	0.80		
	41 ปี ขึ้นไป	2.96	0.00		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า หัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อที่ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 10) ภาระงาน ภาระอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 17) "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล" 18) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสนใจ 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม อายุงาน

ความเครียดจากการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	S.D	F	Sig
	ภาพรวม				
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	1-3 ปี	4.00	0.00	1.49	0.24
	4-6 ปี	4.20	0.45		
	7-10 ปี	3.50	1.08		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.38	0.65		
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	1-3 ปี	3.50	0.71	0.55	0.65
	4-6 ปี	3.80	1.10		
	7-10 ปี	3.30	0.67		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.31	0.75		
ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	1-3 ปี	3.50	0.71	0.91	0.45
	4-6 ปี	3.40	1.34		
	7-10 ปี	2.80	0.79		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.77	0.83		
มีความวุ่นวายใจ	1-3 ปี	3.50	0.71	0.78	0.52
	4-6 ปี	3.40	0.89		
	7-10 ปี	3.40	0.52		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.00	0.82		
ไม่อยากพบปะผู้คน	1-3 ปี	2.50	0.71	0.16	0.92
	4-6 ปี	2.60	0.89		
	7-10 ปี	2.90	1.20		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.69	0.95		
ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	1-3 ปี	4.00	1.41	2.15	0.12
	4-6 ปี	3.00	1.22		
	7-10 ปี	2.00	1.05		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.54	1.13		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน ภาพรวม	\bar{X}	S.D	F	Sig
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	1-3 ปี	3.50	0.71	0.55	0.65
	4-6 ปี	3.00	1.22		
	7-10 ปี	2.60	0.84		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.85	0.99		
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	1-3 ปี	2.50	0.71	1.70	0.19
	4-6 ปี	2.80	1.30		
	7-10 ปี	1.60	0.84		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.38	1.19		
รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	1-3 ปี	2.50	0.71	1.85	0.16
	4-6 ปี	2.40	0.89		
	7-10 ปี	1.50	0.85		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.31	1.03		
ระวนระวายอยู่ตลอดเวลา	1-3 ปี	3.00	1.41	0.56	0.65
	4-6 ปี	2.80	1.10		
	7-10 ปี	2.20	1.03		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.38	1.04		
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	1-3 ปี	3.50	0.71	0.83	0.49
	4-6 ปี	3.20	0.84		
	7-10 ปี	2.50	1.27		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.77	0.93		
รู้สึกเพื่อยไม่มีแรงจะทำอะไร	1-3 ปี	3.50	0.71	0.64	0.60
	4-6 ปี	3.00	1.58		
	7-10 ปี	2.50	1.08		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.62	0.87		
รู้สึกเหนื่อยไม่ยอมทำอะไร	1-3 ปี	4.00	0.00	2.67	0.07
	4-6 ปี	3.20	1.48		
รู้สึกเหนื่อยไม่ยอมทำอะไร	7-10 ปี	2.20	0.92		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.69	0.75		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน ภาพรวม	\bar{X}	S.D	F	Sig
มีอาการหัวใจเต้นแรง	1-3 ปี	3.50	0.71	1.00	0.41
	4-6 ปี	2.40	1.14		
	7-10 ปี	2.20	0.92		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.46	0.97		
"เสียงสั่น ปากสั่น"	1-3 ปี	3.00	0.00	0.21	0.89
	4-6 ปี	2.40	1.14		
	7-10 ปี	2.40	1.07		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.38	1.04		
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	1-3 ปี	3.00	0.00	0.34	0.80
	4-6 ปี	3.40	0.89		
	7-10 ปี	2.90	1.37		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.92	0.64		
"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอยหลังหรือไหล"	1-3 ปี	4.00	1.41	3.07*	0.05
	4-6 ปี	3.80	0.45		
	7-10 ปี	2.70	0.95		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.54	1.05		
ตื่นตื้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	1-3 ปี	3.50	0.71	0.86	0.48
	4-6 ปี	3.60	0.89		
	7-10 ปี	3.20	1.03		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.85	0.99		
มีนงงหรือเวียนศีรษะ	1-3ปี	4.00	1.41	2.00	0.14
	4-6 ปี	2.20	1.30		
	7-10 ปี	2.10	0.88		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.69	1.11		
ความสุขทางเพศลดลง	1-3 ปี	3.50	0.71	0.55	0.65
	4-6 ปี	2.80	1.30		
	7-10 ปี	2.50	1.18		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.85	0.90		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน ภาพรวม	\bar{X}	S.D	F	Sig
กลัวทำงานผิดพลาด	1-3 ปี	3.50	0.71	0.43	0.73
	4-6 ปี	3.60	0.55		
	7-10 ปี	3.10	1.29		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.08	0.86		
รู้สึกต้องแข่งขันหรือ เปรียบเทียบ	1-3 ปี	3.50	0.71	1.76	0.18
	4-6 ปี	3.00	1.00		
	7-10 ปี	3.50	1.18		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.62	0.77		
รู้สึกคับข้องใจ	1-3 ปี	3.50	0.71	0.55	0.65
	4-6 ปี	3.20	1.30		
	7-10 ปี	2.70	1.16		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.77	0.83		
รู้สึกสับสน	1-3 ปี	3.50	0.71	0.46	0.71
	4-6 ปี	3.00	1.00		
	7-10 ปี	2.70	0.82		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.85	0.99		
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	1-3 ปี	3.50	0.71	0.06	0.98
	4-6 ปี	3.20	1.30		
	7-10 ปี	3.20	1.03		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.23	0.60		
รวม	1-3 ปี	3.42	0.71	0.96	0.49
	4-6 ปี	3.10	1.06		
	7-10 ปี	2.65	1.00		
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	2.76	0.91		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า หัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อที่ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุข และเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 10) ภาระงานกระววยอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั้น ปากสั้น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 17) "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" 18) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสนใจ 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ความเครียดจากการทำงาน	สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D	F	sig
นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	โสด	3.85	0.75	6.79*	0.01
	สมรส	3.10	0.74		
รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	โสด	3.40	0.88	0.00	1.00
	สมรส	3.40	0.52		
ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	โสด	3.00	0.97	0.32	0.58
	สมรส	2.80	0.79		
มีความวุ่นวายใจ	โสด	3.25	0.72	0.03	0.86
	สมรส	3.20	0.79		
ไม่อยากพบปะผู้คน	โสด	2.75	1.02	0.02	0.90
	สมรส	2.70	0.95		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D	F	sig
ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณ ขมับทั้ง 2 ข้าง	โสด	2.60	1.23	0.18	0.67
	สมรส	2.40	1.17		
รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	โสด	2.75	0.91	0.45	0.51
	สมรส	3.00	1.05		
รู้สึกหมดหวังในชีวิต	โสด	2.30	1.13	0.46	0.50
	สมรส	2.00	1.15		
รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	โสด	2.05	0.89	0.02	0.90
	สมรส	2.10	1.20		
กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	โสด	2.50	1.05	0.24	0.63
	สมรส	2.30	1.06		
รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	โสด	2.80	1.11	0.00	1.00
	สมรส	2.80	0.92		
รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	โสด	2.80	1.11	0.53	0.47
	สมรส	2.50	0.97		
รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	โสด	2.80	1.11	0.57	0.46
	สมรส	2.50	0.85		
มีอาการหัวใจเต้นแรง	โสด	2.50	0.95	0.28	0.60
	สมรส	2.30	1.06		
"เสียงสั้น ปากสั้น"	โสด	2.30	0.92	1.06	0.31
	สมรส	2.70	1.16		
รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	โสด	3.00	1.03	0.00	1.00
	สมรส	3.00	0.82		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความเครียดจากการทำงาน	สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D	F	sig
"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลังหรือไหล่"	โสด	3.00	1.12	0.52	0.48
	สมรส	2.70	0.95		
ตื่นตื้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	โสด	3.15	0.88	0.02	0.90
	สมรส	3.10	1.20		
มีเหงื่อหรือเวียนศีรษะ	โสด	2.40	1.10	0.46	0.51
	สมรส	2.70	1.25		
ความสุขทางเพศลดลง	โสด	2.70	1.03	0.24	0.63
	สมรส	2.90	1.10		
กลัวทำงานผิดพลาด	โสด	3.15	0.99	0.16	0.69
	สมรส	3.30	0.95		
รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	โสด	2.90	1.12	1.07	0.31
	สมรส	3.30	0.67		
รู้สึกคับข้องใจ	โสด	2.80	1.06	0.26	0.62
	สมรส	3.00	0.94		
รู้สึกสับสน	โสด	2.80	0.95	0.32	0.58
	สมรส	3.00	0.82		
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	โสด	3.20	1.01	0.09	0.77
	สมรส	3.30	0.48		
รวม	โสด	2.83	1.00	0.30	0.64
	สมรส	2.80			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า หัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อที่ 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาท

ดิ่งเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง 8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 10) ภาวะวุ่นวายอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 17) "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" 18) ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสนใจ 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านแนวทางและ วิธีการทำงาน	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.50	0.51	0.62
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	-0.15	0.44	-0.18
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	-0.62	0.65	-0.85
	มีความวุ่นวายใจ	0.06	0.67	0.06
	ไม่อยากพบปะผู้คน	-1.24	0.48	-1.84
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	1.02	0.64	1.85
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	0.67	0.48	0.96
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	-0.08	0.45	-0.14
	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	-0.23	0.47	-0.34
	ภาวะวุ่นวายอยู่ตลอดเวลา	0.00	0.50	0.00
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	0.95	0.53	1.48
	รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	0.78	0.65	1.24
	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	-0.60	0.49	-0.93

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-0.78	0.63	-1.15
	"เสียงสั้น ปากสั้น	1.04	0.60	1.59
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	-0.43	0.60	-0.62
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือ ไหล่"	-0.30	0.31	-0.49
	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	0.00	0.57	-0.01
	มีเหงื่อหรือเวียนศีรษะ	-0.73	0.44	-1.27
	ความสุขทางเพศลดลง	-0.85	0.47	-1.34
	กลัวทำงานผิดพลาด	-1.51	0.65	-2.20
	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	0.42	0.33	0.64
	รู้สึกคับข้องใจ	-1.03	0.67	-1.58
	รู้สึกสับสน	1.21	0.67	1.66
	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	0.77	0.57	1.00

$R^2 = 0.179$, $SEE = 0.714$, $F = 0.824$, $Sig = 0.67$

จากตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์พหุคูณ พบว่าตัวแปรด้านแนวทางและวิธีการทำงาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 10.79¹ โดยพบว่า ความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 0.67 คือมีความวุ่นวายใจ รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกสับสน และในหัวข้ออื่นตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.52	0.56	0.73
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	-0.24	0.48	-0.32
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	0.27	0.71	0.43
	มีความวุ่นวายใจ	-0.40	0.73	-0.50
	ไม่อยากพบปะผู้คน	-0.32	0.52	-0.55
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	0.42	0.70	0.87
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	0.05	0.53	0.09
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	-0.27	0.49	-0.53
	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	0.05	0.51	0.08
	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-0.09	0.55	-0.17
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมรรถิ	-0.06	0.58	-0.11
	รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	1.40	0.72	2.57
	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	-0.72	0.53	-1.27
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-0.98	0.69	-1.66
	"เสียงสั้น ปากสั้น	0.72	0.66	1.26
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	-0.04	0.66	-0.06
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	0.02	0.34	0.03
	ตื่นได้ง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	-0.37	0.63	-0.63
	มีนงงหรือเวียนศีรษะ	0.17	0.48	0.33
	ความสุขทางเพศลดลง	-0.37	0.52	-0.66
	กลัวทำงานผิดพลาด	0.07	0.72	0.11
	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	-0.19	0.36	-0.33
	รู้สึกคับข้องใจ	-1.14	0.74	-1.99
	รู้สึกสับสน	0.61	0.73	0.95
	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	0.36	0.62	0.54

$R^2 = 0.859$, $SEE = 0.785$, $F = 0.464$, $Sig = 0.89$

จากตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์กับหัวหน้างานอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 85.9¹ โดยพบว่า ความเครียดที่มากที่สุด โดยพบว่า ความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 0.73 คือ รู้สึกสับสน และในหัวข้ออื่นตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านความสัมพันธ์				
กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.22	0.34	0.75
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	0.11	0.22	0.84
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	-0.12	-0.13	0.90
	มีความวุ่นวายใจ	-0.63	-0.82	0.46
	ไม่อยากพบปะผู้คน	-0.43	-0.59	0.59
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	-0.57	-0.48	0.66
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	0.42	0.58	0.59
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	-0.35	-0.45	0.68
	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	-0.04	-0.05	0.96
	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	0.70	0.85	0.44
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	0.84	0.99	0.38
	รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	0.32	0.30	0.78
	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	0.08	0.10	0.92
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-0.04	-0.04	0.97
	"เสียงสั้น ปากสั้น"	-0.65	-0.68	0.54
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	0.07	0.08	0.94
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	-0.97	-1.88	0.13
	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	0.20	0.23	0.83
	มีเหงื่อหรือเวียนศีรษะ	1.09	1.39	0.24
	ความสุขทางเพศลดลง	-0.18	-0.23	0.83
	กลัวทำงานผิดพลาด	-0.44	-0.45	0.68
	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	0.20	0.40	0.71

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
	รู้สึกคับข้องใจ	-0.31	-0.29	0.79
	รู้สึกสับสน	0.20	0.21	0.84
	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	-0.25	-0.33	0.76

$R^2 = 0.260$, $SEE = 1.077$, $F = 0.76$, $Sig = 0.70$

จากตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์พหุคูณพบว่า ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มงานอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 26.0¹ โดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุด โดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 1.39 คือ มีเงินงเวียนศรีษะ และในหัวข้ออื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	-0.23	-0.23	0.83
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	0.17	0.21	0.84
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	-0.76	-0.55	0.61
	มีความวุ่นวายใจ	0.04	0.04	0.97
	ไม่อยากพบปะผู้คน	-0.14	-0.12	0.91
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	1.24	0.69	0.53
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	0.22	0.21	0.85
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	0.33	0.28	0.79
	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	-0.99	-0.92	0.41
	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-0.08	-0.06	0.95
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	0.26	0.20	0.85
	รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	0.54	0.33	0.76
	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	-0.62	-0.53	0.62
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-1.01	-0.71	0.52

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
	"เสียงสั้น ปากสั้น	0.67	0.47	0.66
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	0.81	0.60	0.58
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	0.02	0.02	0.98
	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	-0.38	-0.29	0.79
	มีเมื่อยหรือเวียนศีรษะ	-0.44	-0.37	0.73
	ความสุขทางเพศลดลง	0.04	0.04	0.97
	กลัวทำงานผิดพลาด	-1.01	-0.68	0.53
	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	0.05	0.07	0.95
	รู้สึกคับข้องใจ	-0.49	-0.30	0.78
	รู้สึกสับสน	1.47	1.03	0.36
	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	-0.66	-0.58	0.60

$R^2 = 0.185$, $SEE = 1.773$, $F = 0.246$, $Sig = 0.98$

จากตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ พบว่าตัวแปรด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 18.5¹ โดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุด โดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 0.92 คือ รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า และในหัวข้ออื่นตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านความปลอดภัย ในพื้นที่การทำงาน	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.29	0.52	0.63
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	-0.54	-1.20	0.30
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	1.23	1.57	0.19
	มีความวุ่นวายใจ	-0.11	-0.17	0.87
	ไม่อยากพบปะผู้คน	0.37	0.60	0.58
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	-0.02	-0.02	0.98

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	-0.01	-0.01	0.99
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	-0.12	-0.18	0.86
	รู้สึกว่าชีวิตของคน ไม่มีคุณค่า	0.40	0.66	0.55
	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-1.45	-2.08	0.11
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	-0.93	-1.28	0.27
	รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	1.54	1.68	0.17
	รู้สึกเหนื่อยไม่ยอมทำอะไร	-0.87	-1.32	0.26
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-1.44	-1.78	0.15
	"เสียงสั้น ปากสั้น"	0.70	0.87	0.43
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	0.80	1.05	0.35
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	1.43	3.25	0.03
	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	-0.90	-1.21	0.29
	มึนงงหรือเวียนศีรษะ	0.37	0.55	0.61
	ความสุขทางเพศลดลง	-0.02	-0.03	0.98
	กลัวทำงานผิดพลาด	0.61	0.73	0.51
	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	-0.58	-1.34	0.25
	รู้สึกคับข้องใจ	-0.24	-0.27	0.80
	รู้สึกสับสน	-0.72	-0.90	0.42
	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	0.17	0.27	0.80

R² = 0.92 , SEE = 0.472, F = 1.118, Sig = 0.51

จากตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์ห้พหุคูณ พบว่าตัวแปรด้านความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 92¹ โดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุด โดยพบว่า ความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 3.25 คือ "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่" และในหัวข้ออื่นตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.83	0.95	0.40
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	-0.28	-0.40	0.71
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสารทึงเครียด	0.17	0.14	0.90
	มีความวุ่นวายใจ	-0.45	-0.44	0.68
	ไม่อยากพบปะผู้คน	-0.12	-0.12	0.91
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	1.56	0.97	0.39
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	-0.29	-0.30	0.78
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	-1.06	-1.01	0.37
	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	0.00	0.00	1.00
	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-0.18	-0.17	0.88
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	-0.43	-0.37	0.73
	รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร	1.28	0.89	0.43
	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	-0.38	-0.36	0.74
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-1.36	-1.07	0.35
	"เสียงสั้น ปากสั้น	0.95	0.74	0.50
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	-0.31	-0.26	0.81
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	-0.64	-0.93	0.41
	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	-0.61	-0.52	0.63
	มีนั่งหรือเวียนศีรษะ	0.60	0.57	0.60
	ความสุขทางเพศลดลง	-0.83	-0.81	0.46
กลัวทำงานผิดพลาด	0.43	0.33	0.76	
รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	-0.30	-0.44	0.68	
รู้สึกคับข้องใจ	-1.07	-0.75	0.50	
รู้สึกสับสน	1.28	1.02	0.37	
ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	0.38	0.37	0.73	

$R^2 = 0.125$, $SEE = 1.240$, $F = 0.354$, $Sig = 0.95$

จากตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์พหุคูณ พบว่าตัวแปรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 12.5¹ โดยพบว่า ความเครียดที่มากที่สุดโดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 1.07 คือ มีอาการหัวใจเต้นแรง และในหัวข้ออื่นตามลำดับ

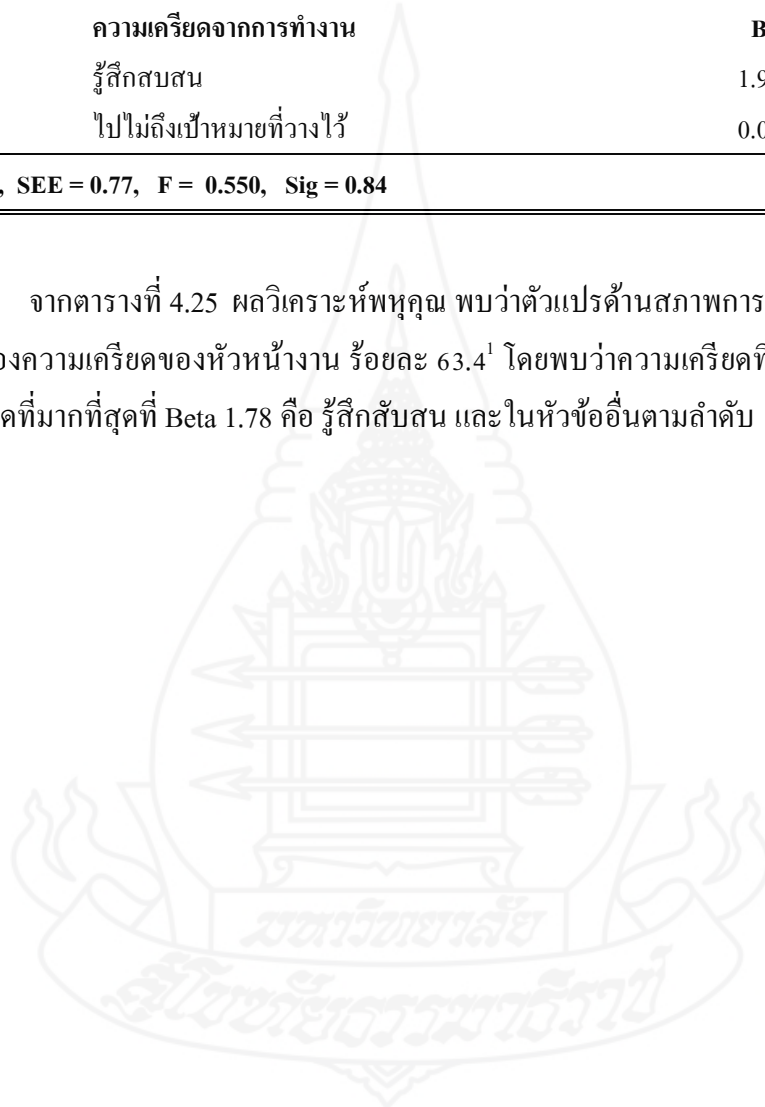
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสภาพการทำงานด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
ด้านสภาพการทำงาน	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.83	1.12	0.33
	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	0.00	0.01	0.99
	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาตตึงเครียด	-0.43	-0.41	0.71
	มีความวุ่นวายใจ	-0.34	-0.39	0.71
	ไม่อยากพบปะผู้คน	-0.54	-0.65	0.55
	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	1.75	1.29	0.27
	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	0.62	0.75	0.50
	รู้สึกหมดหวังในชีวิต	-0.18	-0.20	0.85
	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	-0.51	-0.62	0.57
	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-0.60	-0.65	0.55
	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	-0.51	-0.52	0.63
	รู้สึกเปลี่ยวไม่มีแรงจะทำอะไร	1.50	1.22	0.29
	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	-0.49	-0.55	0.61
	มีอาการหัวใจเต้นแรง	-1.36	-1.25	0.28
	"เสียงสั่น ปากสั่น	0.91	0.84	0.45
	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	0.08	0.08	0.94
	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"	0.22	0.37	0.73
	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย	-0.69	-0.69	0.53
	มึนงงหรือเวียนศีรษะ	-0.52	-0.58	0.59
	ความสุขทางเพศลดลง	-0.37	-0.43	0.69
กลัวทำงานผิดพลาด	-0.19	-0.17	0.88	

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
	รู้สึกว่าจะต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับ	-0.45	-0.78	0.48
	รู้สึกคับข้องใจ	-1.57	-1.29	0.27
	ความเครียดจากการทำงาน	B	S.E	Beta
	รู้สึกสับสน	1.91	1.78	0.15
	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	0.05	0.06	0.95
$R^2 = 0.634$, $SEE = 0.77$, $F = 0.550$, $Sig = 0.84$				

จากตารางที่ 4.25 ผลวิเคราะห์ห้พหุคูณ พบว่าตัวแปรด้านสภาพการทำงาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 63.4¹ โดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุดโดยพบว่าความเครียดที่มากที่สุดที่ Beta 1.78 คือ รู้สึกสับสน และในหัวข้ออื่นตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.1.2 ศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานลักษณะงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล

1.1.4 วิเคราะห์ความเครียดในการทำงานจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population) ได้แก่ หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาเลือกจากกลุ่มหัวหน้างานจากหลากหลายแผนก เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยเก็บตัวอย่างจากหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ทั้งหมด 30 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานภาพรวม (ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน) วุฒิการศึกษา สถานะภาพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แบ่งออกเป็น 7 ด้าน 1.ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน 2.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน 4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ 5. ด้านความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน 6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการกำหนดไว้ชัดเจน 7. ด้านสภาพการทำงาน โดยมีข้อสุดท้ายเป็นช่องให้กรอกข้อเสนอแนะทั่วไปที่ช่วยปรับปรุงและลดความเครียด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แบ่งออกเป็น 25 ข้อ 1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ 2) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด 4) มีความวุ่นวายใจ 5) ไม่อยากพบปะผู้คน 6) ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 7) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง 8.) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า 10) กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา 11) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 12) รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร 13) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร 14) มีอาการหัวใจเต้นแรง 15) "เสียงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้นเวลาไม่พอใจ" 16) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 17) "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" 18.) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย 19) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 20) ความสุขทางเพศลดลง 21) กลัวทำงานผิดพลาด 22) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ 23) รู้สึกคับข้องใจ 24) รู้สึกสับสน 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้ หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อความสมบูรณ์ จัดเก็บได้จริงครบตามจำนวน

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่

1) วิเคราะห์ผลลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเครียดในการทำงานที่สัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D)

3) ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent sample T-Test และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ Scheffe และการหาค่าพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตัวแปรหลายตัวแปรของ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

4) ผลการวิเคราะห์ เนื้อหาสาระและข้อเสนอแนะ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ผลการศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงร้อยละ 50 และเพศชายร้อยละ 50 อายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 36 อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 30 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 อายุ 41 ปี ขึ้น ไปร้อยละ 6.7 และอายุ 20-25 ปี ร้อยละ 3.3 ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้น ไปร้อยละ 43.3 ประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี ร้อยละ 33.3 ประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี 5 คน ร้อยละ 16.7 และประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 วุฒิการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80 และอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 10 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 3.3 สถานภาพสมรส หัวหน้างานที่มีสถาน โสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 และสมรสคิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนหย่าร้างนั้น เป็นศูนย์

1.3.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำสูง ($\bar{X} = 4.10$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ทักษะความสามารถที่มีเพียงพอต่องานที่ทำ ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ด้านความเร่งด่วนของงานสัมพันธ์ต่อเวลาการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ภาระงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้ มีเวลาได้คิดและพัฒนาเรื่องอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.77$)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ มีการมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ มีการช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ การมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ เกิดความขัดแย้งจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ได้รับคำแนะนำในการทำงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.17$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ การแบ่งงานมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.77$)

1.3.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทีมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีม ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ มีการสื่อสารกับทีมงานในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{X} = 3.60$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ทีมงานข้างเคียงช่วยเหลือทันที เมื่อได้รับการร้องขอ ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ทีมงานมีการทำงานเป็นทีมเสมอ ($\bar{X} = 3.50$)

1.3.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับสูงสุดได้แก่ สวัสดิการด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เงินจัดให้อย่างเพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน มีสวัสดิการ โบนัสให้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.80$)

1.3.6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัย
ในพื้นที่การทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดได้แก่ พื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.3$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมาคืออุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือสภาพแวดล้อมเหมาะสม ความร้อน กลิ่น แสงเสียง ($\bar{X} = 3.9$)

1.3.7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดได้แก่ มีความท้าทาย ให้ได้แสดงฝีมือในหน้างานตนเอง ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ ได้รับโอกาสในการอบรมเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ งานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ความก้าวหน้าในเรื่องการประเมิน ($\bar{X} = 3.03$)

1.3.8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดได้แก่ งานที่ทำมีความยากลำบาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ ปริมาณงานมากเกินไป ไม่สามารถจัดลำดับงานได้ ($\bar{X} = 3.43$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ การเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นทำได้ยาก ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมามีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ระบบการค้นคว้าหรือแหล่งข้อมูลที่จำเป็นกับหน้านงานน้อยเกินไป ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและไม่มีความรู้ที่จะจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.07$)

1.3.9 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความเครียดของหัวหน้างานจากการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสูงสุดผลของความเครียดคือ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมาคือ รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือ มีความวุ่นวายใจ ($\bar{X} = 3.26$) และกลัวทำงานผิดพลาด ($\bar{X} = 3.23$) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.16$) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย ($\bar{X} = 3.13$) รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ ($\bar{X} = 2.97$) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด ($\bar{X} = 2.94$) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.94$) ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่ ($\bar{X} = 2.87$) รู้สึกสับสน ($\bar{X} = 2.87$) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง ($\bar{X} = 2.84$) รู้สึกซับซ้อนใจ ($\bar{X} = 2.81$) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ ($\bar{X} = 2.74$) ไม่อยากพบปะผู้คน ($\bar{X} = 2.71$) รู้สึกเฉื่อยไม่มีแรงจะทำอะไร ($\bar{X} = 2.71$) ความสุขทางเพศลดลง ($\bar{X} = 2.71$) รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร ($\bar{X} = 2.65$) ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาคือปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง ($\bar{X} = 2.48$) ภาวะวุ่นวายอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 2.45$) มึนงงหรือเวียนศีรษะ ($\bar{X} = 2.45$) คือมีอาการหัวใจเต้นแรง ($\bar{X} = 2.42$)

เสียงสั้น ปากสั้นหรือมือสั้นเวลาไม่พอใจ ($\bar{X} = 2.42$) รู้สึกหมดหวังในชีวิต ($\bar{X} = 2.16$) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า ($\bar{X} = 2.03$)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความเครียดของหัวหน้างานจากการทำงาน พบว่าหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มีเพศ แยกต่างกัันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่แตกต่างกันในข้อ 25) ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ 9) รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า 3) ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทรตึงเครียด มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.1 ด้านอายุ เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่ คนที่มีอายุ 20-30ปี มีระดับความคิดเห็น เรื่องความเครียดจนทำให้ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล มากกว่า คนที่มีอายุ 31-35ปี และ คนที่มีอายุ 41ปีขึ้นไป

เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในหัวข้อ "ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ได้แก่ หัวหน้างานที่มีช่วงอายุ 20-30ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียด เรื่อง "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" มากกว่าคนที่มีอายุ 31-35 ปี

2.2 อายุ พบว่าหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาพรวมที่มี สถานภาพสมรส แยกต่างกัันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในข้อ1) นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวล หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านการทำงาน กับความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่าตัวแปรด้านแนวทางและวิธีการทำงาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างานร้อยละ 10.791 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างานร้อยละ 85.91 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงานอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 26.01 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อธิบายความผันแปรของความเครียด

ของหัวหน้างาน ร้อยละ 18.51 ด้านความปลอดภัยในพื้นที่ทำงาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 921 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 12.51 ด้านสภาพการทำงาน อธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 63.41

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่าความเครียดในการทำงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยรวมพบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นจากผลสำรวจความคิดเห็น เพศที่ต่างกันมองเรื่อง ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่าทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด ส่วนคนที่มีอายุน้อยก็มีผลด้านความเครียด "ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่" และเมื่อเปรียบเทียบทั้งสองตัวแปร พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เมื่อนำมาคิดแบบพหุคูณ แล้วอธิบายความผันแปรของความเครียดของหัวหน้างาน ร้อยละ 85.91 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3.1.1 ด้านการทำงานในแต่ละช่วงอายุ พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในแต่ละช่วงอายุมีความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญควร จัดให้มีการ แจกจ่ายงานตามความเหมาะสม และพิจารณาเรื่องอายุของหัวหน้างานร่วมด้วย

3.1.2 ด้านสภาพของการทำงาน พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยมีคะแนน beta สูงสุด ควรจัดให้มีการ ได้แสดงความคิดเห็นจากล่างขึ้นบนเพื่อให้หัวหน้างาน ทุกระดับชั้น ได้มีการพูดคุยกันให้มากขึ้น ให้มีการนำข้อมูลย้อนกลับ ไปพิจารณา เพื่อปรับเข้าหากันอย่างเหมาะสม

3.1.3 ด้านผลกระทบต่อความเครียด พบว่า หัวหน้างานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เกิดความเครียดกลัวว่า ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด ส่วนคนที่มีอายุน้อยก็มีผลด้านความเครียด ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่ ควรจัดให้หัวหน้างาน ได้มีการผ่อนคลาย และหากิจกรรม หรือเวลาว่างให้ ได้มีการจัดทำสิ่งอื่น นอกจาก

เรื่องงาน เพราะการทำงานที่ทำจนหมดเวลา หรือเกินกว่าเวลางานจะทำให้หัวหน้างานมีความเครียดเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่สัมพันธ์ต่อเวลาในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทผลิชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงาน



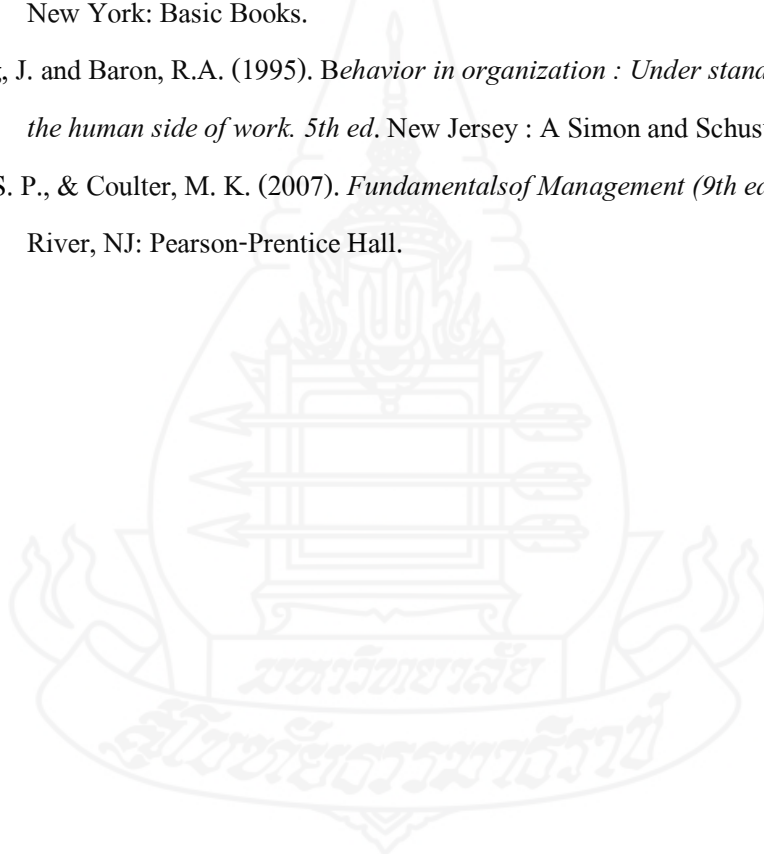


บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขวัญฤทัย ศรีชัยสันติกุล. (2548). ปัจจัยในการทำงาน ความเชื่ออำนาจควบคุม ความเครียด และผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชมพูนุช บุญนาค. (2552). การศึกษาความเครียดที่มาจากการทำงานและการจัดการความเครียดของ พนักงานแผนกขนส่งและจัดจำหน่ายสินค้า บริษัท ดีส โทเน จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐสินี นันท์ เมธากาญจนาน. (2562). ความเครียดและความเบื่อบนงาน ที่ส่งผลต่อกาปฏิบัติของ พนักงานบริษัทเอ็นเอแคลเทค โนโลยีจำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ดวงพร สุรพงษ์พิวัฒนนะ. (2565). จิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านเด็กและวัยรุ่น. บทความด้านสุขภาพจิต หมอชาวบ้าน, 43(513): (มกราคม - มกราคม 2565).
- ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทธนรัชการพิมพ์จำกัด.
- ภัทร์พิชชา วรพิมพ์รัตน์. (2560). ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานทาง บัญชีของเจ้าหน้าที่บัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ภากร แสงเนียม. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่ง หนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ภูษณิศา แก้วสะอาด. (2561). ทักษะคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการ ทำงานของผู้บริหารระดับกลางกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อรรถพล ทองดี. (2562). *ผลกระทบจากโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงนโยบายการดำเนินงาน และความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกรณีศึกษากลุ่มธุรกิจค้าส่ง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*
- อุทุมพร เมืองนาма. (2553). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเกิดความเครียดของพนักงานธนาคาร สินเอเซีย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*
- French, J. R. P., Jr., Rodgers, W. L., & Cobb, S. (1974). *Adjustment as personenvironment fit. In Coelho, G., Hamburg, D. & Adams, J. (Eds.), Coping and adaptation (pp. 316–333). New York: Basic Books.*
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). *Behavior in organization : Under standing and managing the human side of work. 5th ed. New Jersey : A Simon and Schuster,*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Fundamentals of Management (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.*





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผู้ศึกษานำแบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง ความเครียดในการทำงานที่สัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พร้อมทั้งขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงให้ถูกต้อง ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้ศึกษาวิจัย ได้นำเครื่องมือวัด ที่สร้างมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านตรวจสอบ และให้คะแนนฉบับร่าง ดังนี้

1. ชื่อ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะ โชติ
 วุฒิการศึกษา บธ.ค (การจัดการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

2. ชื่อ อาจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร. ฐริพัฒน์ ชาญกิจ
 วุฒิการศึกษา M.A,A,M.D.A, Victotria University , Austraria
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

3. ชื่อ อาจารย์ วุฒิภาค พูลบัว
 วุฒิการศึกษา น.บ. (นิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 วท.บ. (เทคโนโลยีการจัดการ)
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนที 2 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง
ดังนี้

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์
ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์
ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์
ที่ต้องการศึกษา

ตารางที่ 1 การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อแบบสอบถามเรื่อง ความเครียดในการทำงานที่สัมพันธ์
กับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
	ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน				
1	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันเหมาะสม	1	1	1	1.0
2	ความเร่งด่วนของงานสัมพันธ์ต่อเวลาการทำงาน	1	1	1	1.0
3	ทักษะความสามารถที่มีเพียงพอต่องานที่ทำ	1	1	1	1.0
4	ความรับผิดชอบต่องานที่ทำสูง	1	1	1	1.0
5	ภาระงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้ มีเวลาได้คิด และพัฒนาเรื่องอื่นๆ	1	1	1	1.0
	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
6	ได้รับคำแนะนำในการทำงานสม่ำเสมอ	1	1	1	1.0
7	มีการช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ	1	1	1	1.0
8	มีอิสระในการทำงาน	1	1	1	1.0
9	เกิดความขัดแย้งจากงานที่ได้รับมอบหมาย	-1	1	1	0.3
10	การแบ่งงานเป็นธรรมชาติ	1	1	1	1.0
11	มีการมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ	-1	1	1	0.3

ข้อที่	ความเครียดในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน				
12	ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีม	1	1	1	1.0
13	ทีมงานมีการทำงานเป็นทีมเสมอ	1	1	1	1.0
14	ทีมงานข้างเคียงช่วยเหลือทันที เมื่อได้รับการร้องขอ	1	1	1	1.0
15	มีการสื่อสารกับทีมงานในทุกๆเรื่อง	1	1	1	1.0
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ				
16	ค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงานที่ทำ	-1	1	1	0.3
17	เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน มีสวัสดิการ โบนัสให้ได้อย่างเหมาะสม	-1	0	1	0.0
18	สวัสดิการด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เงินจัดให้อย่างเพียงพอเหมาะสม	-1	1	1	0.3
	ด้านความปลอดภัย				
19	พื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย	-1	1	1	0.3
20	สภาพแวดล้อมเหมาะสม ความร้อน กลิ่น แสงเสียง	1	1	1	1.0
21	อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีอย่างเพียงพอ	1	1	1	1.0
	ด้านความก้าวหน้า				
22	มีระยะเวลา เกณฑ์ และเป้าหมายในการปรับตำแหน่งที่ชัดเจน	0	1	1	0.7
23	ได้รับโอกาสในการอบรมเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	1.0
24	มีความท้าทาย ให้ได้แสดงผลฝีมือในหน้างานตนเอง	1	1	1	1.0
25	งานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ความก้าวหน้าในเรื่องการประเมิน	1	1	1	1.0
	ด้านสภาพการทำงาน				
26	ปริมาณงานมากเกินไป ไม่สามารถจัดลำดับงานได้	1	1	1	1.0
27	งานที่ทำมีความยากลำบาก	1	1	1	1.0
28	ไม่มีความรู้ที่จะจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	0.7
29	ระบบการค้นคว้าหรือแหล่งข้อมูลที่จำเป็นกับหน้างานน้อยเกินไป	-1	1	1	0.3
30	การเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นทำได้ยาก	1	1	1	1.0

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

$$IOC = \sum R N$$

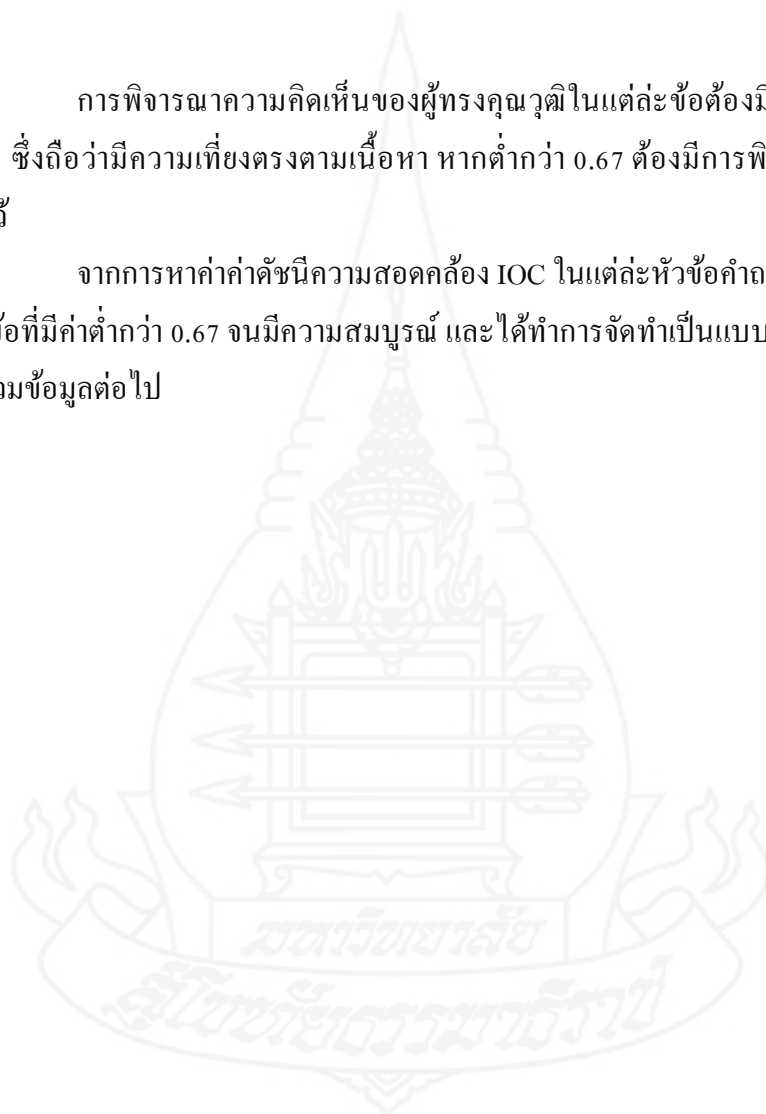
โดยที่ IOC คือ ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

R คือ ความคิดเห็นของพนักงาน

N คือ จำนวนพนักงานที่สำรวจ

การพิจารณาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อต้องมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หากต่ำกว่า 0.67 ต้องมีการพิจารณาแก้ไขหรือไม่ คัดเลือกไว้

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ในแต่ละหัวข้อคำถาม ผู้ศึกษาได้ทำการแก้ไขหัวข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.67 จนมีความสมบูรณ์ และได้ทำการจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความเครียดในการทำงานที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานใน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. ศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
3. เปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเครียดในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

แบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
3. ความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการทำงาน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับลักษณะของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20-25 ปี
 26-30 ปี 31-35 ปี
 36-40 ปี 41 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงานภาพรวม (ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน)

1-3 ปี 4-6 ปี
 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ป.ว.ช อนุปริญญา/ป.ว.ศ
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานะภาพ

โสด
 สมรส
 หย่าร้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขอให้ท่านอ่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน					
1	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันเหมาะสม					
2	ความเร่งด่วนของงานสัมพันธ์ต่อเวลาการทำงาน					
3	ทักษะความสามารถที่มีเพียงพอต่องานที่ทำ					
4	ความรับผิดชอบต่องานที่ทำสูง					
5	ภาระงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้ มีเวลาได้คิดและพัฒนาเรื่องอื่นๆ					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
6	ได้รับคำแนะนำในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
7	มีการช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ					
8	มีอิสระในการทำงาน					
9	เกิดความขัดแย้งจากงานที่ได้รับมอบหมาย					
10	การแบ่งงานเป็นกรรม					
11	มีการมอบหมายงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน					
12	ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีม					
13	ทีมงานมีการทำงานเป็นทีมเสมอ					
14	ทีมงานข้างเคียงช่วยเหลือทันที เมื่อได้รับการร้องขอ					
15	มีการสื่อสารกับทีมงานในทุกๆเรื่อง					
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
16	ค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงานที่ทำ					
17	เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน มีสวัสดิการ โบนัสให้ได้อย่างเหมาะสม					
18	สวัสดิการด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เงินจัดให้เพียงพอเหมาะสม					
	ด้านความปลอดภัย					
19	พื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย					
20	สภาพแวดล้อมเหมาะสม ความร้อน กลิ่น แสงเสียง					
21	อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลมีอย่างเพียงพอ					
	ด้านความก้าวหน้า					
22	มีระยะเวลา เกณฑ์ และเป้าหมายในการปรับตำแหน่งที่ชัดเจน					
23	ได้รับโอกาสในการอบรมเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
24	มีความท้าทาย ให้ได้แสดงฝีมือในหน่วยงานตนเอง					
25	งานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่ความก้าวหน้าในเรื่องการประเมิน					

ข้อที่	ด้านแนวทางและวิธีการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านสภาพการทำงาน					
26	ปริมาณงานมากเกินไป ไม่สามารถจัดลำดับงานได้					
27	งานที่ทำมีความยากลำบาก					
28	ไม่มีความรู้ที่จะจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
29	ระบบการค้นคว้าหรือแหล่งข้อมูลที่จำเป็นกับงานน้อยเกินไป					
30	การเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นทำได้ยาก					

ตอนที่ 3 จากความคิดเห็นตอนที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการจัดการความเครียดที่ท่านมี

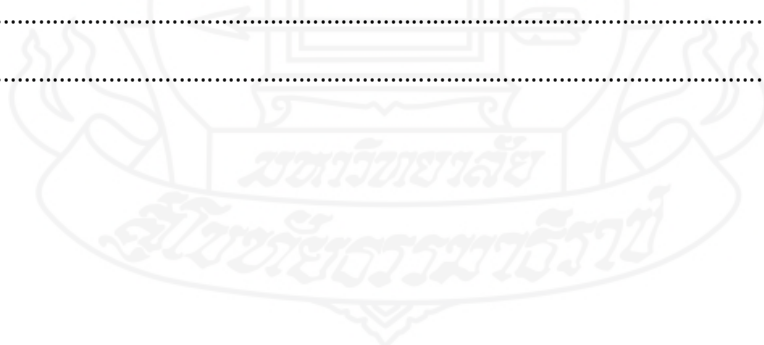
- ทำงานตามปกติ ไม่ต้องทำอะไร
- ปรึกษาหารือกับหัวหน้างานเพื่อหาทางออก จัดการกับความเครียดที่มี
- หางานใหม่และลาออกเพราะคิดว่าที่ทำงานใหม่คงดีกว่าที่เป็นอยู่ตอนนี้
- ลาออก โดยไม่รอให้ได้งานใหม่

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงานของท่านเป็นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....



ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ขอให้ท่านอ่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

ข้อที่	ความเครียดในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ					
2	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ					
3	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสารทึงเครียด					
4	มีความวุ่นวายใจ					
5	ไม่อยากพบปะผู้คน					
6	ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง					
7	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง					
8	รู้สึกหมดหวังในชีวิต					
9	รู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า					
10	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา					
11	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ					
12	รู้สึกเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร					
13	รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร					
14	มีอาการหัวใจเต้นแรง					
15	"เสียงสั่น ปากสั่น"					
16	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ					
17	"ปวด หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่"					
18	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ไม่คุ้นเคย					
19	มีนั่งหรือเวียนศีรษะ					
20	ความสุขทางเพศลดลง					
21	กลัวทำงานผิดพลาด					
22	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ					
23	รู้สึกคับข้องใจ					
24	รู้สึกสับสน					
25	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้					

ขอขอบคุณเพื่อนพนักงานทุกท่านในการสละเวลาเพื่อทำแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายเฉลิม จิวสุข
ที่อยู่	89/13 ม.7 ต.หนองคำสิง อ.พานทอง จ.ชลบุรี 20160
วัน เดือน ปีเกิด	18 เมษายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยเซาท์อีสบางกอก ปีการศึกษา 2553
สถานที่ทำงาน	บริษัทจาโต โค (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต แผนกเครื่องกล

