

**ปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน
นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**
**Factors of Organization Environment Affecting Work Stress of Personnel in
an Industrial Estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya**

กรรณิการ์ บัวทอง

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kannika Buatong

Industrial Management, Faculty of Business Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยสิ่งแวดล้อม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test , F-test และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน หัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับต้น ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 60,000

บาท ระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในภาพรวมระดับมาก ส่วนความเครียดในการทำงาน ในภาพรวมระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจแตกต่างกัน ขณะที่ พนักงานที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Enter ของปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.143 พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรไม่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ความเครียดในการทำงาน

Abstract

The research of factors of organization environment affecting work stress of personnel in an industrial estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya aims to 1) study work stress of personnel in an industrial estate; 2) study environmental factors affecting work stress of personnel; 3) study the comparison of work stress of personnel following personal factors; 4) study the comparison of work stress of personnel following environmental factors. A questionnaire was used for data collection from the 400 personnel in the industrial estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya. The statistics used for data analysis are t-test, f-test, and multiple regression analysis.

The study found that the majority of personnel in the industrial estate in Phra Nakhon Si Ayutthaya is female, age under 30 years old, bachelor's degree, single, supervisor/junior manager, over 10 years of work experience, and 45,001-60,000THB of monthly income. The overall level of environmental factors is high. The overall level of work stress is medium. The difference in age of personnel influence different level of work stress. The difference in position and work experience of personnel influence different behavior of work stress. By applying the multiple regression analysis (R) = 0.143 through the environmental factors of personnel influencing work stress, it found that the work environment factors of personnel do not affect work stress.

Keywords: environmental factor, work stress

บทนำ

ปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจของสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดปัญหาขึ้นมาในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากค่าใช้จ่าย ปัญหาครอบครัว หรือปัญหาทางการเมือง ส่งผลให้เศรษฐกิจทรุดตัวลง ตัวอย่างเช่น พนักงานในองค์กรได้รับผลกระทบและเกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นในด้านการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน ผลของการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความเครียด โดยผลกระทบจากความเครียดนั้นอาจจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายอยู่เกิดข้อผิดพลาด หรือมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรและทำให้เสียสุขภาพทั้งทางกายและใจ ซึ่งความเครียดนั้นเป็นภัยที่ใกล้ตัวที่ไม่ควรมองข้ามไป

ความเครียดจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีสิ่งมากระตุ้น หรือคิดในเรื่องเดิมๆ สาเหตุหลักมาจากการทำงานที่มากเกินไป งานไม่เหมาะสมกับบุคคล มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ไม่ดีกับพนักงาน, เพื่อนร่วมงานในองค์กร มีการแข่งขันภายในองค์กรสูง หรือทักษะความสามารถยังไม่ดีพอที่จะทำงานนั้นๆ จนทำให้ลเล่ยต่อหน้าที่ของตน ความเครียดที่เกิดจากการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้มีการแสดงพฤติกรรม ความผิดปกติทางอารมณ์ มีอาการหงุดหงิดง่าย ควบคุมอารมณ์ได้ไม่ดี ไม่มีสติสัมปชัญญะ และทำให้ร่างกายอ่อนล้า ความสามารถในการทำงานลดลง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากความเครียดจากการทำงาน จึงได้มีการศึกษาค้นคว้างานวิจัยข้างต้น เพื่อเป็นกรณีศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ซึ่งผลงานวิจัยและข้อมูลงานวิจัยนี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความเครียดของบุคลากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความเครียดของบุคลากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปัจจัยสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน
2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรในเขตนิกมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60,000 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane (1979) ได้บุคคลเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ข้อมูลที่ได้ประกอบด้วยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) สถานภาพ
- 5) ตำแหน่งงาน
- 6) ประสบการณ์ทำงาน
- 7) รายได้ต่อเดือน

2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

- 1) ด้านลักษณะงาน
- 2) ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่
- 3) ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่
- 4) ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ
- 5) ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร
- 6) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

2.3 ความเครียดจากการทำงาน

- 1) ด้านร่างกาย
- 2) ด้านจิตใจ
- 3) ด้านพฤติกรรม

3. ระยะเวลาการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล 5 สิงหาคม 2563 – 20 พฤษภาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลงานวิจัยและข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับต่อองค์การดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อสามารถนำไปปรับระดับความเครียดให้เหมาะสมได้
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถใช้ในการวางแผนจัดการความเครียดในองค์การได้
3. สามารถเป็นแนวทางในการวางแผนและป้องกันการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีหนทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตด้วย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด, ทฤษฎี, วรรณกรรมต่างๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์การที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นกับคนไทยทุกเพศ ทุกวัย โดยเฉพาะกับบุคคลทำงานทั่วไป ที่ต้องเผชิญกับภาวะกดดันในด้านต่างๆมากมาย ทั้งในด้านฐานะ หน้าที่การงาน การเงิน ความมั่นคงของชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้จึงทำให้เกิดการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเครียดสูงตามไปด้วยความเครียดนี้สามารถนำไปสู่ปัญหาทางด้านสุขภาพจิต และอาจนำไปสู่โรคต่างๆทางกายมากมาย

ความหมายของความเครียด

จากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะความเครียด นั้นมีนักวิชาการได้อธิบายถึงภาวะ ความเครียด อาทิความหมาย สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือพฤติกรรมเผชิญความเครียดไว้ หลากหลายแง่มุม โดยผู้วิจัยได้หยิบเอาข้อมูลบางส่วนที่น่าสนใจเพื่อนำเอามาประยุกต์ใช้กับกรอบแนวคิดมี รายละเอียดดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541: 3) ความเครียดหมายถึง ปฏิกริยาของร่างกายที่ตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อม ความเครียดเป็นประสบการณ์เฉพาะตัวของ แต่ละบุคคลในสภาวะการณ์อย่างเดียวกัน ร่างกายจะแสดงออก เวลาที่มีความเครียดโดยมีความดันโลหิตสูงขึ้นกว่าปกติชีพจรเต้นเร็วขึ้น หายใจถี่ขึ้น หัวใจจะทำงานมากขึ้น และกล้ามเนื้อ จะเกร็ง ปฏิกริยาเหล่านี้เรียกรวมว่าเป็นปฏิกริยาของ “การสู้หรือจะถอยหนี”

ทฤษฎีความเครียด

Holmes และ Rahe (1967) ได้มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า เหตุการณ์ชีวิตเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความเครียดและมีผลให้เกิดความเสี่ยงของความเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสร้างสรรค์นิสัยการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งมีความแตกต่างกันในระดับของการปรับตัว และได้พัฒนามาตรวัดการปรับตัวใหม่ทางสังคมหรือ SRRS ซึ่งเกี่ยวข้องกับปริมาณ ความรุนแรง และช่วงเวลาของการปรับตัว เหตุการณ์แต่ละอย่างได้รับการจัดเรียงตามลำดับ โดยอาศัยวิธีการให้คะแนนซึ่งเรียกว่าหน่วยการเปลี่ยนแปลงของชีวิตหรือ LCU แม้แต่เหตุการณ์ในด้านดีเช่น การแต่งงาน การหยุดพักผ่อน งานเลี้ยงในช่วงเทศกาลก็อาจนำไปสู่ความเครียดได้หรือ 9 เหตุการณ์ยุ่งยากเล็กน้อยๆ ในชีวิตประจำวันก็ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่การเริ่มต้นของสุขภาพที่ไม่ดีหรือเกิดโรคได้

สาเหตุและปัจจัยของความเครียด

การศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น มีผู้ที่ศึกษาและได้สรุปสาเหตุและ ปัจจัยไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

ไพบูลย์ โล่สุนทร (2547:18) กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดโรคทางด้านจิตใจ และสังคม (Psychosocial agent) สิ่งที่ทำให้เกิดโรคเนื่องมาจากปัจจัยด้านจิตใจและสังคม สภาพปัญหาทาง เศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบัน เงินเดือนหรือรายได้จากการประกอบอาชีพที่ได้รับไม่ได้สัดส่วนกับดัชนีค่าครองชีพที่สูงขึ้น รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ทำให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเลี้ยงชีพ เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ เป็นสาเหตุของโรคต่างๆ เช่น โรคหัวใจโคโรนารี โรคความดันโลหิตสูง โรคแผลในกระเพาะอาหาร เป็นต้น ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ผลของความเครียดในระยะยาวนานก่อให้เกิดโรคทั้งทางกายและทางใจได้

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยและสาเหตุที่สามารถก่อให้เกิดความเครียด ได้นั้น แบ่งออกได้ เป็น 2 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยภายในร่างกาย ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านชีววิทยา และปัจจัยด้านพัฒนาการของร่างกาย และปัจจัยภายนอกร่างกาย ได้แก่สิ่งแวดล้อม ทั้งด้านสังคมวัฒนธรรมและด้านเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆที่ก่อให้เกิดความเครียด

ชนิดของความเครียด

สมิต อาชานิจกุล (2537:4) ได้แบ่งประเภทของความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือความเครียดในระยะสั้น และความเครียดในระยะยาว

- ความเครียดระยะสั้น เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น เมื่อตกใจหรือช็อกจาก สาเหตุบางอย่าง เช่น เสียงดัง การเคลื่อนไหวอย่างกะทันหัน อุบัติเหตุต่างๆ เป็นต้น สภาพความเครียดแบบนี้ จะเป็นช่วงสั้นๆ เพราะร่างกายจะปรับตัวเข้าสู่สภาวะปกติได้โดยอัตโนมัติ บางครั้งความเครียดอาจมี สาเหตุมาจากด้านจิตใจ เช่น ความเครียดที่เกิดจากคำพูดที่ไม่น่าฟังของบุคคลใกล้ชิด หรือได้รับข่าวร้าย บางอย่าง เป็นต้น

อาการของความเครียดระยะสั้น จะมีอาการตื่นกลัว ตื่นเต้น ซึ่พจรเต้นเร็วรู้สึกปั่นป่วนใน ท้อง จิตใจ อ่อนไหวไม่มั่นคง

- ความเครียดระยะยาว ความเครียดบางอย่างเป็นเรื่องเรื้อรังหรือกินเวลานาน เช่นเกิดจาก ปัญหาความไม่ลงรอยไม่เข้าใจกันในครอบครัว ปัญหาเรื่องการเงิน ปัญหาการทำงาน เป็นต้น ความเครียดแบบนี้จะรุนแรงกว่า ความเครียดระยะสั้น จะมีอาการวิตกกังวลที่หาสาเหตุไม่ได้ นอนไม่หลับนอนไม่หลับ เกิดความดันโลหิตสูง และ โรคหัวใจซึ่งหากเป็นมากควรพบนักจิตวิทยา หรือ จิตแพทย์เพื่อให้คำแนะนำและบำบัดรักษาได้ถูกต้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

พนม เกตุมาน, 2550 การดำเนินชีวิตของบุคคลจะมีลักษณะเป็นกิจกรรมต่างๆมากมาย ซึ่งการทำงานก็ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งในจำนวนกิจกรรมทั้งหลายที่บุคคลต้องกระทำเพื่อให้เกิดการยอมรับ แต่ละบุคคลต้องมีการเคลื่อนไหวเพื่อผลิต เพื่อสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อให้ได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง และผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคคลต้องทำงาน และต้องประสบกับความเครียดจากงานอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วูดค็อก (Woodcoch. 1989 : 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพใน การทำงานรวมกันนั้น บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการที่เรียกว่า Building Blocks คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

- มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ เห็นพ้องต้องกัน
- ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
- การสนับสนุนความไว้วางใจต่อกัน
- ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
- กระบวนการทำงานและกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม
- ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน
- การพัฒนาตนเอง
- ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน
- การติดต่อสื่อสารที่ดี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้ดำเนินงานวิจัยทำการเก็บข้อเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล, ข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อม และความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้ทำการนำเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ไปดำเนินการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยผลในการประเมินค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 1.00 ซึ่งถือได้ว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ

3. นำแบบสอบถามออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่พร้อมแสดงข้อมูลในตารางแบบ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับทดสอบสมมติฐาน คดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ซึ่งประกอบไปด้วย การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent t-test และ One-Way ANOVA ซึ่งหากพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายการใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ โดยการทดสอบรายคู่ (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ทำการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรนิคมกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 สถานภาพสมรส จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ตำแหน่งงาน หัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 และมีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในภาพรวมมีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.52$) และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ($\bar{X} =$

3.48) มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ ($\bar{X} = 3.39$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

3.ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำและได้รับมอบหมายนั้นเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ งานที่ทำมีการกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของงานที่คาดหวังให้บรรลุไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.51$) มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลางคือ สามารถแสดงความคิดเห็นและมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.18$) งานที่รับผิดชอบอยู่สะท้อนความมีศักดิ์ศรีและคุณค่าในตัวตน ($\bar{X} = 3.10$) และงานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ท่านได้แสดงความรู้และความสามารถ อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

4.ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก คือ บ่อยครั้งที่มักจะได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานประจำของท่านมักจะมี ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานเสมอว่าใครต้องปฏิบัติงานในส่วนไหนอย่างไร ($\bar{X} = 3.64$) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่อยากทำ ($\bar{X} = 3.55$) มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ มีความพึงพอใจกับบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$) ตามลำดับ

5.ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก คือ บ่อยครั้งเกิดความสับสนในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่รู้ที่จะทำอะไรดี ($\bar{X} = 3.77$) มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง คือ บริษัทกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อลดความขัดแย้งในบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

6.ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.75$) มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่ท่านมีอยู่ ($\bar{X} = 3.22$) ทำงานมานาน แต่ไม่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิมเลย ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

7.ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ พร้อมที่จะเสียสละบางส่วนของรายได้ เพื่อช่วยให้บริษัทรอดพ้นสถานการณ์ COVID-19 ในครั้งนี้ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ บริษัทจัดช่วงเวลาอย่างเหมาะสมให้มีโอกาสที่เพื่อนร่วมงานจะทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.70$) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชายินดีและใส่ใจในการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.65$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.45$) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ระดับปานกลาง คือ สัมพันธภาพระหว่างท่านกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ

8.ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น คือ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ท่านใช้สำหรับปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ทันสมัยและปลอดภัยในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ไม่พบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยรวมเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$) บริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมด้านแสง อุณหภูมิ และอากาศที่ถ่ายเทเพื่อเอื้อต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.75$) บริษัทที่ทำงานมีระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยไม่แพ้บริษัทคู่แข่ง ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

9.ความเครียดในการทำงาน ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.40$) มีความเครียดในการทำงาน ระดับปานกลางคือ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.38$) ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

10.ความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายในภาพรวมมีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก คือ บ่อยครั้งที่ต้องทำงานหนักเกินกำลัง ($\bar{X} = 3.46$) และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้บางเวลาทำให้ท่านต้องเผชิญกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.45$) มีความเครียดในการทำงาน ระดับปานกลางคือ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจกับการเกิดอุบัติเหตุในงานต่อผู้ปฏิบัติงานตามสมควร ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

11.ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก คือ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนของโควิด 19 บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถจ่อจอบกับการปฏิบัติงานในระยะเวลาต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ มักจะมีความไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติตนให้เป็นที่รักใคร่ของหัวหน้างานอย่างไร ($\bar{X} = 3.55$) และเพื่อนร่วมงานมองว่าท่านเป็น

คู่แข่งในการทำงานที่ต้องเอาชนะต่อกัน ($\bar{X} = 3.43$) มีความเครียดในการทำงาน ระดับปานกลางคือ ไม่นับใจว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

12. ความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมในภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมักนั่งเหม่อลอยและไม่รู้ว่าจะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างไร ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ ในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของหน่วยงานท่านลดลงกว่าที่เคยเป็น ($\bar{X} = 3.42$) มีความเครียดในการทำงาน ระดับปานกลางคือ จะคอยเป็นกังวลเรื่องอนาคตของท่านและครอบครัวในขณะที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาโควิด ($\bar{X} = 3.35$) เพื่อนร่วมงานของท่านมีการขาดงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และในช่วงเวลาเดียวกันอุบัติเหตุก็เกิดขึ้นในอัตราสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

13. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความเครียดในการทำงานทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

14. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

15. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ น้อยกว่าอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.31 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.00

และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ น้อยกว่าอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.02

16. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

17. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพพบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

18. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.16 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.04

และ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.58 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.00 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.43 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.01

19. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

20. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.00 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.01

21. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

22. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.02 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม มากกว่าประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 และมีค่า Sig ของการทดสอบเท่ากับ 0.02

23. การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Enter ของปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรไม่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.020$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมสามารถพยากรณ์ความผันแปรของความเครียดในการทำงานได้คิดเป็นร้อยละ 0.20 ที่เหลืออีกร้อยละ 99.80 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.001(X_1) + (-0.061)(X_2) + (-0.025)(X_3) + 0.018(X_4) + 0.023(X_5) + 0.057(X_6)$$

$$X_1 = 0.021, X_2 = -1.816, X_3 = -1.122, X_4 = 0.709, X_5 = 0.768, X_6 = 1.769$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลที่ได้รับจากการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.75 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.75 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.50 ตำแหน่งงานหัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 43.75 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.00 และมีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในภาพรวมระดับมาก ซึ่งมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน รองลงมาคือ ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมระดับปานกลาง ซึ่งมีความคิดต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำและได้รับมอบหมายนั้นเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รองลงมาคือ งานที่ทำมีการกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของงานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ สามารถแสดงความคิดเห็นและมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบอยู่สะท้อนความมีศักดิ์ศรีและคุณค่าในตัวตน และงานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ท่านได้แสดงความรู้และความสามารถ อย่างเต็มที่

ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ในภาพรวมระดับมาก ซึ่งมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก คือ บ่อยครั้งที่มักจะได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำที่ท่านทำอยู่ รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานประจำของท่านมักจะมี ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานเสมอว่าใครต้องปฏิบัติงานในส่วนไหนอย่างไร งานที่ได้รับมอบหมาย

เป็นงานที่ไม่อยากทำ มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ มีความพึงพอใจกับบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในการทำงาน

ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ในภาพรวมระดับมาก ซึ่งระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก คือ บ่อยครั้งเกิดความสับสนในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่รู้ที่จะทำอะไรดี มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ บริษัทกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อลดความขัดแย้งในบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ ในภาพรวมระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเสมอภาคและยุติธรรม มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่ท่านมีอยู่ ทำงานมานาน แต่ไม่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิมเลย

ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ในภาพรวมระดับมาก ซึ่งมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ พร้อมที่จะเสียสละบางส่วนของรายได้ เพื่อช่วยให้บริษัทรอดพ้นสถานการณ์ COVID-19 ในครั้งนี้ รองลงมาคือ บริษัทจัดช่วงเวลาอย่างเหมาะสมให้มีโอกาสที่เพื่อนร่วมงานจะทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีดีและใส่ใจในการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่าน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับปานกลาง คือ สัมพันธภาพระหว่างท่านกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี

ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ในภาพรวมระดับมาก ซึ่งมีระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น คือ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ท่านใช้สำหรับปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ทันสมัยและปลอดภัยในการใช้งาน รองลงมาคือ ไม่พบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยรวมเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน บริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมด้านแสง อุณหภูมิ และอากาศที่ถ่ายเทเพื่อเอื้อต่อการทำงานเป็นอย่างมาก บริษัทที่ทำงานมีระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยไม่แพ้บริษัทคู่แข่ง

3.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงาน ในภาพรวมระดับปานกลาง ซึ่งมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านร่างกาย มีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ ด้านจิตใจ และ ด้านพฤติกรรม

ด้านร่างกายในภาพรวมระดับมาก ซึ่งมีความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก คือ บ่อยครั้งที่ต้องทำงานหนักเกินกำลัง และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้บางเวลาทำให้ท่านต้องเผชิญกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย มีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจกับการเกิดอุบัติเหตุในงานต่อผู้ปฏิบัติงานตามสมควร

ด้านจิตใจ ในภาพรวมมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ซึ่ง มีความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก คือ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนของโควิด 19 บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถจดจ่อกับการปฏิบัติงานในระยะเวลาต่างๆ ได้ รองลงมาคือ มักจะมีความไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติตนให้เป็นที่รักใคร่ของหัวหน้างานอย่างไร และเพื่อนร่วมงานมองว่าท่านเป็นคู่แข่งในการทำงานที่ต้องเอาชนะต่อกัน มีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ ไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป

ด้านพฤติกรรมในภาพรวมมีความเครียดในการทำงาน ระดับปานกลาง ซึ่งมีความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมักนั่งเหม่อลอยและไม่รู้ว่าจะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างไร รองลงมาคือ ในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของหน่วยงานท่านลดลงกว่าที่เคยเป็น มีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ จะคอยเป็นกังวลเรื่องอนาคตของท่านและครอบครัวในขณะที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาโควิด เพื่อนร่วมงานของท่านมีการขาดงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และในช่วงเวลาเดียวกันอุบัติเหตุก็เกิดขึ้นในอัตราสูงขึ้น

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรไม่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

อภิปรายผล

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ บุคลากรได้รับมอบหมายในงานที่เร่งด่วนเป็นประจำ ปริมาณงานที่มากทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามกำหนดระยะเวลาที่วางไว้ อีกทั้งยังขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานภายในองค์กร หรือแม้แต่การไม่ได้รับสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมนอกสถานที่ เพราะเมื่อเทียบกับรายได้หรือผลตอบแทนที่ได้รับถือว่ายังไม่คุ้มเท่ากับปริมาณงาน ดังแนวคิดของ Cooper et al. (2001) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรนั้นเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ เช่น ชั่วโมงการทำงาน ภาวะการทำงาน ความเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น แนวคิดของซินโอริส หัสบำเรอ (2531, น. 75- 77) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ในการทำงาน การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงานได้ แนวคิดของ Warshaw (1979) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานมาจาก สภาพแวดล้อม ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และดังแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2541) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและ ทางอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและทำให้ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ และแนวคิดมะลิวัลย์ ชูเกียรติศิริ (2544:22) กล่าวว่า ความกดดัน จากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง ความวิตกกังวลทำให้เกิดความเครียดขึ้นในตลอดเวลา สอดคล้องกับ ตู่กตา บุรีรัมย์ (2560) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ องค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน อีกทั้งการได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้พนักงานลดความกังวลในการทำงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ คำหล้า ภูมิภณี และคณะ (2559) เพื่อศึกษาระดับความเครียดและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความเครียดของแรงงานหญิง อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ วชิระ

เพ็ชรธรรม (2559) ศึกษาความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ แนวคิดของสมิต อาชวนิจกุล (2537:1) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกช่วงเวลา และเมื่อเกิดความเครียดในตัวบุคคลแล้วจะทำให้เกิดอาการไม่พึงประสงค์ต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจแตกต่างกัน ขณะที่ พนักงานที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน เป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะทนต่อความกดดันได้ต่ำกว่า ขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้ดีกว่า ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันย่อมเกิดความเครียดต่างกันออกไป อาทิ พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่สูงย่อมมีความรับผิดชอบสูงกว่า หรือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะสามารถทำงานและเข้าใจในรายละเอียดของงานได้ดีกว่า ทำให้ความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงาน อีกทั้งในแต่ละช่วงอายุจะมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ต่างกันออกไป สอดคล้องกับ คำหล้า ภูมิณี และคณะ (2559) เพื่อศึกษาระดับความเครียดและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ วชิระ เพ็ชรธรรม และ กลางเดือน โทษนา (2559) ความเครียดและเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส มีระดับความเครียด แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1.องค์กรควรกำหนดมาตรฐานของงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง

2.เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่จะได้รับงานที่นอกเหนือจากที่รับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งในการทำงานองค์กรควรกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละหน่วยงาน แต่ละตำแหน่งเพื่อป้องกันการได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันและป้องกันความสับสนในงานที่ได้รับมอบหมาย

3.การปฏิบัติงานในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยทักษะ ความสามารถดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสถิติซึ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่างๆ โดยทั่วไป แต่ไม่ทราบสาเหตุและความสัมพันธ์ในเชิงลึก ดังนั้น จึงควรทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก เฉพาะกลุ่มเป้าหมายจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน รวมทั้งได้รับข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการลดความเครียดในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานของพนักงานภายในองค์กร

3. ควรศึกษาถึงผลกระทบหากพนักงานนั้นเกิดความเครียดจากการทำงาน เพื่อสำหรับเป็นแนวทางในการป้องกัน ไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.(2541). คู่มือคลายเครียด กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท

สยาม เอ็ม แอนด์บีพับลิชซิ่ง

ชูลีพร เพ็ชรศรี.(2556).คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยายองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

ฐาปณี ว่างานนท์.(2556).ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา

บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

รัตนา ศิริพานิช. (2544). หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร,

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สุพานี สฤกษ์สุวานิช.(2549). พฤติกรรมมองการณ์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.กรุงเทพมหานคร

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สลิทธ เทพตะการพร.(2542). โรคปวดหลังจากการทำงาน. สถานการณ์สุขภาพและสิ่งแวดล้อม,

4(3),1-4

Cartwright,S. & Cooper,L.C. (1997). **Managing Workplace Stress**. Californai: Sage

Cooper,L.C & Marshall,J.(1976). Occupational source of stress: areview of the literature

Relating to coronary heart disease and mental ill-health. **Journal of Occupational Psychology**, **49**,(pp.11-28)

Herzberg Frederick, (1959). Mauser Bernard and Snyderman Barbara block. **The Motivation to Work** (2nd ed). New York: Willey.