

ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร



นางสาวนฤตวัน ชัยราภรณ์

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Work stress among employees of steel import Companies in Bangkok

Miss Narutawun Chatcharaporn



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวนฤตวัน ชัยราภรณ์
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุทธิพงศ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์)

ณุตวัน ชัชวราภรณ์ : ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร (Work stress among employees of steel import Companies in Bangkok) อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. พญ. ศิริลักษณ์ ศุภปิติพร, 97 หน้า.

เหตุผลของการทำวิจัย : ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อภาวะหรือการกระทำใดๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดที่เกิดขึ้นอาจมีทั้งประโยชน์และโทษ ความเครียดที่ไม่รุนแรงเป็นสิ่งกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า แต่ความเครียดที่รุนแรงมากอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จึงต้องมีการปรับปรุงและช่วยเหลือนอกจากการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้บุคลากรหรือพนักงานต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา : เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 ราย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร และแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ 54 ข้อคำถาม) และใช้สถิติเชิงพรรณนา Independent sample t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ด้วยวิธี stepwise

ผลการศึกษา : พบว่าภาวะความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความเครียดจากภาระงาน ร้อยละ 76.8 ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ร้อยละ 52.2 ด้านความมั่นคงของงาน ร้อยละ 82.2 และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ร้อยละ 54.9 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความอิสระในการตัดสินใจ ร้อยละ 64.6 และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 53.5 จัดอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย นโยบายการบริการงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบพหุคูณเป็นรายด้าน ปัจจัยทำนายการเกิดภาวะความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส ($p < 0.001$) ตำแหน่งงานวิศวกร ($p < 0.001$) การทำงานล่วงเวลา ($p = .029$) ความไม่เพียงพอของรายได้ ($p < 0.001$) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ($p = .002$) เพศชาย ($p = .001$) และประสบการณ์ทำงาน ($p = .002$)

สรุป : ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามการตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง น่าจะมีส่วนช่วยลดความเครียด และให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดระดับสูง ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งก่อให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ภาควิชา จิตเวชศาสตร์

สาขาวิชา สุขภาพจิต

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษาหลัก

5874254430 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORDS: WORK STRESS / EMPLOYEES / IMPORT COMPANIES / STEEL

NARUTAWUN CHATCHARAPORN: Work stress among employees of steel import Companies in Bangkok. ADVISOR: ASSOC. PROF. SIRILUCK SUPPAPITIPORN, M.D., 97 pp.

Background : Stress is a reaction of the body and mind that responds to any condition or action occurring in daily life. Stress can create both advantages and disadvantages. If the stress is not severe it may encourage and stimulate self-development. Otherwise, it is necessary to improve and help the work stress of the employees. who are involved in driving the organization together to achieve the highest organizational targets and objectives.

Objective : To study work stress and related factors of work stress among employees of steel import companies in Bangkok.

Methods : Data were collected from 370 employees of steel import companies in Bangkok. The questionnaire included: 1) General information; 2) Organizational information; and 3) Work Stress evaluation. The data were analyzed by Descriptive Statistics, Independent sample t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficiency and Multiple Linear Regression by Stepwise.

Results : The subjects of work stress in dimension of stress from workload (76.8%), working hard stress (52.2%), work stability (82.2%), hazard at work (54.9%). were found in moderate level while, independent decision (64.6%) and social support (53.6%) were in high level. Factors associated with work stress were age, working age, working experience, average income, working time, work performance, the policy of work management, relationship with workmates, compensation, welfare, success, and the success and progress in work. In multivariate regression analysis, the statistically significant factors with hazard at work were marital status ($p < 0.001$), engineer position ($p < 0.001$), work overtimes ($p = .029$), sufficiency of income ($p < 0.001$), social support ($p = .002$), male gender ($P < 0.001$), and work experience ($p = .002$).

Conclusion : In this study, work stress among employees of steel import companies in Bangkok was found in moderate level. However, organizational and sociodemographic factors should be concerned about reducing stress from work and prevent high level of stress. These can affect the physical, mental health and also the performance of the employees.

Department: Psychiatry
Field of Study: Mental Health
Academic Year: 2016

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้รับความกรุณาและความเมตตาของ รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิติพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ไขวิทยานิพนธ์และดูแลความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง สำหรับคำแนะนำและความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านในการทำวิจัย และอาจารย์ผู้สอนประจำคณะแพทยศาสตร์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ สาขาสุขภาพจิต ปริญญาโททุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Rational).....	1
คำถามการวิจัย (Research Question).....	2
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives).....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	3
ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption).....	4
การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operation definition).....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย (Expected Benefit and Application).....	5
บทที่ 2.....	6
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด.....	6
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ขอบเขตงานวิจัย.....	15
บทที่ 3.....	16
รูปแบบการวิจัย (Research Design).....	16
ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology).....	16

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sample).....	16
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
การรวบรวมข้อมูล.....	19
การวิเคราะห์ข้อมูล	20
ข้อพิจารณาทางจริยธรรม (Ethic consideration).....	21
ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations)	21
บทที่ 4.....	22
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร.....	28
ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน	29
ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้า เหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร.....	30
บทที่ 5	60
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผล	65
ข้อจำกัดในการทำวิจัย	78
ข้อเสนอแนะ	78
รายการอ้างอิง.....	81
ภาคผนวก	84
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	97

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวม	28
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงานในภาพรวม.....	29
ตารางที่ 4 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	30
ตารางที่ 5 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากภาระงาน	33
ตารางที่ 6 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	36
ตารางที่ 7 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน	39
ตารางที่ 8 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสนับสนุนจากสังคม	42
ตารางที่ 9 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน.....	45
ตารางที่ 10 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ.....	47
ตารางที่ 11 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน	48
ตารางที่ 12 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนัก.....	48
ตารางที่ 13 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน	49
ตารางที่ 14 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม.....	49

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน.....	50
ตารางที่ 16 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ.....	50
ตารางที่ 17 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน	51
ตารางที่ 18 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนัก.....	51
ตารางที่ 19 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน	52
ตารางที่ 20 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม.....	52
ตารางที่ 21 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน.....	53
ตารางที่ 22 แสดงผลปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ.....	53
ตารางที่ 23 แสดงผลปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน	54
ตารางที่ 24 แสดงผลปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนัก.....	55
ตารางที่ 25 แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน .	56
ตารางที่ 26 แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม.....	57
ตารางที่ 27 แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Rational)

ปัจจุบันนี้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด และที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ปราศจากบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร แต่การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากในสถานที่ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านครอบครัว ด้านจิตใจความรู้สึก ความรู้ความสามารถ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ทำงาน อาจทำให้เกิดการเอาเปรียบ การกระทบกระทั่ง หรือความไม่เข้าใจกัน ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจะเกิดเป็นความท้อแท้ ความกดดัน และความเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงภาวะความเครียดกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับชีวิตคนสมัยใหม่ เป็นปฏิกริยาของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อภาวะหรือการกระทำใดๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ส่วนใหญ่มักส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้นๆ มนุษย์ทุกคนย่อมมีความเครียดเกิดขึ้นเสมอ ความเครียดที่เกิดขึ้นอาจมีทั้งประโยชน์และโทษความเครียดที่ไม่รุนแรงเป็นสิ่งกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า แต่ความเครียดที่รุนแรงมากอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดีอุตสาหกรรมเหล็กนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากเหล็กเป็นวัตถุดิบจำเป็นในการผลิตอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่มีส่วนสำคัญต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศหลาย อุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ดังนั้นทิศทางของอุตสาหกรรมต่างๆ เหล่านี้ ย่อมมีผลต่อความต้องการใช้เหล็กในประเทศโดยตรง โดยในต้นปี 2558 ที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจไทยที่อาจต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงหลายประการที่รออยู่ ข้างหน้า อาจส่งผลทำให้อุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้เหล็กสูงหลายๆอุตสาหกรรมต้อง เผชิญกับความเสี่ยงเหล่านี้ด้วย ซึ่งจะกระทบต่อความต้องการใช้เหล็กในประเทศอย่างไม่อาจเลี่ยง ส่งผลให้ผู้ประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กอาจต้องเตรียมพร้อมรับมือกับปริมาณความต้องการใช้เหล็กในประเทศจะขึ้นอยู่กับทิศทางการ พัฒนาอุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้เหล็กสูง เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ท่ามกลางทิศทางการขยายตัวของความต้องการบริโภคเหล็กในประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและความต้องการใช้ใน อุตสาหกรรมปลายน้ำต่างๆ ผู้ประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กอาจจำเป็นต้องเตรียมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนา ศักยภาพการผลิต รวมถึงเทคโนโลยีการผลิตให้สามารถผลิตเหล็กที่มีคุณภาพได้มากขึ้น อีกทั้งรัฐบาลยังมีโครงการสำคัญหลายโครงการที่ต้องการใช้เหล็กเช่นโครงการรถไฟ เชื่อมไทย-จีน เตรียมสร้างเส้นแรก กทม.-แก่งคอย-โคราชภายในปี 2558 เชื่อมมัน รถไฟ ไทย-จีน รถไฟ ไทย-ญี่ปุ่น จะช่วยอำนวยความสะดวก ในการเดินทางและเพิ่มประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ในภูมิภาคนี้พลตรีสรรเสริญ แก้วกำเนิด รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เปิดเผยถึง รัฐบาลจีน เสนอพัฒนาเส้นทางรถไฟ

ความเร็วปานกลาง ความเร็ว 180 กม./ชม. สายหนองคาย-โคราช-แก่งคอย-มาบตาพุด และแก่งคอย-กรุงเทพฯ ระยะทาง 873 กม. เพื่อเชื่อมโยงกับรถไฟจีน-ลาว ที่ หนองคาย-เวียงจันทน์ คาดว่า จะเริ่มก่อสร้างสาย กรุงเทพฯ-แก่งคอย-โคราช ได้ภายในปี 2558 ซึ่งรัฐบาลไทย และจีน เห็นตรงกันว่า ทั้งสองประเทศจะต้องร่วมมือกันด้านการพัฒนารถไฟ เชื่อมโยงภูมิภาคนี้ ซึ่งโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการค้าระหว่างสองประเทศ รวมทั้งจะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาค นอกจากทางรถไฟเชื่อมไทย-จีน แล้ว ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งถือเป็นนักลงทุนรายใหญ่ในไทย สนใจจะเข้ามาดำเนินโครงการรถไฟในไทย คือ รถไฟเส้นทาง กาญจนบุรี-กรุงเทพฯ-ฉะเชิงเทรา-แหลมฉบัง และกรุงเทพฯ-ฉะเชิงเทรา-อรัญประเทศ ระยะทาง 574 กม. และรถไฟฟ้าความเร็วสูง(ชิงกันเซน) เส้นทางกรุงเทพฯ-เชียงใหม่ ระยะทาง 670 กม. โดยรัฐบาลทั้ง 2 ฝ่ายได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจ MOC ร่วมกันเมื่อวันที่ 27 พ.ค. 2558⁽¹⁾

ทั้งนี้ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีนโยบายชัดเจน ในการให้ความร่วมมือกับมิตรประเทศ ในการสร้างทางรถไฟ ไทย-จีน และ การลงทุนทางรถไฟของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรัฐบาลมั่นใจว่า โครงการต่างๆ จะช่วยอำนวยความสะดวก ในการเดินทางและเพิ่มประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ในภูมิภาคนี้ ทว่าขณะเดียวกันก็อาจต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงจากสินค้านำเข้า โดยเฉพาะจากจีน ทำให้ผู้ประกอบการอาจจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการผลิตและต้นทุนมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาสินค้าเพื่อให้ได้คุณภาพส่งออกมาดีขึ้น ขณะเดียวกันการเข้าร่วมทุนทางธุรกิจ โดยเฉพาะกับนักลงทุนต่างชาติที่มีทุนและเทคโนโลยีในการผลิตที่สูงกว่าอาจ เป็นเส้นทางลัดหนึ่งให้ธุรกิจสามารถพัฒนาไปอย่างแข็งแกร่งได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นหลัง ประเทศต่างๆ ในอาเซียนเองก็มีความพยายามในการลงทุนผลิตเหล็กในลักษณะเดียวกัน มากขึ้น ในขณะที่กรอบความตกลงทางการค้าภายใต้การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สินค้าส่วนใหญ่ที่ผลิตในประเทศอาเซียน 10 ประเทศ ก็จะมีการปรับอัตรานำเข้าระหว่างกันลงเหลือร้อยละ 0 ในปี 2559 ทำให้ผู้ประกอบการต้องเร่งตระหนักและเตรียมความพร้อม ธุรกิจตนรวมไปถึงพนักงานในบริษัท เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

จากการปรับเปลี่ยนที่สำคัญนี้ ส่งผลให้ผู้วิจัยซึ่ง เคยมีประสบการณ์เนื่องจากเคยเป็นทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่มีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก เพื่อทราบถึงความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางป้องกันและแนะนำพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กที่กำลังเผชิญกับความเครียด ให้สามารถบรรเทาหรือบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย (Research Question)

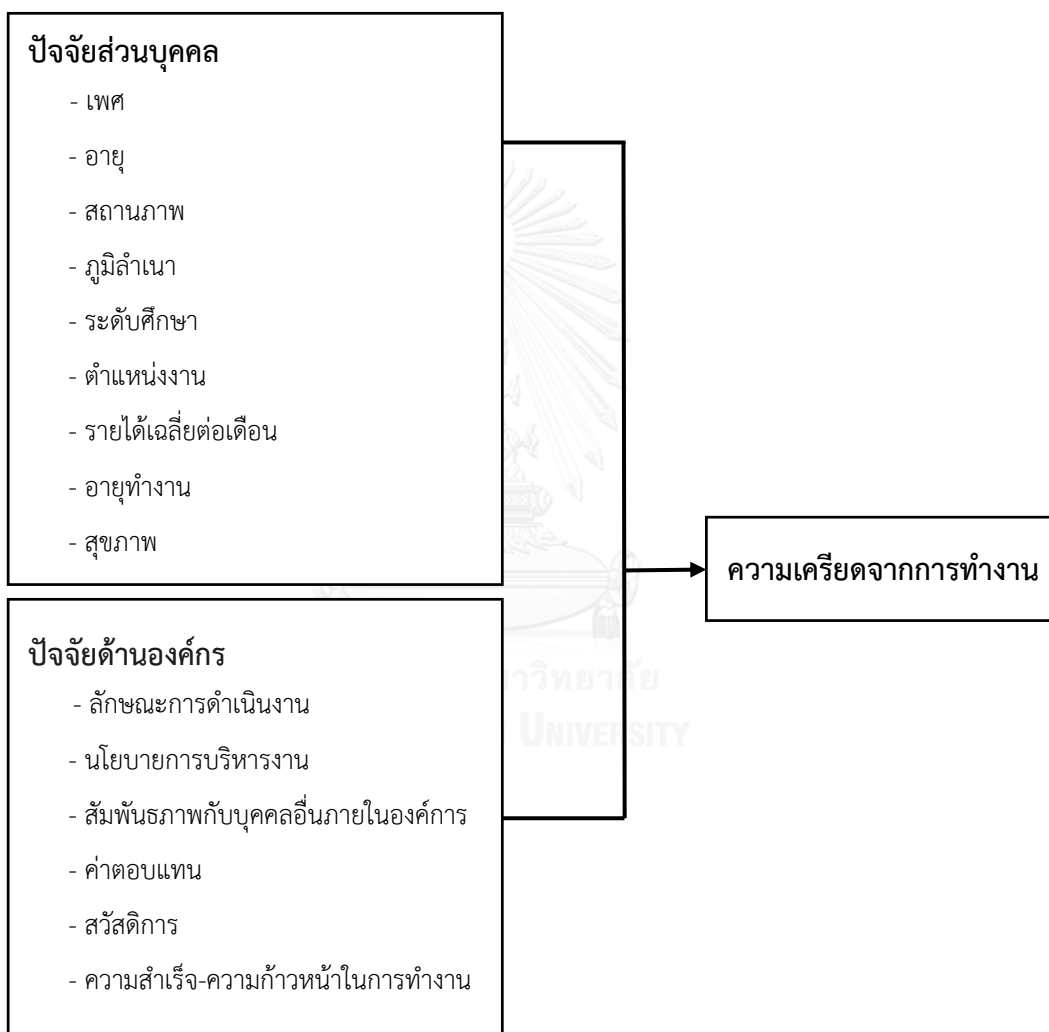
1. ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในประเด็น "ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยเก็บข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น และความเครียดที่วัด แสดงได้จากความคิดเห็นในแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านภาวะเครียดจากการทำงาน

การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operation definition)

ความเครียด หมายถึง สภาวะความซับซ้อนของร่างกายและจิตใจ เกิดจากสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บีบบังคับไว้ให้ร่างกาย และจิตใจเปลี่ยนแปลงไป เมื่อความเครียดเกิดขึ้นกับตัวบุคคลแล้ว อาจทำให้เกิดอาการไม่พึงประสงค์ต่างๆทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น หงุดหงิด กลัว วิตกกังวล ปวดหัว อ่อนเพลีย หมดเรื้อยวแรง ย้ำคิดย้ำทำ เกิดอาการผิดปกติทางประสาท หรือทางใจ ถ้าเกิดบ่อยครั้งขึ้นหรือเกิดระยะยาวนานจะทำให้จิตใจปั่นป่วน และเกิดอาการทุกข์ทงใจที่แก้ไขได้ยาก

ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง อาการ และความรู้สึกที่ไม่สบายทางด้านร่างกายและจิตใจดังนี้

- อาการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ รับประทานอาหารไม่ลง เป็นต้น
- อาการทางด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล หงุดหงิด โกรธ อึดอัด ไม่อยากทำอะไร เหนง เศร้า คิดมาก เป็นต้น

พนักงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ รวมถึงลูกจ้าง ที่ทำงานทุกฝ่าย และทุกแผนกในบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

บริษัทนำเข้าเหล็ก หมายถึง องค์กรธุรกิจชนิดหนึ่งที่น่าเข้าสินค้าเหล็กจากต่างประเทศ ซึ่งได้แก่ เหล็กแผ่นชนิดม้วนที่เป็นทั้ง เหล็กแผ่นรีดเย็นชนิดม้วน (Cold Rolled Coil) เหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน (Hot Rolled Coil) เหล็กแผ่นเคลือบชนิดม้วน (Coated Steel Coil)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุทำงาน บุคลิกภาพ สุขภาพ สถานะทางการเงิน

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นสาเหตุก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะการดำเนินงาน นโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นภายในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสำเร็จ-ความก้าวหน้าในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Benefit and Application)

ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน การพัฒนาองค์กร และการศึกษาค้นคว้าต่อไปในอนาคต



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับ “ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร” มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความหมายของความเครียด

ความเครียด เป็นภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเป็น สภาวะความกดดันที่เกิดจากสิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอกที่มากระทบ ทำให้เกิดกระบวนการปรับตัว ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวได้อาจ ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของ ความเครียดไว้ว่า อาการที่สมองตั้งเตรียมไม่ได้รับการจัดการให้ผ่อนคลายที่ถูกรื้อ เพราะเคร่งเครียด อยู่กับงานมากเกินไป

ร็อบบิ้นส์⁽²⁾ ได้กล่าวว่า ความเครียด คือ ภาวะที่บุคคลหนึ่งได้เผชิญกับโอกาสที่มีขีดข้อจำกัด หรือความต้องการที่เกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวัง และปรารถนา โดยที่ผลลัพธ์นั้นมีความไม่แน่นอน ซึ่ง ความเครียดอาจมีใช้ภาวะที่ไม่ดีเสมอไป ความเครียดอาจเป็นตัวกระตุ้น เป็นแรงขับให้บุคคลมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติซึ่งอาจนำไปสู่ความสำเร็จได้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข⁽³⁾ ความเครียด เป็นภาวะของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่ เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความรู้สึก ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับ ขังใจ หรือถูกบีบคั้น กัดดัน จนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ หม่นหมอง สับสน โกรธ เสียใจ

เกษม ต้นติผลาชีวะ⁽⁴⁾ แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความเครียดทางกายและ ความเครียดทางใจ

ความเครียดทางกาย ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากการถูกกระตุ้นที่กระทำต่อร่างกาย เป็นสิ่ง เร้าจากภายนอก หรือทางกายภาพ เช่น ความร้อน แสง สี เสียง สารเคมี กลิ่น หรืออาจเกิดจากการ กระตุ้นภายในร่างกายเอง เช่น ความหิว ระบายน้ำ การขับถ่าย สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเครียด ได้ทั้งสิ้น

ความเครียดทางใจ ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากเรื่องราวที่มากระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิดทุกข์ ทรมานทางใจ เช่น การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก การพบปะหรืออยู่ร่วมกับ บุคคลที่เกลียด การที่ต้องทำอะไรฝืนความรู้สึกของตนเอง การถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว การสูญเสียเงิน ทอง หรือเกียรติยศ เป็นต้น

ดังนั้น จากความหมายข้างต้น สรุปความหมายของความเครียด เป็นภาวะจิตใจและร่างกายที่ ของแต่ละบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ที่รู้สึกว่าคุณเองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามจนทำให้เกิด ความ รู้สึกวิตกกังวล อันเป็นผลจากการต้องปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่างๆ จากสภาพแวดล้อม กัดดัน หรือคุกคามให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ลาซารัส และ โพล์คแมน⁽⁵⁾ ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด และอธิบายว่า ภาวะความเครียดเป็นภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคล หรือสิ่งแวดล้อม เพียงแต่สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อคน มีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นความเครียด (Stress) จึงหมายถึงกระบวนการรับรู้จากเหตุการณ์ที่บุคคลประเมินจากประสบการณ์ว่าส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพของตนเอง และตนจะต้องใช้อาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือเกินกำลังในการปรับตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั่นหมายความว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านั้นจะเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าได้ประเมินความสมดุลระหว่างความต้องการ (Demands) กับประสบการณ์ที่มีอยู่ (Resources) ของบุคคลนั้น ซึ่งการประเมินการตัดสินใจภาวะเครียดของแต่ละบุคคลจำเป็นต้องผ่านกระบวนการจากความรู้สึกนึกคิด

เซลเย่⁽⁶⁾ จำลอง ดิษยวณิช กล่าวถึงความเครียดว่า เป็นปฏิกิริยาอาการตอบสนองของร่างกายที่มีสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นหรือกระทบกับร่างกายไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตาม เช่น การเจ็บป่วย การเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกาย การใช้สารเคมี ความร้อน ความเย็น ความเศร้า ความผิดหวัง ยาฮอร์โมน และอื่นๆ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาเฉพาะด้าน ยกตัวอย่างเช่น ความเย็นก่อให้เกิดอาการหนาวสั่น การวิ่งขึ้นเขาด้วยความเร็ว ส่งผลกระทบต่อกล้ามเนื้อหัวใจและจังหวะการหายใจ ทั้งหมดนี้มีสิ่งๆ เหมือนกันคือ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้น และเรียนรู้จักการปรับตัว (Adaptation) เพื่อนามาซึ่งภาวะสมดุล (Homeostasis) ของร่างกาย ซึ่งการปรับตัวเช่นนี้จะนำไปสู่ความเครียดที่เกิดจากสิ่งเร้า (Stimulus) ต่างๆที่มีผลกระทบต่อร่างกายของคนเรา

สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

ร็อบบินส์⁽⁷⁾ ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดจากแบบจำลองของความเครียด ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ จะเป็นสาเหตุในการเกิดความเครียดหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางด้านความรู้สึกนึกคิด ประสบการณ์ และลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนนั้น และการที่ปัจเจกบุคคลต้องเผชิญกับความเครียด ก็จะทำให้เกิดอาการได้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการที่แสดงออกทางพฤติกรรม เป็นต้น

สรุปจากแนวคิดของ ร็อบบินส์ ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการสร้างกรอบแนวความคิด และกำหนดตัวแปรบางด้านในการศึกษาตาม ร็อบบินส์⁽²⁾ ประกอบด้วยสาเหตุความเครียดในด้านปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยข้างต้น จะมีผลต่อความเครียดของบุคคลในองค์กร ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้รักษาความสมดุลของตนเองไว้ได้

ฟาร์เมอร์ และคนอื่นๆ⁽⁸⁾ ได้แบ่งสาเหตุของความเครียด ไว้ดังนี้ สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) สาเหตุจากการเงิน (Financial Source) สาเหตุจากสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Relational Source) สาเหตุด้านอาชีพและด้านการเงิน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและการดำรงชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึก ประสบการณ์ของการประกอบอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

สุพานี สฤกษ์วานิช⁽⁹⁾ ได้แบ่งสาเหตุทำให้เกิดความเครียดออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก
 - 2.1 ปัจจัยในเรื่องงาน (Job) สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น เป้าหมายงาน ภาระงาน (Workload) สภาพหรือเงื่อนไขของการทำงาน (Job Conditions)
 - 2.2 บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตำแหน่งงาน (Role)
3. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ และลักษณะบุคคล ปัญหาทางด้านจิตใจ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงวัยของชีวิต ความแตกต่างทางด้านเพศ ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางการเงิน และปัญหาอื่นๆ

ประเภทของความเครียด

ความเครียดมีอยู่หลายประเภท และมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของความเครียด ดังต่อไปนี้ มิลเลอร์และคีน⁽¹⁰⁾ ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความเครียดทางด้านร่างกาย (Emergency Stress)
 2. ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological Stress)
- แกลลาเจอร์⁽³⁾ แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือ
1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress)
 2. ความเครียดทางจิตใจ (Psychological Stress)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ประเภทของความเครียดโดยทั่วไป อาจแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นกับสภาวะทางร่างกาย และความเครียดที่เกิดขึ้นกับสภาวะทางจิตใจ ซึ่งความเครียดเหล่านี้อาจเกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกันไป

ระดับของความเครียด

คือ ระดับที่ร่างกายได้แสดงความรู้สึกอึดอัด กังวล ไม่สบายกาย ไม่สบายใจ จนอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลนั้นแบ่งออกเป็นหลายระดับ ซึ่งจะมีระดับมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้ การปรับตัวของบุคคลนั้นต่อสิ่งที่มาคุกคาม และภาวะภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ส่งผลก่อให้เกิดการรับรู้ และการตอบสนอง แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลได้

แจนิส⁽³⁾ ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกับ ดอร์คินส์, เดปป์, และเซลเซอร์⁽⁵⁾ ได้แบ่งระดับความเครียด ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย เกิดขึ้นและสิ้นสุดลงในระยะเวลาอันสั้น
2. ความเครียดระดับกลาง (Middle Stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดรุนแรงกว่าชนิดแรก ระยะเวลาสิ้นสุดนานเป็นชั่วโมง หรือเป็นวัน
3. ความเครียดระดับรุนแรงหรือระดับสูง (Severe Stress) เป็นภาวะที่มีความเครียดอยู่ในระดับที่รุนแรง ระยะเวลาอาจอยู่นานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือเป็นปี หากไม่ได้รับการช่วยเหลือให้เผชิญกับสถานการณ์นั้นๆอย่างถูกวิธี จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ซึมเศร้า จนอาจไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความเสียหาย และส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตประจำวันได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุวรรณ หาดหมันต์⁽¹¹⁾ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาด้านความเครียดในปัจจัยต่างๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยทางด้านความเครียดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และปัจจัยทางด้านความเครียดเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชัชวาล ชูชัยเจริญ⁽¹²⁾ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนมีระดับความเครียดที่แสดงออกมาทางร่างกายและจิตใจ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อภิญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางสังคม ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดทางด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับน้อย และจากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ

2. ความเครียดทางด้านร่างกาย และความเครียดทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความพอใจในงาน

3. ความเครียดทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ปริมาณงานและคุณภาพงาน

สินศักดิ์ สุวรรณโชติ⁽¹⁴⁾ ศึกษาความเครียดสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และการจัดการความเครียดในการปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ พบว่า สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ 4 ประเภท คือปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงาน ผลกระทบจากการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีความเครียดจากปัจจัยด้านบริหารจัดการ

อมรรัตน์ เบญจางคประเสริฐ และคณะ⁽¹⁵⁾ ศึกษาความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลเบตง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและลักษณะครอบครัว ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ แผนกที่ปฏิบัติงานช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภาวะครอบครัว การเลี้ยงดูแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อำนาจพร มหาวิไล และคณะ⁽¹⁶⁾ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ลักษณะงาน การบริหารและสนับสนุนของหน่วยงานมีผลต่อความเครียดของพยาบาล ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก พยาบาลประจำการหรือผู้ปฏิบัติมีความเครียดมากกว่าระดับบริหาร

สมพิศ จำปาเงิน⁽¹⁷⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านรายได้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ระบบการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการปรับตัวเมื่อเผชิญกับความเครียดเจ้าหน้าที่ใช้วิธีเลี่ยงถอยหนี วิธีแก้ไขหรือลดปัญหาความเครียด มักใช้การปรับอารมณ์ ทำให้สบาย หาสาเหตุแล้วแก้ไขที่สาเหตุ

บุญเหลือ ชาญณรงค์ และกัลณิกา ศรีวงศ์วรรณ⁽¹⁸⁾ ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกรพยาบาลโรงพยาบาลนิติจิตเวช พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายกรพยาบาลมีระดับความเครียดปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงาน ภาระครอบครัว รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด

สินีนานู จิตต์ภักดี⁽¹⁹⁾ ศึกษาภาวะเครียดและปัจจัยจากลักษณะงานของพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยจิตเวชซึ่งรับไว้รักษาในโรงพยาบาลสวนปรุง พบว่า ปัจจัยจากลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดด้านงานพยาบาลมีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าปัจจัยอื่น รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างของสถาบันและการบริหารองค์กร ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ตามลำดับ

วนิภา ว่องวัจนะ⁽²⁰⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานความเครียด ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงาน ภูมิหลังแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน

รัชนิบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรวงศ์ชัย⁽²¹⁾ ศึกษาความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า คณะอาจารย์มีความเครียดในด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานในคณะ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความเครียดน้อยที่สุด อายุ ประสบการณ์ด้านการสอน จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นงคราญ ผาสุก และเฉลิมศรี นันทวรรณ⁽²²⁾ ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อายุการปฏิบัติงาน ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน มีภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกัน

พัชรินทร์ กำธรธนากาญจน์⁽²³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมความเครียด ด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนตัวอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นทางด้านเพศ และการได้รับการศึกษา

เรืองศักดิ์ กอมณี⁽²⁴⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรภาวะหนี้สิน ความเข้าใจในภาระหน้าที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน ส่งผลต่อระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดสูงสุด คือความสัมพันธ์กับชุมชน ความเข้าใจในภาระหน้าที่ และภาวะหนี้สินตามลำดับ

ลัดดา เหล็กมัน⁽²⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัยจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัย จังหวัดอุดรดิตถ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบรรยากาศในการทำงาน กับด้านการดำเนินชีวิต มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับน้อย

วิศิษฐ วัชรเทวินทร์กุล⁽²⁶⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและวิธีจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐม พบว่า นักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐมส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีความเครียดในระดับปกติ ที่เหลือร้อยละ 35.10 มีความเครียดในระดับปานกลาง และร้อยละ 4.50 มีความเครียดในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ คณะบุคลิกภาพส่วนตัว สภาวะสุขภาพ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว มีผลทำให้ความเครียดของนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทนักศึกษา ผลการเรียน และลักษณะครอบครัวไม่มีผลต่อความเครียดของนักศึกษา นอกจากนี้ วิธีจัดการความเครียดที่นักศึกษาใช้มาก 5 อันดับแรก คือ 1) ทำงานอดิเรก อาทิ ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์หรือชมวีดิทัศน์ เป็นต้น 2) เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา 3) นอน 4) พูดระบายกับผู้อื่น 5) ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น/ไม่คิดมาก

วชิราภรณ์ ยมรัตน์⁽²⁷⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ (rel_pt) สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงาน (rel_fr) บุคลิกภาพแบบ A (per) และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล (att) ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับความเครียดในการปฏิบัติงานเท่ากับ .627

ภารดี คำมา⁽²⁸⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีรายได้ของครอบครัว ภาวะหนี้สิน ความเข้าใจในภาระหน้าที่ ความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียนและความสัมพันธ์กับชุมชนที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีรายได้ 13,000 บาทลงมา มีระดับความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีรายได้ 13,000 – 20,000 บาท และผู้บริหาร

ชาญชัย เสียงสังข์⁽²⁹⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารและตำแหน่งของผู้บริหารกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งปัจจัยกลุ่มการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้บริหาร จากผู้ใต้บังคับบัญชา และจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รินดา อนันตโชติ⁽³⁰⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและความคลุมเครือในบทบาทที่มีผลต่อความเครียดในงานกรณีศึกษา บริษัท ซีแวกซ์ แอนด์ อาร์ต (เอเชีย) จำกัด ศึกษาระดับความคลุมเครือในบทบาทของพนักงานและระดับความเครียดในงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีความคลุมเครือในบทบาทแตกต่างกันจะมีความเครียดในงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์ และคนอื่นๆ⁽³¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้จากงานประจำ และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบบริหารองค์กร ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมทั้งสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรที่เปลี่ยนไปให้กับพยาบาลวิชาชีพ

ศรินยา เสนโสพิศ⁽³²⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายในองค์กรได้แก่ลักษณะการทำงาน นโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นภายในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ชลชื่น แสนใจกล้า⁽³³⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ ชั้นปี รายได้ ภาวะสุขภาพ ที่พัก ปัจจัยด้านการเรียนและการฝึกปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนครั้งที่สอบ แผนกที่ฝึกปฏิบัติและการสนับสนุนทางสังคมได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากอาจารย์ และการสนับสนุนจากเพื่อน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.468, p < 0.001$)

ไพโรจน์ เรื่องทิพย์⁽³⁴⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ความท้อถอยในการทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน อายุราชการ และอายุของตำรวจจราจร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สุนิษา ภัคนิกร⁽³⁵⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ความรู้สึกที่ทำให้ลูกจ้างรับเหมาความรู้สึกมั่นคงในงาน ได้แก่ โอกาสในการต่อสัญญาจ้าง สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน โอกาสได้รับความรู้สึกมั่นคงในงานมากที่สุดในเรื่องผลการปฏิบัติงานจะมีผลทำให้มี โอกาสต่อสัญญาจ้างต่อไป เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และอายุงาน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานทุกด้าน ส่วนอายุมีผลต่อความแตกต่างด้านค่าตอบแทน สถานภาพการสมรสมีผลต่อความก้าวหน้าในงาน ระดับการศึกษามีผลต่อโอกาสในการต่อสัญญาจ้าง และโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และรายได้มีผลแตกต่างต่อค่าตอบแทน ส่วนตัวแปรปัจจัยองค์การ พบว่า ทักษะต่อเพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมของบริษัทผู้ว่าจ้าง ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานทุกด้าน ส่วนบริษัทต้นสังกัดมีผลต่อความแตกต่างในค่าตอบแทน การได้รับการฝึกอบรมมีผลต่อด้านค่าตอบแทน เช่นกัน และโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทผู้ว่าจ้างมีผลต่อด้านค่าตอบแทน โอกาสในการต่อสัญญาจ้าง ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสบรรจุเป็นพนักงานประจำ และทักษะต่อการที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนมีผลต่อความแตกต่างในความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในทุกด้าน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และสุขภาพ (2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะการทำงาน นโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นภายในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ว่ามีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมซึ่งจะส่งผลให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรประชาชนผู้รับบริการต่อไป

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

รูปแบบการวิจัย (Research Design)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Descriptive Study)

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sample)

ประชากรเป้าหมาย (Target population) คือ พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,108 คน จาก 9 บริษัท

ประชากรที่ศึกษา (Sample population) คือ พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2560 ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป และไม่อยู่ในช่วงลาคลอด ลาป่วย และลา กิจ เกิน 3 เดือนขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ตามขนาดของตัวอย่างจำนวน 370 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane 1988, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 284-285) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ร้อยละ 5)

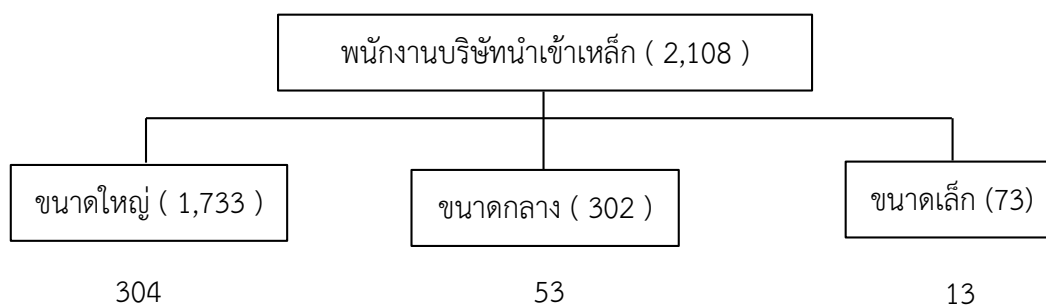
$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{2108}{1+[2108(0.05)^2]}$$

$$n = 336.20$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 336 คน รวมกับค่าความคลาดเคลื่อนจากข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาประมาณร้อยละ 10 (คำนวณได้ $336+33.6= 369.6$) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมดโดยประมาณ 370 คน

โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง วิธี Proportional Stratified Random Sampling ตามจำนวนของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกตามขนาดบริษัทใหญ่ กลาง เล็ก จากนั้นสุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายตั้งรายละเอียดต่อไป

ตารางการสุ่มตัวอย่าง



N=370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป รวมคำถามทั้งสิ้น 16 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ภูมิลำเนา, สถานภาพ, จังหวัดที่พักอาศัย, ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน, ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งหมดที่ผ่านมามาตำแหน่งงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ความเพียงพอของรายได้, ตำแหน่งงาน, สุขภาพ, ประวัติการดื่มเหล้า, ประวัติการสูบบุหรี่, จำนวนเวลาในการทำงาน, การทำงานล่วงเวลา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่ประยุกต์โดยนางสาวอาทิตย์ยา โชติสำราญ⁽³⁶⁾ จากการศึกษาภาวะความเครียดของพนักงานธนาคารที่เอามาจากแบบสอบถามของสุภาวรรณ กรเพ็ชร์ (2550) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบ Rating Scale (สุธรรม รัตนโชติ 2551:119) มีให้เลือก 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 = เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 = เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 = เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามมีจำนวน 34 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้านดังนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. ลักษณะการดำเนินงาน | จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ 1-10 |
| 2. นโยบายการบริหารงาน | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 11-15 |
| 3. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 16-21 |
| 4. ค่าตอบแทน | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 22-25 |
| 5. สวัสดิการ | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 26-28 |
| 6. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 29-34 |

การแปลผลผู้วิจัยโดยแบ่งเป็นอัตรการวัด 3 ระดับโดยการหาค่าพิสัย (Range) ของชั้น
คำนวณจากสูตร (สูตรกรม รัตนโชติ 2551:78)

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าในสูตรจะได้} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถที่จะแปลความหมายของระดับความเห็นได้ดังนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำ	1.00-2.33
ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง	2.34-3.67
ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง	3.68-5.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน ผู้วิจัยได้นำเอา
แบบสอบถามวัดความเครียดจากการทำงานจาก Thai JCQ (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE)
มีต้นแบบมาจาก THE U.S. QUALITY OF EMPLOYMENT SURVEYS (QES) ได้พัฒนาเป็นฉบับ
ภาษาไทยโดย พิชญ์ พรศทองสุข⁽³⁷⁾ ซึ่งคำถามมีทั้งสิ้น 54 ข้อ เป็นแบบ Rating Scale (สูตรกรม
รัตนโชติ 2551:119)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็นด้านบวก 3 ด้าน คือ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความ
มั่นคงในอาชีพ และด้านแรงสนับสนุนจากสังคม ด้านลบ 3 ด้าน คือ ด้านความเครียดจากภาระงาน
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความเครียดด้านบวก

- คะแนน 1 หมายถึง มากที่สุด
- คะแนน 2 หมายถึง มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง น้อย
- คะแนน 5 หมายถึง น้อยที่สุด

ความเครียดด้านลบ

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลผลผู้วิจัยโดยแบ่งเป็นอัตราการวัด 3 ระดับ โดยการหาค่าพิสัย (Range) ของชั้น
คำนวณจากสูตร (สูตรกรม รัตนโชติ 2551:78)

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าในสูตรจะได้} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถที่จะแปลความหมายของระดับความเห็นได้ดังนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำ	1.00-2.33
ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง	2.34-3.67
ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง	3.68-5.00

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

1.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยเมื่อผ่านการรับรองโครงร่างงานวิจัยจากที่ประชุมหลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ และผ่านคำรับรองจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

1.2 เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยผู้วิจัยหนังสือ จากภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขออนุญาตไปยังเจ้าของบริษัทและผู้ประกอบการนำเข้า
เหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลให้ครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ด้วย
ตนเอง

1.4 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลจนครบตามจำนวน และนำข้อมูลวิเคราะห์
หาความสัมพันธ์ทางสถิติต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการที่ เกี่ยวข้องโดย รวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบในการ กำหนดกรอบความคิดใน การวิจัยครั้งนี้และอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 22.0 โดยใช้สถิติใน การวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนำเข้า ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.4 ภูมิลำเนา
- 1.5 จังหวัดที่พักอาศัย
- 1.6 สถานภาพ
- 1.7 ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน
- 1.8 ประสบการณ์การทำงานรวมทั้งหมดที่ผ่านมา
- 1.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.10 ความเพียงพอของรายได้
- 1.11 ตำแหน่งงาน
- 1.12 สุขภาพ
- 1.13 ประวัติการดื่มเหล้า คุณดื่มแอลกอฮอล์หรือไม่
- 1.14 ประวัติการดื่มเหล้า คุณสูบบุหรี่หรือไม่
- 1.15 จำนวนเวลาในการทำงาน
- 1.16 การทำงานล่วงเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จะดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจง ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับตัวแปรของกลุ่ม (Categorical data) และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous data)

2. วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงอนุมานหาความสัมพันธ์ระหว่างด้านปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วย (1) ลักษณะการดำเนินงาน (2) นโยบายการบริหารงาน (3) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน (4) ค่าตอบแทน (5) สวัสดิการ (6) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับภาวะความเครียด ประกอบด้วย (1) ความรู้สึกต่องาน (2) ความมั่นคงของงาน (3) การได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง (4) ความเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน จะดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้ t-test One way Anova และสถิติ Pearson's correlation

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการด้วยวิธีการ Stepwise

ข้อพิจารณาทางจริยธรรม (Ethic consideration)

ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยเมื่อใดก็ได้ ผู้วิจัยจะระมัดระวังอันตรายที่จะเกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถมีอิสระที่จะสมัครใจเข้าร่วมโครงการโดยไม่มีการข่มขู่ บังคับใดๆจากผู้วิจัย หรือผู้ที่มีอิทธิพลอำนาจ และผู้วิจัยจะไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และจะไม่ทอดทิ้งหรือแบ่งแยกบุคคลหรือกลุ่มคนที่อาจได้ประโยชน์จากความก้าวหน้าของการวิจัย ขึ้นตอนและวิธีการศึกษาวิจัยได้ยึดหลักจรรยาบรรณของการวิจัยในมนุษย์ ดังนี้

1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person)

- เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity)/ เคารพในการให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยบอกกล่าวข้อมูลอย่างเพียงพอและมี อิสระในการตัดสินใจ (Free and informed consent) /เคารพในความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับ (Privacy and confidentiality)

2. หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย (Beneficence, Non-Maleficence)

- การประเมินความสมดุลระหว่างความเสี่ยงและคุณประโยชน์ (Balancing risk and benefits) ประโยชน์ที่ได้ต้องมากกว่าความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิด การลดอันตรายให้น้อยที่สุด (Minimizing harm) การสร้างประโยชน์ให้สูงสุด (Maximizing benefit)

3. หลักยุติธรรมหมายรวมทั้งความเที่ยงธรรม (Fairness) และความเสมอภาค (Equity)

- ความยุติธรรมเชิงกระบวนการมีกระบวนการที่ได้มาตรฐานและยุติธรรมในการพิจารณาโครงการวิจัยและเป็นกระบวนการอิสระ

ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใด เวลาหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษาที่บริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล อาจมีข้อจำกัดในเรื่องขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากศึกษาเพียงเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	292	78.9
หญิง	78	21.1
รวม	370	100.0
2. อายุ(ปี) ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) 33(8.42)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25ปี	91	24.6
26-30 ปี	111	30.0
31-35 ปี	49	13.2
36-40 ปี	57	15.4
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	62	16.8
รวม	370	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	4.1
อนุปริญญา	234	63.2
ปริญญาตรี	105	28.4
สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.3
รวม	370	100.0
4. ภูมิภาค		
ภาคเหนือ	69	18.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	107	28.9
ภาคกลาง	64	17.3
ภาคใต้	43	11.6
ภาคตะวันออก	87	23.5
รวม	370	100.0
5. จังหวัดที่พักอาศัย		
กรุงเทพฯ	10	2.7
ปทุมธานี	4	1.1
สมุทรปราการ	4	1.1
อื่นๆเช่น กำแพงเพชร ลพบุรี ลำปาง ชลบุรี ระยอง	352	95.1
รวม	370	100.0

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานภาพ		
โสด	147	39.7
สมรส	195	52.7
หม้าย	12	3.2
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	16	4.3
รวม	370	100.0
7. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน		
1-5 ปี	308	83.2
6-10 ปี	54	14.6
11 ปีขึ้นไป	8	2.2
รวม	370	100.0
8. ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมา		
1-10 ปี	190	51.4
11-20 ปี	118	31.9
21 ปีขึ้นไป	62	16.8
รวม	370	100.0
9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน	97	26.2
15,001-20,000 บาท/เดือน	138	37.3
20,001-25,000 บาท/เดือน	41	11.1
25,001 บาทขึ้นไป	94	25.4
รวม	370	100.0
10. ความพอเพียงของรายได้		
เพียงพอและมีเหลือเก็บ	58	15.7
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ	127	34.3
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	161	43.5
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน	24	6.5
รวม	370	100.0

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
11. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	44	11.9
หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก	86	23.2
พนักงานฝ่ายขาย	7	1.9
พนักงานฝ่ายผลิต	104	28.1
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า	39	10.5
พนักงานจัดส่ง	7	1.9
เจ้าหน้าที่ตรวจนับสินค้า	7	1.9
อื่นๆ	76	20.5
รวม	370	100.0
12. สุขภาพ		
ปกติ	344	93.0
มีโรคประจำตัว		
ไม่เป็น G6PD (เบาหวาน ความดัน ไชมัน)	19	5.1
เป็น G6PD	7	1.9
รวม	370	100.0
13. ประวัติดื่มเหล้า		
ไม่ดื่ม	104	28.1
ดื่ม (ดื่มเฉพาะงานสังสรรค์เท่านั้น)	266	71.9
รวม	370	100.0
14. ประวัติการสูบบุหรี่		
ไม่สูบ	256	69.2
สูบ (1-2 มวน/วัน)	114	30.8
รวม	370	100.0
15. จำนวนเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์	161	43.5
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์	209	56.5
รวม	370	100.0

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
16. การทำงานล่วงเวลา		
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา	182	49.2
1-10 ชม./สัปดาห์	145	39.2
11-20 ชม./สัปดาห์	40	10.8
21 ชม. ขึ้นไป	3	.8
รวม	370	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 ตัวอย่าง จำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิภาคในจังหวัดที่พักอาศัยสถานภาพประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบันประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนความพอเพียงของรายได้ตำแหน่งงาน สุขภาพประวัติดื่มเหล้าประวัติการสูบบุหรี่จำนวนเวลาในการทำงาน และการทำ OT (ล่วงเวลา) ได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชายจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และ เพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และ อายุ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา และมีมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 รองลงมา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ภูมิภาคในจังหวัดที่พักอาศัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมา ภาคตะวันออก จำนวน 87คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ ภาคเหนือ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

จังหวัดที่พักอาศัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พักอาศัยที่จังหวัดอื่นๆ เช่น กำแพงเพชร ลพบุรี ลำปาง ชลบุรี ระยอง จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 รองลงมา กรุงเทพฯ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และ ปทุมธานี และสมุทรปราการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา โสด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และ หม้าย หย่า แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1- 5 ปี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมา 6-10 ปีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และ 11 ปีขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมา 1-10 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา 11-20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา น้อยกว่าเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

ความพอเพียงของรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และ เพียงพอและมีเหลือเก็บ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนกจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และ อื่นๆ เช่น พนักงาน office จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

สุขภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสุขภาพปกติ จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 รองลงมา มีโรคประจำตัว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 โดยเป็น G6PD จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และ ไม่เป็น G6PD (เบาหวาน ความดัน ไชมัน) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ประวัติดื่มเหล้า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประวัติดื่มเหล้า (ดื่มเฉพาะงานสังสรรค์เท่านั้น) จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมา ไม่ดื่ม จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

ประวัติการสูบบุหรี่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมา สูบบุหรี่ (1-2 มวน/วัน) จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

จำนวนเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนเวลาในการทำงานมากกว่า 48 ชม./สัปดาห์จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมา น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

การทำงานล่วงเวลาพบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา 1-10 ชม./สัปดาห์จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และ 11-20 ชม./สัปดาห์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวม

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับสูง	ระดับปานกลาง	ระดับต่ำ			
	n (%)	n (%)	n (%)			
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	202 (54.6)	168 (45.4)	0 (0.0)	3.67	0.51	คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	194 (52.4)	166 (44.9)	10 (2.7)	3.69	0.69	คิดเห็นอยู่ในระดับสูง
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	252 (68.1)	118 (31.9)	0 (0.0)	3.97	0.57	คิดเห็นอยู่ในระดับสูง
ด้านค่าตอบแทน	101 (27.3)	190 (51.4)	79 (21.4)	3.06	0.82	คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	40 (10.8)	154 (41.6)	176 (47.6)	2.58	0.90	คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	152 (41.1)	208 (56.2)	10 (2.7)	3.52	0.65	คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
รวม				3.41	0.69	คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา ด้านนโยบายการบริหารงานความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และด้านลักษณะการดำเนินงานความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน ในภาพรวม

ปัจจัยด้านภาวะความเครียด จากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับสูง	ระดับปานกลาง	ระดับต่ำ			
	n (%)	n (%)	n (%)			
ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	239 (64.6)	131 (35.4)	0 (0.0)	3.84	0.56	คิดเห็นอยู่ใน ระดับสูง
ด้านความเครียดจากภาระงาน	82 (22.2)	284 (76.8)	4 (1.1)	3.32	0.50	คิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง
ด้านความเครียดจากการทำงาน หนัก	45 (12.2)	193 (52.2)	132 (35.7)	2.73	0.80	คิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง
ด้านความมั่นคงของงาน	33 (8.9)	304 (82.2)	33 (8.9)	2.96	0.53	คิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	198 (53.5)	164 (44.3)	8 (2.2)	3.77	0.59	คิดเห็นอยู่ใน ระดับสูง
ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	85 (23.0)	203 (54.9)	82 (22.2)	2.96	0.82	คิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง
รวม				3.26	0.63	คิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน โดยรวมคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ด้านความอิสระในการตัดสินใจ คิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม คิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านความเครียดจากภาระงานคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กใน
เขตกรุงเทพมหานคร

1. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้า
เหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท
นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความอิสระในการตัดสินใจ

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	3.90	0.56	3.614	<0.001	
หญิง (2)	78	3.64	0.52			
อายุ						
<=25 (1)	91	3.88	0.60	16.339	<0.001*	(1) VS (5)
26-30 (2)	111	3.78	0.51			(2) VS (5)
31-35 (3)	49	3.62	0.49			(3) VS (5)
36-40 (4)	57	3.74	0.66			(4) VS (5)
>40 (5)	62	4.19	0.36			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	3.41	0.70	3.096	.002	
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี (2)	355	3.86	0.55			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	3.73	0.51	3.728	<0.001	
สมรส (2)	195	3.95	0.58			
อายุงาน						
<=5ปี (1)	308	3.80	0.57	3.550	<0.001	
>=5ปี (2)	62	4.07	0.41			
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี (1)	190	3.77	0.56	17.538	<0.001	(1) VS (3)
11-20 ปี (2)	118	3.76	0.53			(2) VS (3)
21 ปีขึ้นไป (3)	62	4.21	0.46			

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความอิสระในการตัดสินใจ (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
รายได้เฉลี่ย						
<=15000 (1)	97	3.80	0.53	18.036	<0.001*	(1) VS (4)
15001-20000 (2)	138	3.67	0.61			(2) VS (4)
20001-25000 (3)	41	3.84	0.39			(3) VS (4)
>25000 (4)	94	4.15	0.45			
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	4.22	0.50	11.772	<0.001	(1) VS (2) VS (3) VS (4)
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	3.81	0.57			
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	3.75	0.51			
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	24	3.77	0.61			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน(1)	130	4.13	0.49	43.197	<0.001	(1) VS (2)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า (2)	201	3.62	0.52			(2) VS (3)
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	4.03	0.45			
สุขภาพ						
ปกติ (1)	344	3.82	0.56	2.588	.010	
มีโรคประจำตัว (2)	26	4.12	0.46			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	4.06	0.54	4.750	<0.001	
ดื่ม (2)	266	3.76	0.54			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	3.85	0.55	.470	.639	
สูบ (2)	114	3.82	0.59			
เวลาทำงาน						
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	3.90	0.60	1.744	.082	
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	3.80	0.52			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	3.83	0.59	.645	.519	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	3.86	0.53			

* = Welch Robust Tests of Equality of Means

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิภาค สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน สุขภาพ และการดื่มเหล้ากับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความอิสระในการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่

1) อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า อายุน้อยกว่า 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี

2) ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี

3) รายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า รายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน และ 20,001-25,000 บาท/เดือน

4) ความเพียงพอของรายได้แบบเพียงพอและมีเหลือเก็บมีความเครียดมากกว่า เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บไม่เพียงพอและมีหนี้สิน และไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน

5) ตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างาน มีความเครียดมากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า และ วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า

ส่วน การสูบบุหรี่เวลาทำงาน และการทำ OT ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านความอิสระในการตัดสินใจไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท
นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากภาระงาน

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	3.36	0.50	2.735	.007	
หญิง (2)	78	3.19	0.48			
อายุ						
<=25 (1)	91	3.26	0.53	.871	.481	
26-30 (2)	111	3.32	0.45			
31-35 (3)	49	3.30	0.49			
36-40 (4)	57	3.40	0.60			
>40 (5)	62	3.37	0.45			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	3.16	0.59	1.284	.200	
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี (2)	355	3.33	0.49			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	3.30	0.53	.734	.463	
สมรส (2)	195	3.34	0.47			
อายุงาน						
<=5ปี (1)	308	3.33	0.51	.820	.413	
>=5ปี (2)	62	3.28	0.46			
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี (1)	190	3.30	0.50	2.382	.096	
11-20 ปี (2)	118	3.29	0.47			
21 ปีขึ้นไป (3)	62	3.46	0.55			
รายได้เฉลี่ย						
<=15000 (1)	97	3.27	0.54	4.295	.005	(3) VS (4)
15001-20000 (2)	138	3.34	0.44			
20001-25000 (3)	41	3.13	0.47			
>25000 (4)	94	3.44	0.52			

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากภาระงาน (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	3.26	0.56	2.526	.062	
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	3.26	0.45			
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	3.38	0.53			
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	58	3.26	0.56			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน(1)	130	3.32	0.53	12.135	<0.001	(1) VS (3)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า (2)	201	3.26	0.47			(2) VS (3)
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	3.68	0.42			
สุขภาพ						
ปกติ (1)	344	3.34	0.50	3.086	.002	
มีโรคประจำตัว (2)	26	3.04	0.31			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	3.37	0.59	1.023	.307	
ดื่ม (2)	266	3.31	0.46			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	3.33	0.53	.617	.538	
สูบ (2)	114	3.30	0.43			
เวลาทำงาน						
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	3.38	0.50	1.952	.052	
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	3.28	0.49			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	3.22	0.49	4.143	<0.001	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	3.43	0.49			

* = Welch Robust Tests of Equality of Means

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปได้แก่เพศ จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิภาค รายนาม รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งงาน สุขภาพ และ การทำงานล่วงเวลากับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านความเครียดจากภาระงานมีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่

1) รายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า รายได้เฉลี่ย 20,001-25,000 บาท/เดือน

2) ตำแหน่งงานวิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้ามีความเครียดมากกว่า ผู้จัดการ หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า

ส่วน อายุระดับการศึกษาสถานภาพอายุงานประสบการณ์ทำงานความเพียงพอของรายได้ การดื่มเหล้าการสูบบุหรี่ และเวลาทำงานกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านความเครียดจากภาระงานไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 6 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	2.82	0.81	4.230	<0.001	
หญิง (2)	78	2.39	0.65			
อายุ						
<=25 (1)	91	2.87	0.81	7.527	<0.001*	(1) VS (5)
26-30 (2)	111	2.80	0.83			(2) VS (5)
31-35 (3)	49	2.54	0.61			(4) VS (5)
36-40 (4)	57	2.93	0.86			
>40 (5)	62	2.34	0.66			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	3.17	1.14	2.188	.029	
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี (2)	355	2.71	0.78			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	2.84	0.83	2.524	.012	
สมรส (2)	195	2.63	0.76			
อายุงาน						
<=5ปี (1)	308	2.84	0.75	6.550	<0.001	
>=5ปี (2)	62	2.15	0.78			
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี (1)	190	2.84	0.82	6.106	.002	(1) VS (3)
11-20 ปี (2)	118	2.69	0.77			
21 ปีขึ้นไป (3)	62	2.44	0.73			
รายได้เฉลี่ย						
<=15000 (1)	97	2.85	0.81	25.159	<0.001*	(1) VS (4)
15001-20000 (2)	138	3.04	0.68			(2) VS (3) VS (4)
20001-25000 (3)	41	2.35	0.63			(3) VS (1)
>25000 (4)	94	2.30	0.77			

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	2.25	0.65	16.048	<0.001*	(1) VS (2) VS (3) VS (4)
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	2.80	0.76			
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	2.78	0.86			
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	24	3.08	0.44			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน(1)	130	2.46	0.81	11.832	<0.001	(1) VS (2) VS (3)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจจับสินค้า (2)	201	2.89	0.77			
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	2.77	0.72			
สุขภาพ						
ปกติ (1)	344	2.76	0.76	3.053	.002	
มีโรคประจำตัว (2)	26	2.27	1.09			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	2.48	0.83	3.777	<0.001	
ดื่ม (2)	266	2.82	0.77			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	2.66	0.79	2.271	.024	
สูบ (2)	114	2.87	0.81			
เวลาทำงาน						
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	2.89	0.73	3.470	.001	
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	2.60	0.83			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	2.42	0.74	7.904	<0.001	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	3.03	0.74			

* = Welch Robust Tests of Equality of Means

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปได้แก่เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน สุขภาพ การดื่มเหล้า การสูบบุหรี่ เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลากับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเครียดจากการทำงานนั้นก็มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่

1) อายุ 36-40 ปี มีความเครียดมากกว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26-30 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2) ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความเครียดมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป

3) รายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท/เดือน มีความเครียดมากกว่า น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน 20,001-25,000 บาท/เดือนและ 25,001 บาทขึ้นไป

4) ความเพียงพอของรายได้แบบไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน มีความเครียดมากกว่า เพียงพอและมีเหลือเก็บ เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ และ ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

5) ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจนับสินค้ามีความเครียดมากกว่าวิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้าและผู้จัดการ หัวหน้างาน

ส่วน ภูมิภาค กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านความเครียดจากการทำงานนั้นก็ ไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท
นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	3.04	0.53	5.748	<0.001	
หญิง (2)	78	2.67	0.44			
อายุ						
<=25 (1)	91	2.75	0.40	15.895	<0.001*	(1) VS (2) VS (4) VS (5)
26-30 (2)	111	2.99	0.60			(2) VS (4) VS (5)
31-35 (3)	49	2.74	0.47			(3) VS (2) VS (4) VS (5)
36-40 (4)	57	3.28	0.51			(4) VS (5)
>40 (5)	62	3.11	0.44			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	2.71	0.18	1.902	.058	
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี (2)	355	2.97	0.54			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	2.92	0.58	1.586	.114	
สมรส (2)	195	3.00	0.48			
อายุงาน						
<=5ปี (1)	308	2.95	0.56	.989	.323	
>=5ปี (2)	62	3.02	0.37			
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี (1)	190	2.90	0.55	4.769	.009	(1) VS (3)
11-20 ปี (2)	118	2.97	0.54			
21 ปีขึ้นไป (3)	62	3.14	0.39			
รายได้เฉลี่ย						
<=15000 (1)	97	2.84	0.46	6.552	<0.001	(1) VS (4)
15001-20000 (2)	138	3.00	0.58			(3) VS (4)
20001-25000 (3)	41	2.79	0.55			
>25000 (4)	94	3.12	0.47			

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	2.97	0.52	4.235	.006	(2) VS (3)
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	3.07	0.57			
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	2.86	0.48			
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	24	3.07	0.56			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน(1)	130	3.04	0.49	11.000	<0.001	(1) VS (2)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจจับสินค้า (2)	201	2.86	0.53			(2) VS (3)
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	3.24	0.53			
สุขภาพ						
ปกติ (1)	344	2.97	0.54	.536	.592	
มีโรคประจำตัว (2)	26	2.91	0.38			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	2.86	0.47	2.232	.026	
ดื่ม (2)	266	3.00	0.55			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	2.89	0.53	4.148	<0.001	
สูบ (2)	114	3.13	0.50			
เวลาทำงาน						
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	2.99	0.54	.982	.327	
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	2.94	0.53			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	2.99	0.54	1.092	.275	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	2.93	0.53			

* = Welch Robust Tests of Equality of Means

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน การดื่มเหล้า และการสูบบุหรี่กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงของงาน มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่

1) อายุ 36-40 ปี มีความเครียดมากกว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2) ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีความเครียดมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี

3) รายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีความเครียดมากกว่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือนและ 20,001-25,000 บาท/เดือน

4) ความเพียงพอของรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ มีความเครียดมากกว่า ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

5) ตำแหน่งงาน วิศวกร เครื่องกล /ไฟฟ้า มีความเครียดมากกว่าผู้จัดการ หัวหน้างาน และ เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า

ส่วน ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน สุขภาพ เวลาทำงาน และ การทำ OTกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านความมั่นคงของงานไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 8 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท
นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสนับสนุนจากสังคม

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	3.81	0.62	2.573	.010	
หญิง (2)	78	3.62	0.47			
อายุ						
<=25 (1)	91	4.02	0.62	10.950	<0.001*	(1) VS (2) VS (3) VS (4)
26-30 (2)	111	3.67	0.43			(2) VS (3) VS (5)
31-35 (3)	49	3.37	0.65			(3) VS (4) VS (5)
36-40 (4)	57	3.73	0.57			
>40 (5)	62	3.93	0.56			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	3.13	0.78	4.352	<0.001	
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี (2)	355	3.80	0.57			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	3.70	0.63	2.347	.019	
สมรส (2)	195	3.84	0.55			
อายุงาน						
<=5ปี (1)	308	3.75	0.58	1.162	.246	
>=5ปี (2)	62	3.85	0.64			
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี (1)	190	3.83	0.58	5.678	.004	(1) VS (2)
11-20 ปี (2)	118	3.62	0.58			(2) VS (3)
21 ปีขึ้นไป (3)	62	3.72	0.61			
รายได้เฉลี่ย						
<=15000 (1)	97	3.70	0.50	6.013	.001	(1) VS (3)
15001-20000 (2)	138	3.69	0.63			(2) VS (3)
20001-25000 (3)	41	4.03	0.47			
>25000 (4)	94	3.85	0.63			

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสนับสนุนจากสังคม (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	3.94	0.54	3.865	.010	(1) VS (3)
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	3.74	0.59			(3) VS (4)
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	3.70	0.60			
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	24	4.02	0.59			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน(1)	130	3.93	0.64	8.564	<0.001	(1) VS (2)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า (2)	201	3.66	0.57			
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	3.84	0.46			
สุขภาพ						
ปกติ (1)	344	3.77	0.59	.401	.689	
มีโรคประจำตัว (2)	26	3.73	0.68			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	3.99	0.55	4.567	<0.001	
ดื่ม (2)	266	3.69	0.59			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	3.80	0.59	1.380	.168	
สูบ (2)	114	3.71	0.60			
เวลาทำงาน						
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	3.89	0.64	3.476	.001	
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	3.68	0.54			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	3.70	0.61	2.281	.023	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	3.84	0.57			

* = Welch Robust Tests of Equality of Means

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิฐานะ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน การดื่มเหล้า เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลากับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านสนับสนุนจากสังคม มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่

1) อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความเครียดมากกว่า 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

2) ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า 1-10 ปี และ 11-20 ปี

3) รายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความเครียดมากกว่า รายได้ 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท

4) ความเพียงพอของรายได้ แบบไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน มีความเครียดมากกว่า เพียงพอและมีเหลือเก็บ และไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

5) ตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างานมีความเครียดมากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจนับสินค้า

ส่วน อายุงาน สุขภาพ และการสูบบุหรี่กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านสนับสนุนจากสังคม ไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	3.04	0.76	3.514	<0.001	
หญิง (2)	78	2.68	0.99			
อายุ						
<=25 (1)	91	3.13	0.81	16.974	<0.001*	(1) VS (5)
26-30 (2)	111	3.12	0.80			(2) VS (5)
31-35 (3)	49	2.69	0.96			(3) VS (4)
36-40 (4)	57	3.21	0.69			(4) VS (5)
>40 (5)	62	2.44	0.58			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	3.24	0.89	1.346	.179	
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี (2)	355	2.95	0.82			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	3.23	0.88	6.191	<0.001	
สมรส (2)	195	2.72	0.69			
อายุงาน						
<=5ปี (1)	308	3.07	0.83	5.505	<0.001	
>=5ปี (2)	62	2.46	0.55			
ประสบการณ์ทำงาน						
1-10 ปี (1)	190	3.22	0.79	40.101	<0.001*	(1) VS (2) VS (3)
11-20 ปี (2)	118	2.86	0.83			
21 ปีขึ้นไป (3)	62	2.39	0.57			
รายได้เฉลี่ย						
<=15000 (1)	97	3.17	0.92	16.443	<0.001*	(1) VS (3) VS (4)
15001-20000 (2)	138	3.16	0.82			(2) VS (3) VS (4)
20001-25000 (3)	41	2.72	0.59			
>25000 (4)	94	2.57	0.65			

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	N	\bar{X}	S.D.	t/F	p-value	Significant pairwise comparisons
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	2.39	0.60	3.995	.010*	(1) VS (2) VS (3) VS (4)
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	2.88	0.72			(2) VS (4)
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	3.12	0.84			(3) VS (4)
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	24	3.75	0.74			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน(1)	130	2.64	0.68	34.904	<0.001*	(1) VS (2) VS (3)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า (2)	201	3.04	0.84			(2) VS (3)
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	3.64	0.67			
สุขภาพ						
ปกติ (1)	344	2.98	0.82	1.480	.140	
มีโรคประจำตัว (2)	26	2.73	0.79			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	2.87	0.93	1.409	.160	
ดื่ม (2)	266	3.00	0.78			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	3.01	0.90	1.598	.111	
สูบ (2)	114	2.86	0.60			
เวลาทำงาน						
น้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	3.06	0.83	1.875	.062	
มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	2.89	0.81			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	2.71	0.75	6.152	<0.001	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	3.21	0.82			

* = Welch Robust Tests of Equality of Means

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน และการทำงานล่วงเวลากับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่

1) อายุ 36-40ปี มีความเครียดมากกว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี และ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2) ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความเครียดมากกว่า 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

3) รายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน มีความเครียดมากกว่า 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป

4) ความเพียงพอของรายได้ แบบไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน มีความเครียดมากกว่า เพียงพอและมีเหลือเก็บ เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ และไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

5) ตำแหน่งงานวิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า มีความเครียดมากกว่า ผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า

ส่วน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา สุขภาพ การดื่มเหล้า การสูบบุหรี่ และเวลาทำงานกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 10 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	
	R	P - value
อายุ	.129	.013*
อายุงาน	.167	.001*
ประสบการณ์ทำงาน	.233	<0.001*
รายได้เฉลี่ย	.266	<0.001*
จำนวนเวลาในการทำงาน	.091	.082

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ย มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน	
	r	P - value
อายุ	.086	.099
อายุงาน	.010	.850
ประสบการณ์ทำงาน	.094	.070
รายได้เฉลี่ย	.092	.079
จำนวนเวลาในการทำงาน	.101	.052

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย และ จำนวนเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	
	R	P - value
อายุ	.166	.001*
อายุงาน	.281	<0.001*
ประสบการณ์ทำงาน	.177	.001*
รายได้เฉลี่ย	.324	<0.001*
จำนวนเวลาในการทำงาน	.178	.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย และจำนวนเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน	
	r	P - value
อายุ	.261	<0.001*
อายุงาน	.074	.153
ประสบการณ์ทำงาน	.153	.003*
รายได้เฉลี่ย	.157	.002*
จำนวนเวลาในการทำงาน	.051	.327

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ย มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	
	r	P - value
อายุ	.057	.277
อายุงาน	.054	.297
ประสบการณ์ทำงาน	.021	.688
รายได้เฉลี่ย	.132	.011*
จำนวนเวลาในการทำงาน	.178	.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้เฉลี่ย และ จำนวนเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	
	r	P - value
อายุ	.227	<0.001*
อายุงาน	.277	<0.001*
ประสบการณ์ทำงาน	.364	<0.001*
รายได้เฉลี่ย	.302	<0.001*
จำนวนเวลาในการทำงาน	.097	.062

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ย มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 16 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ

ปัจจัยองค์กร	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	
	r	P - value
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	.500	<0.001*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	.361	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	.446	<0.001*
ด้านค่าตอบแทน	.337	<0.001*
ด้านสวัสดิการ	.319	<0.001*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.582	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน

ปัจจัยองค์กร	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน	
	R	P - value
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	.084	.106
ด้านนโยบายการบริหารงาน	-.099	.057
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	-.076	.144
ด้านค่าตอบแทน	-.105	.044*
ด้านสวัสดิการ	-.055	.294
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.007	.890

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก

ปัจจัยองค์กร	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	
	R	P - value
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	-.087	.097
ด้านนโยบายการบริหารงาน	-.250	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	-.239	<0.001*
ด้านค่าตอบแทน	-.239	<0.001*
ด้านสวัสดิการ	-.128	.013*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.217	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพทางลบกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน

ปัจจัยองค์กร	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน	
	r	P - value
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	.263	<0.001*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	.210	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	.051	.330
ด้านค่าตอบแทน	.222	<0.001*
ด้านสวัสดิการ	.319	<0.001*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	.279	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยองค์กร	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	
	r	P - value
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	.337	<0.001*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	.265	<0.001*
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	.527	<0.001*
ด้านค่าตอบแทน	.298	<0.001*
ด้านสวัสดิการ	.253	<0.001*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	.459	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน
ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ปัจจัยองค์กร	ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	
	r	P - value
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	-.062	.237
ด้านนโยบายการบริหารงาน	-.139	.007*
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	-.144	.005*
ด้านค่าตอบแทน	-.234	<0.001*
ด้านสวัสดิการ	-.155	.003*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	-.215	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพทาง
ลกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงใน
การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แสดงปัจจัยทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการ ทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 22 แสดงผลปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ

ตัวแปรศึกษา	R ²	B	S.E(b)	t	P - value
ความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	.339	.363	.047	7.712	<0.001
ลักษณะการดำเนินงาน	.387	.279	.048	5.784	<0.001
ตำแหน่งงาน (ผู้จัดการ หัวหน้างาน)	.429	.276	.050	5.472	<0.001
ตำแหน่งงาน (วิศวกร)	.474	.388	.069	5.637	<0.001
การดื่มแอลกอฮอล์ (ดื่ม)	.493	-.182	.047	-3.908	<0.001
ระดับการศึกษาสูงสุด (ป. ตรี และสูงกว่า ป.ตรี)	.510	.430	.105	4.094	<0.001
สุขภาพ (มีโรคประจำตัว)	.520	.234	.088	2.657	.008
สวัสดิการ	.526	-.066	.030	-2.217	.027
Constant		1.044	.233	7.712	<0.001

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะการดำเนินงานตำแหน่งงาน การดื่มแอลกอฮอล์ ระดับการศึกษาสูงสุด สุขภาพ และสวัสดิการ ซึ่งอธิบายได้ว่ามีร้อยละ 52.6 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถทำนายได้ร้อยละ 33.9 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 0.363 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ลักษณะการดำเนินงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 38.7 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 0.279 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 42.9 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 0.276 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งงานวิศวกร สามารถทำนายได้ร้อยละ 47.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานวิศวกร เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 0.388 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย การดื่มแอลกอฮอล์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 49.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีการดื่มแอลกอฮอล์ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ ลดลง 0.182 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ระดับการศึกษา ป.ตรี และสูงกว่า ป.ตรี สามารถทำนายได้ร้อยละ 51.0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ป.ตรี และสูงกว่า ป.ตรี เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 0.430 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย สุขภาพ ที่มีโรคประจำตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 52.0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพ ที่มีโรคประจำตัว เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้น 0.234 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.008$) และปัจจัย สวัสดิการ สามารถทำนายได้ร้อยละ 52.6 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ ลดลง 0.066 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.027$)

ตารางที่ 23 แสดงผลปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน

ตัวแปรศึกษา	R ²	B	S.E(b)	t	P - value
ตำแหน่งงาน (วิศวกร)	.059	.421	.082	29.417	<0.001
การทำงานล่วงเวลา (มีการทำงานล่วงเวลา)	.098	.207	.051	5.142	<0.001
ตำแหน่งงาน (ผู้จัดการหัวหน้างาน)	.110	.177	.058	4.072	<0.001
สุขภาพ (มีโรคประจำตัว)	.130	-.298	.103	3.068	.002
Constant		3.430	.117	-2.876	.004

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตำแหน่งงาน การทำงานล่วงเวลา และ สุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่ามีร้อยละ 13.0 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย ตำแหน่งงาน วิศวกรสามารถทำนายได้ร้อยละ 5.9 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานวิศวกร เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน เพิ่มขึ้น 0.421 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย การทำงานล่วงเวลาสามารถทำนายได้ร้อยละ 9.8 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีการทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน เพิ่มขึ้น 0.207 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ หัวหน้างาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 11.0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างาน เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน เพิ่มขึ้น 0.177 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย สุขภาพ ที่มีโรคประจำตัวสามารถทำนายได้ร้อยละ 13.0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มี สุขภาพ ที่มีโรคประจำตัวเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากภาระงาน ลดลง 0.298 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.002$)

ตารางที่ 24 แสดงผลปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนัก

ตัวแปรศึกษา	R ²	b	S.E(b)	t	P - value
การทำงานล่วงเวลา (มีการทำงานล่วงเวลา)	.145	.362	.086	10.826	<0.001
ประสบการณ์ทำงาน (>=10 ปี)	.226	-.564	.114	4.200	<0.001
เพศ (ชาย)	.258	-.548	.105	-4.932	<0.001
นโยบายการบริหารงาน	.277	-.280	.051	-5.198	<0.001
ตำแหน่งงาน (ผู้จัดการ หัวหน้างาน)	.294	-.493	.097	-5.475	<0.001
อายุ	.318	.023	.006	-5.070	<0.001
ตำแหน่งงาน (วิศวกร)	.332	-.376	.122	4.116	<0.001
การดื่มแอลกอฮอล์ (ดื่ม)	.339	.169	.080	-3.091	.002
Constant		3.664	.338	2.101	.036

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา ประสบการณ์ทำงาน เพศ นโยบายการบริหารงาน ตำแหน่งงาน อายุ ตำแหน่งงาน และการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งอธิบายได้ว่ามีร้อยละ 33.9 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย การทำงานล่วงเวลาสามารถทำนายได้ร้อยละ 14.5 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลา เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักเพิ่มขึ้น 0.362 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ประสบการณ์ทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี สามารถทำนายได้ร้อยละ 22.6 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ลดลง

0.564 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย เพศชาย สามารถทำนายได้ร้อยละ 25.8 เมื่อกลุ่มตัวอย่างเพศชาย เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักลดลง 0.548 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.034$) และปัจจัย นโยบายการบริหารงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 27.7 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีนโยบายการบริหารงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักลดลง 0.280 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ หัวหน้างาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 29.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างาน เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักลดลง 0.493 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย อายุ สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.8 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักเพิ่มขึ้น 0.023 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งงานวิศวกร สามารถทำนายได้ร้อยละ 33.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานวิศวกร เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักลดลง 0.376 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย การดื่มแอลกอฮอล์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 33.9 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีการดื่มแอลกอฮอล์ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนัก เพิ่มขึ้น 0.169 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.002$)

ตารางที่ 25 แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน

ตัวแปรศึกษา	R ²	b	S.E(b)	t	P - value
สวัสดิการ	.102	.119	.030	3.917	<0.001
เพศ (ชาย)	.172	-.233	.063	-3.694	<0.001
ตำแหน่งงาน (วิศวกร)	.201	.301	.081	3.735	<0.001
อายุ	.227	.017	.004	4.823	<0.001
ลักษณะการดำเนินงาน	.247	.192	.051	3.733	<0.001
การดื่มแอลกอฮอล์ (ดื่ม)	.264	.162	.057	2.856	.005
ประสบการณ์ทำงาน (>=10 ปี)	.278	-.196	.076	-2.588	.010
Constant		1.561	.244	6.404	<0.001

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สวัสดิการ เพศตำแหน่งงาน อายุ ลักษณะการดำเนินงานการดื่มแอลกอฮอล์ และ ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่ามีร้อยละ 27.8 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย สวัสดิการ สามารถทำนายได้ร้อยละ 10.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงานเพิ่มขึ้น 0.119 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย เพศชาย สามารถทำนายได้ร้อยละ 17.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีเพศชาย เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน ลดลง 0.233 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งงาน

วิศวกร สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานวิศวกร เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงานเพิ่มขึ้น 0.301 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย อายุ สามารถทำนายได้ร้อยละ 22.7 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน เพิ่มขึ้น 0.017 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ลักษณะการดำเนินงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.7 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน เพิ่มขึ้น 0.192 คะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย การดื่มแอลกอฮอล์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 26.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีการดื่มแอลกอฮอล์ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน เพิ่มขึ้น 0.162 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.005$) และปัจจัย ประสบการณ์ทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี สามารถทำนายได้ร้อยละ 27.8 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความมั่นคงของงาน ลดลง 0.196 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.010$)

ตารางที่ 26 แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรศึกษา	R ²	b	S.E(b)	t	P - value
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน	.278	.472	.054	8.716	<0.001
ความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	.343	.248	.046	5.369	<0.001
จำนวนเวลาทำงาน (>48 ชม./สัปดาห์)	.367	-.139	.054	-2.576	.010
ระดับการศึกษาสูงสุด (ป. ตรี และสูงกว่า ป.ตรี)	.381	.363	.125	2.910	.004
การดื่มแอลกอฮอล์ (ดื่ม)	.396	-.208	.054	-3.826	<0.001
สถานภาพ (สมรส)	.409	.190	.051	3.741	<0.001
การทำงานล่วงเวลา (มีการ ทำงานล่วงเวลา)	.423	.185	.054	3.400	.001
ลักษณะการดำเนินงาน	.435	-.177	.064	-2.784	.006
Constant		1.361	.235	5.801	<0.001

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำนวนเวลาทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด การดื่มแอลกอฮอล์ สถานภาพ การทำงานล่วงเวลา และลักษณะการดำเนินงาน ซึ่งอธิบายได้ว่ามีร้อยละ 43.5 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย สัมพันธภาพบุคคลอื่น สามารถทำนายได้ร้อยละ 27.8 เมื่อกลุ่มตัวอย่างสัมพันธภาพบุคคลอื่น เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม เพิ่มขึ้น 0.472 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ

ปัจจัย ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 34.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่าง มีความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจาก การทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 0.248 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ ปัจจัย เวลาทำงาน มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 36.7 เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำงาน มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุน ทางสังคมลดลง 0.139 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.010$) และ ปัจจัย ระดับการศึกษา ป.ตรี และสูงกว่า ป.ตรี สามารถทำนายได้ร้อยละ 38.1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ป.ตรี และสูงกว่า ป. ตรี เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 0.363 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.004$) และ ปัจจัย การดื่มแอลกอฮอล์สามารถทำนายได้ร้อยละ 39.6 เมื่อกลุ่มตัวอย่างดื่มแอลกอฮอล์ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านแรง สนับสนุนทางสังคม ลดลง 0.208 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ ปัจจัย สถานภาพ สมรสสามารถทำนายได้ร้อยละ 40.9 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนน ความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม เพิ่มขึ้น 0.190 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ ปัจจัย การทำงานล่วงเวลาสามารถทำนายได้ร้อยละ 42.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างการทำงาน ล่วงเวลาเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 0.185 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) และปัจจัย ลักษณะการดำเนินงาน สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 43.5 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนน ความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ลดลง 0.177 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.006$)

ตารางที่ 27 แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ตัวแปรศึกษา	R ²	b	S.E(b)	t	P - value
สถานภาพ (สมรส)	.094	-.344	.076	-4.500	<0.001
ตำแหน่งงาน (วิศวกร)	.158	.551	.125	4.415	<0.001
การทำงานล่วงเวลา (มีการทำงานล่วงเวลา)	.210	.186	.085	2.197	.029
ความเพียงพอของรายได้ (ไม่เพียงพอ)	.251	.357	.074	4.831	<0.001
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นใน การปฏิบัติงาน	.283	-.205	.066	-3.134	.002
เพศ (ชาย)	.294	-.321	.098	-3.273	.001
ประสบการณ์ทำงาน (>=10 ปี)	.312	-.354	.113	-3.130	.002
Constant		4.078	.296	13.762	<0.001

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ทำ OT ความเพียงพอของรายได้ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานเพศ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่ามีร้อยละ 31.2 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย สถานภาพสมรส สามารถทำนายได้ร้อยละ 9.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ลดลง 0.344 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย ตำแหน่งงานวิศวกร สามารถทำนายได้ร้อยละ 15.8 เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับตำแหน่งงานวิศวกรเพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 0.551 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย การทำงานล่วงเวลาสามารถทำนายได้ร้อยละ 21.0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีการทำงานล่วงเวลา เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 0.186 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.029$) และปัจจัย ความไม่เพียงพอของรายได้ สามารถทำนายได้ร้อยละ 25.1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีความไม่เพียงพอของรายได้ เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 0.357 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และปัจจัย สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานสามารถทำนายได้ร้อยละ 28.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานลดลง 0.205 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.002$) และปัจจัย เพศชาย สามารถทำนายได้ร้อยละ 29.4 เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานลดลง 0.321 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) และปัจจัย ประสบการณ์ทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี เพิ่มขึ้น 1 คน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ลดลง 0.354 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.002$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน มีสัดส่วนเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพักอาศัยที่จังหวัดอื่นๆ เช่น กำแพงเพชร ลพบุรี ลำปาง ชลบุรี ระยอง เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1- 5 ปี และประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมา 1-10 ปี มีสัดส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน มีรายได้ไม่เพียงพอ และมีหนี้สิน มีตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต สุขภาพปกติ มีประวัติดื่มเหล้าเฉพาะงานสังสรรค์ ไม่สูบบุหรี่ มีจำนวนเวลาในการทำงาน มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ และส่วนใหญ่ไม่มีการทำงานล่วงเวลา

ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร

พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา ด้านนโยบายการบริหารงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และด้านลักษณะการดำเนินงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน

พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน โดยรวมคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ด้านความอิสระในการตัดสินใจ คิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม คิดเห็นอยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านความเครียดจากภาระงานคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติ T-test และ ANOVA พบว่า ภาวะความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ตำแหน่งงาน สุขภาพ และการดื่มเหล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบพบว่า อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า อายุน้อยกว่า 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี รายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า รายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน และ 20,001-25,000 บาท/เดือน และความเพียงพอของรายได้แบบเพียงพอและมีเหลือเก็บมีความเครียดมากกว่า เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บไม่เพียงพอและมีหนี้สิน และไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน ตำแหน่งงาน ผู้จัดการ หัวหน้างาน มีความเครียดมากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า และ วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งงาน สุขภาพ และ การทำงานล่วงเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบพบว่า รายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า รายได้เฉลี่ย 20,001-25,000 บาท/เดือน และ ตำแหน่งงานวิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้ามีความเครียดมากกว่า ผู้จัดการ หัวหน้างานและ เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน สุขภาพ การดื่มเหล้า การสูบบุหรี่ เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบพบว่า อายุ 36-40 ปี มีความเครียดมากกว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26-30 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความเครียดมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท/เดือน มีความเครียดมากกว่า น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน 20,001-25,000 บาท/เดือน และ 25,001 บาทขึ้นไป ความเพียงพอของรายได้แบบไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน มีความเครียดมากกว่า เพียงพอและมีเหลือเก็บ เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ และ ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน และ ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้ามีความเครียดมากกว่า วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้าและผู้จัดการ หัวหน้างาน

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน การดื่มเหล้า และการสูบบุหรี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบพบว่า อายุ 36-40 ปี มีความเครียดมากกว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปีและมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีความเครียดมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี รายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไป มีความเครียดมากกว่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน และ 20,001-25,000 บาท/เดือน ความเพียงพอของรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ มีความเครียดมากกว่า ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน และตำแหน่งงาน วิศวกร เครื่องกล /ไฟฟ้า มีความเครียดมากกว่าผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจนับสินค้า

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน การดื่มเหล้า เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบพบว่า อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความเครียดมากกว่า 26-30 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความเครียดมากกว่า 1-10 ปี และ 11-20 ปี รายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความเครียดมากกว่า รายได้ 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท และความเพียงพอของรายได้ แบบไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน มีความเครียดมากกว่า เพียงพอและมีเหลือเก็บ และไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย สถานภาพอายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน และการทำงานล่วงเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบพบว่า อายุ 36-40 ปี มีความเครียดมากกว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความเครียดมากกว่า 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป รายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท/เดือน มีความเครียดมากกว่า 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป ความเพียงพอของรายได้ แบบไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน มีความเครียดมากกว่า เพียงพอและมีเหลือเก็บ เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ และไม่เพียงพอและมีหนี้สิน และ ตำแหน่งงานวิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า มีความเครียดมากกว่าผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจนับสินค้า

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติ Correlation พบว่า ภาวะความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย และ จำนวนเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย และ จำนวนเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ย และ จำนวนเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติ Correlation พบว่า ภาวะความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยองค์กรดังนี้

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทำนาย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อทดสอบปัจจัยทำนาย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติ Regression พบว่า ภาวะความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการทำนายตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร ดังนี้

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 52.6 ซึ่งปัจจัยทำนายความเครียด ได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะการดำเนินงานตำแหน่งงาน การดื่มแอลกอฮอล์ ระดับการศึกษาสูงสุด สุขภาพ และสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 13.0 ซึ่งปัจจัยทำนายความเครียด ได้แก่ ตำแหน่งงาน การทำงานล่วงเวลา และ สุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความเครียดจากการทำงาน พบว่า พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 33.9 ซึ่งปัจจัยทำนายความเครียด ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา ประสบการณ์ทำงาน เพศ นโยบายการบริหารงานตำแหน่งงาน อายุตำแหน่งงาน และการดื่มแอลกอฮอล์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 27.8 ซึ่งปัจจัยทำนายความเครียด ได้แก่ สวัสดิการ เพศตำแหน่งงาน อายุ ลักษณะการดำเนินงานการดื่มแอลกอฮอล์ และ ประสพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 43.5 ซึ่งปัจจัยทำนายความเครียด ได้แก่ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำนวนเวลาทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด การดื่มแอลกอฮอล์ สถานภาพ การทำงานล่วงเวลา และลักษณะการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 31.2 ซึ่งปัจจัยทำนายความเครียด ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน การทำงานล่วงเวลา ความเพียงพอของรายได้ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานเพศ และประสพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลำดับความเครียดแล้วพบว่า พนักงานมีความเครียดด้านความอิสระในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก ร้อยละ 64.6 รองลงมาด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านความเครียดจากภาระงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมสังคมในที่ทำงานที่มีตึงเครียด ส่งผลต่อจิตใจของพนักงานในการตัดสินใจที่จะรับผิดชอบงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยกับ ลัดดา เหล็กมัน⁽²⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัยจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยสังคมการทำงาน เช่น การทำงานที่ไม่เป็นทีม และภาระงานที่หนักทำให้มีความรู้สึกไม่อยากทำงานในที่นั้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับสมพิศ จำปาเงิน⁽¹⁷⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลรู้สึกว่าคุณเองเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน จะทำให้มีภาวะความเครียดสูงและจะพยายามศึกษาหาความรู้ในการใช้อุปกรณ์ทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว

จากการศึกษาทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่า ด้านความอิสระในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบของความเครียดที่สำคัญ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากขาดอิสระในการตัดสินใจ เพราะว่ามีหัวหน้าหลายคน จึงทำให้ไม่กล้าตัดสินใจใดๆ ในหน้าที่ของตน อาจส่งผลให้สัมพันธภาพสังคมในที่ทำงานไม่ดี การติดต่อประสานงานก็ไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร และไม่มีที่ปรึกษาในการทำงาน ทำให้เกิดภาวะความเครียดในงานที่รับผิดชอบอยู่ นอกจากนี้ยังอาจมีความเครียดจากความเสี่ยงอันตรายต่างๆ ในที่ทำงาน เช่น ที่ต้องเจอสารเคมี ฝุ่นละอองในสถานที่ทำงาน

2. จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ T-test และ ANOVA สามารถอภิปรายผลในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ตำแหน่งงาน สุขภาพ และการดื่มเหล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกเครียดจากการทำงาน คือ กลุ่มพนักงานเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้ว อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ทำงานกับบริษัท 21 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีรายได้ความเพียงพอและเหลือเก็บ ซึ่งทำงานอยู่ในตำแหน่งงาน ผู้จัดการ หัวหน้างาน มีสุขภาพไม่ดี เนื่องจาก มีโรคประจำตัว เพราะดื่มเหล้า สูบบุหรี่ อีกทั้งยังต้องจากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาในประเด็นเฉพาะสายงานอาชีพด้านบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร แต่มีการศึกษากลุ่มตัวอย่างสายงานอาชีพด้านอื่น และพบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย เสียงสังข์⁽²⁹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างาน มีปัจจัยสังคมที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งปัญหาจากผู้ได้บังคับบัญชา หากมีการตัดสินใจผิดพลาดในการทำงานจะทำให้เกิดภาวะความเครียด และเช่นเดียวกับการศึกษาของรินดา อนันต์โชติ⁽³⁰⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและความคลุมเครือในบทบาทที่มีผลต่อความเครียดในงานกรณีศึกษา บริษัท ซีแวงซ์ แอนด์ อาร์ท (เอเชีย) จำกัด ศึกษาระดับความคลุมเครือในบทบาทของพนักงานและระดับความเครียดในงานของพนักงาน พบว่า บทบาทในการทำงานของพนักงานมีความคลุมเครือที่แตกต่างกันดังนั้นการตัดสินใจทำงานที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานอาจทำให้งานเสียหายได้

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งงาน สุขภาพ และ การทำงานล่วงเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกเครียดจากการทำงาน คือ กลุ่มพนักงานเพศชาย มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทำงานอยู่ในตำแหน่งงาน วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า มีสุขภาพปกติ และทำ OT เพื่อเพิ่มรายได้จากเงินเดือนประจำ จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาในประเด็นเฉพาะสายงานอาชีพด้านบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร แต่มีการศึกษากลุ่มตัวอย่างสายงานอาชีพด้านอื่น และพบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ หาดหมั่นต์⁽¹¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดจากการทำงานที่ต้องทำงานให้ตรงตามเป้าหมายในการเพิ่มผลผลิต พนักงานจะมีภาระงานมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การออกจากงาน ขาดงาน และเกิด

ความเครียดระหว่างการทำงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของอภิญญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดที่เกิดการทำงานหนักทำให้ร่างกาย และจิตใจต้องแบกรับความเครียด ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีการผ่อนคลายความเครียดส่งผลให้งานที่ทำออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย สถานภาพ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน สุขภาพ การดื่มเหล้า การสูบบุหรี่ เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกเครียดจากการทำงาน คือ กลุ่มพนักงานเพศชาย อายุ 36-40 ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานภาพโสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน ซึ่งพบว่าเงินเดือนเพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ ทำงานอยู่ในตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่นฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจสอบสินค้า สุขภาพปกติ ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานกลุ่มนี้ทำงานน้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ และการทำงานล่วงเวลา เพื่อเพิ่มรายได้จากเงินเดือนประจำ จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาในประเด็นเฉพาะสายงานอาชีพด้านบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร แต่มีการศึกษากลุ่มตัวอย่างสายงานอาชีพด้านอื่น และพบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์ และคนอื่นๆ⁽³¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ พบว่า รายได้ที่เกิดจากงานประจำไม่เพียงพอ ส่งผลทำให้เกิดภาวะความเครียด และเช่นเดียวกับการศึกษาของชลชื่น แสนใจกล้า⁽³³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายมีผลต่อความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลทำให้เกิดความสีกท้อในการทำงานในอนาคต

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลำเนา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน การดื่มเหล้า และการสูบบุหรี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความเครียดต่อความมั่นคงของงาน คือ กลุ่มพนักงานเพศชาย ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท แต่รายได้ไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนแต่ไม่มีหนี้สิน มีตำแหน่งงาน วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า และดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หลังเลิกงาน ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุมากรอการเกษียณออกจากบริษัท จึงรู้สึกว่างงานที่ไม่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เรืองทิพย์⁽³⁴⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า พนักงานไม่พึงพอใจกับรายได้/ค่าตอบแทน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในประสิทธิภาพการทำงาน

และเช่นเดียวกับการศึกษาของ รัชนิบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงษ์ชัย⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ค่าตอบแทน อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่พักอาศัย ภูมิลาเนา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน การดื่มเหล้า เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความเครียดจากการสนับสนุนทางสังคม คือ กลุ่มพนักงานเพศชาย ที่มีอายุอยู่ระหว่างน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี สถานภาพสมรสแล้ว มีประสบการณ์ทำงานประมาณ 1-10 ปี รายได้เฉลี่ย 20,001-25,000 บาท แต่รายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างาน ชอบดื่มเหล้า ทำงานน้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ และการทำงานล่วงเวลา เพื่อเพิ่มรายได้จากเงินเดือนประจำ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ชอบเข้าสังคมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน แต่เกิดความเครียดจากการใช้จ่ายมากกว่ารายได้ที่หามาจึงเกิดความเครียดจากการเป็นหนี้สิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงษ์ชัย⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ผู้ที่แต่งงานแล้วมีบุตร และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ลัดดา เหล็กมัน⁽²⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัยจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยสังคม ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบให้มีความเครียดในการปฏิบัติงาน

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่พักอาศัย สถานภาพอายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน และการทำงานล่วงเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความเครียดจากความเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน คือ กลุ่มพนักงานเพศชาย ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี มีสถานภาพโสด หม้าย หย่า และแยกกันอยู่ มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี และมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีรายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน โดยมีตำแหน่งงาน วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า และการทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้จากเงินเดือนประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี คำมา⁽²⁸⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ความเสี่ยงที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง เช่น รายได้ของครอบครัวไม่พอใช้ ภาวะหนี้สิน และ และภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นต้น และเช่นเดียวกับการศึกษาของ สมพิศ จำปาเงิน⁽¹⁷⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ตัวแปรด้านรายได้ ความรู้ความสามารถในการทำงานที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาทั้งหมด 6 ด้านนั้นสะท้อนให้เห็นดังข้อมูลข้างต้น และขอสรุปเพิ่มเติมประเด็นที่น่าสนใจที่ได้ทำการศึกษาและพบ ดังนี้

ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีคะแนนด้านความเครียดจากการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศชายมีภาวะความเป็นผู้นำตามความเป็นธรรมชาติ มีการใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึก จึงสามารถรับความกดดัน ความเครียดในการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งจะแตกต่างกันข้ามกับผู้หญิง แต่กระนั้น ความเครียดที่เกิดการทำงานมีผลมาจากต้องปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจึงเกิดความเครียด กดดัน และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีโรคประจำตัว เพราะ ต้มเหล้า สูบบุหรี่ มากเกินไปทำให้ ดังนั้นควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบายการใช้คนให้ถูกกับงาน ตรงกับคุณสมบัติ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร และมีโครงการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี เพื่อคอยดูแล และให้คำปรึกษาพนักงานในการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง และปฏิบัติงานได้ดีต่อไป

ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นเพศชาย มีรายได้สูง สุขภาพปกติ อยู่ในตำแหน่งงาน วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูง มีความรู้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นจึงสามารถรับมือกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี อาจก่อเกิดความเครียดบ้างแต่ไม่มีผลกระทบในการใช้ชีวิตประจำวัน และครอบครัวมากนัก ดังนั้น จึงควรให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ ที่มีความสามารถ เข้ามาทำงาน เนื่องจากพนักงานรุ่นใหม่นั้นมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงาน และสามารถเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นพนักงานวัยกลางคน ทำงานในสำนักงานซึ่งมีภาระงานเยอะ จึงต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อจัดการงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ร่างกายจึงเกิดความอ่อนล้าตามธรรมชาติ ส่งผลให้เกิดภาวะสะสม และทำให้พนักงานมีทัศนคติแง่ลบต่อการทำงานในที่สุด จากการศึกษายังพบอีกว่า งานที่พนักงานทำอยู่ต้องอยู่กับเอกสาร ตัวเลขการจัดส่ง และตรวจนับสินค้า ความละเอียดรอบคอบเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานกลุ่มนี้ต้องมี ดังนั้นการผ่อนคลายความเครียดของพนักงานคือการต้มเหล้า สูบบุหรี่ ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพของพนักงาน ฉะนั้น จึงควรมีลักษณะการดำเนินงาน รูปแบบการทำงาน ปริมาณงาน ขอบเขตงานและระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนและจัดการกับงานตามความสามารถของตนเอง กำหนดระยะเวลาและส่งงานได้ทันตามกำหนด อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงาน และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและทำให้พนักงานมีคุณค่า มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเอง วิธีการจัดการและส่งเสริมเหล่านี้ เป็นการลดความเครียดของพนักงานลง อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่องานมากขึ้นอีกด้วย

ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มีรายได้สูง แต่รายได้ที่ได้นั้นไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนแต่ไม่มีหนี้สิน จึงทำให้พบว่าพนักงานมีรายได้สูงภาระงานที่พนักงานรับผิดชอบนั้น สูงตามด้วย เช่นกัน จึงทำให้ระบายความเครียดโดยการใช้จ่ายมาก เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่รอกการเกษียณอายุ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าหลังจากการเกษียณไปแล้วพนักงานตนจะไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีรายได้เหมือนเดิม ส่งผลต่อปัจจัยอื่น เช่น

ความเพียงพอของรายได้ ดังนั้น บริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมทั้งการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรที่เปลี่ยนไปให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในงานต่อไป

ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มวัยรุ่น มีประสบการณ์การทำงานไม่มาก แต่รายได้ที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและมีหนี้สิน เนื่องจากมีสังคม กลุ่มเพื่อน ต้องพบปะสังสรรค์ หลังเลิกงาน และมีสถานภาพสมรสแล้ว จึงทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากการบริการการจัดการรายรับ และรายจ่ายไม่ดี ดังนั้นพนักงานจึงควรประมาณรายได้ของตนเอง แบ่งรายได้ และค่าใช้จ่ายเป็นสัดส่วน อาจมีการจัดบันทึกรายรับ รายจ่ายของตน ไม่เพิ่มหนี้สิน และหารายได้เพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

ภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีคะแนนด้านความเสี่ยงอันตรายจากการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากพนักงานดังกล่าวเป็นเพศหญิง ย่อมจะมีลักษณะวิธีการคิดแตกต่างจากเพศชาย ซึ่งเพศหญิงมีแนวโน้มการทำงานที่รอบคอบกว่าเพศชายซึ่งจะส่งผลต่อปัจจัยองค์กรด้านนโยบายการบริหารงานที่เพศหญิงจะทำงานได้ตามขอบเขตที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากกว่าเพศชาย จากการศึกษายังพบอีกว่า พนักงานไม่มีความระมัดระวังในการใช้ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่เป็นอันตราย สารเคมี มลพิษทางอากาศและเสียง ความร้อน ถูกไฟฟ้าดูด การจัดวางสิ่งของที่ไม่มีระเบียบ บริเวณพื้นที่งานสกปรก หรือแม้กระทั่งการถูกทำร้ายทางกายและจิตใจของพนักงานในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านความเสี่ยงอันตรายจากการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นการดูแลและให้ความสำคัญในเรื่องการให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อรักษาความปลอดภัย หมั่นตรวจสอบอุปกรณ์ มีการจัดอบรมสัมมนาการให้ความรู้เพิ่มเติมที่เหมาะสมให้กับพนักงานในแต่ละแผนกและตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจมากขึ้น เป็นการลดความเสี่ยงอันตรายจากการทำงานอีกด้วย

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ภาวะความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Correlation สามารถอภิปรายผลในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ย ทำให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในด้านความอิสระในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน อายุมากกว่า 40 ปี มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานกับบริษัท 21 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ต้องรับผิดชอบพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก และต้องรับคำสั่งจากหัวหน้าอีกที ดังนั้นการตัดสินใจอะไรในกระบวนการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงษ์ชัย⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของ นงคราญ ผาสุก และเฉลิมศรี นันทวรรณ⁽²²⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะสุขภาพจิตของบุคลากร

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อายุ การปฏิบัติงาน ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อจิตใจในการตัดสินใจที่จะยอมรับความเครียดได้

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย และจำนวนเวลาในการทำงาน ทำให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขต กรุงเทพมหานคร ไม่มีความเครียดในด้านความเครียดจากภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ไม่มีความเครียดใดเนื่องส่วนใหญ่พนักงานกลุ่มนี้เป็นวัยกลางคน มีอายุ 36-40 ปี มีอายุงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แต่มีประสบการณ์ทำงานกับบริษัทอื่น มาแล้วมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ทำให้มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป และมีการทำงาน มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ ทำให้ไม่มีหนี้สินใด และมีความสุขในการทำงาน และครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเหลือ ชาญณรงค์ และกัลณิกา ศรีวงศ์วรรณ⁽¹⁸⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกรพยาบาลโรงพยาบาลนิติจิตเวช พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะครอบครัว รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วิศิษฐ์ วัชรเทวินทร์กุล⁽²⁶⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียด ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความเครียด และวิธีจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐม พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อ ความเครียดของนักศึกษา

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย และจำนวนเวลาในการทำงาน ทำให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กใน เขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในด้านความเครียดจากการทำงานหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มี อายุ 36-40 ปี อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และมีเวลาทำงานน้อยกว่า 48 ชม./ สัปดาห์ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ทำงานในสำนักงานมีภาระงานเยอะ แต่เงินเงินน้อย ทำให้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ กอมณี⁽²⁴⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อุบลราชธานี พบว่า พนักงานต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน และมีภาระงานเยอะ แต่ในทางตรงกันข้าม รายได้น้อย ภาวะหนี้สินจึงตามมา และเช่นเดียวกับการศึกษาของภารดี คำมา⁽²⁸⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาระงานเยอะ แต่มีรายได้ 13,000 – 20,000 บาท เท่านั้น มีผลทำให้มีหนี้สิน และเกิดความเครียด

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ย ทำให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในด้านความ มั่นคงของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท แต่รายได้ไม่ เพียงพอในการใช้จ่ายในแต่ละเดือน จึงทำให้รู้สึกว่าตนเองทำงานหนักแต่รายได้ไม่มั่นคงในการใช้ ชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความเครียดไม่ยอมทำงานดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี คำมา⁽²⁸⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า เงินเดือนน้อยส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

รู้สึกว่าคุณไม่มีความมั่นคงในรายได้ของตนเอง เนื่องจากกระทบความเป็นอยู่ของครอบครัว จึงทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของ สุนิสา ภักนิกร⁽³⁵⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย พบว่า รายได้มีผลทำให้มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในงาน

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ย และจำนวนเวลาในการทำงาน ทำให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 25,000 บาท และทำงานน้อยกว่า 48 ชม./สัปดาห์ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สินเนื่องจากขาดการบริหารจัดการ รายรับ รายจ่ายที่ดี เพราะต้องใช้จ่ายไปเกี่ยวกับเพื่อ ต้มเหล้า เข้าสังคม จึงทำให้เกิดภาวะความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ วัชรเทวินทร์กุล⁽²⁶⁾ ได้ทำการศึกษารื่อง ความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและวิธีจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐม พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว มีผลทำให้ความเครียดของนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ชาญชัย เสียงสังข์⁽²⁹⁾ ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ย ให้พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ อายุ 36-40 ปี มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี และมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ทำให้พนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอและไม่มีการออมเงินส่งผลให้พนักงานขาดการกระตือรือร้นและจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ละวัน ทำให้ปฏิบัติงานในความเสี่ง ใจลอย ไม่ตั้งใจทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ เบญจางคประดิษฐ์ และคณะ⁽¹⁵⁾ ได้ทำการศึกษารื่อง ความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลเบตง พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ส่งผลต่อระดับความเครียดและไม่ตั้งใจทำงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของชลชื่น แสนใจกล้า (2552) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อันตรายที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Correlation พบว่า

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียด ด้านความอิสระในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก

ความเครียดจากการดำเนินงานที่เร่งรีบ และต้องทำให้เสร็จทันเวลา ตามที่หัวหน้ากำหนดไว้ ทำให้เกิดความกดดันทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การบริหารงานจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้ทันต่อการภาระงานที่ได้รับมา ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานของตนให้เสร็จโดยที่ไม่มีการพูดคุยเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน แต่กระนั้น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลับตรงกันข้ามกับสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้งาน เนื่องจากพนักงานต้องทำงานตามคำสั่งไม่มีสิทธิที่จะตัดสินใจ หรือออกความคิดเห็นเรื่องงาน จึงทำให้พนักงานเครียดกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ จำปาเงิน⁽¹⁷⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านรายได้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรู้ความสามารถในการทำงาน รายได้ สวัสดิการ และระบบการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ อำนวยพร มหาวีไล และคณะ⁽¹⁶⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ลักษณะงาน การบริหารงาน มีผลต่อความเครียดของพยาบาล

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อภาวะความเครียด ด้านความเครียดจากภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทนำเข้าเหล็กเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ต้องนำเข้าเหล็กเข้ามาจากต่างประเทศเพื่อนำมาตอบสนองความต้องการใช้ภายในประเทศ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ การขนส่ง ภาชนะบรรจุภัณฑ์ เครื่องครัว อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้าน เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จึงทำให้ภาระงานของพนักงานหนักมาก แต่ค่าตอบแทนที่พนักงานได้นั้นน้อยมาก จึงเกิดภาวะความเครียดในการทำงาน และไม่อยากทำงานในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดจากภาระงาน ทำให้ส่งผลต่อความเครียด และเช่นเดียวกับการศึกษาของ กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์ และคณะ⁽³¹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ พบว่า องค์กรไม่ให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ทำให้พนักงานพยาบาลเกิดความเครียดเนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่ยุติกับภาระงานที่ตรงข้ามกับเงินเดือนที่ได้รับ

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางลบต่อภาวะความเครียดด้านความเครียดจากการทำงานหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหากองค์กรมีการวางนโยบายการบริหารงานที่ดี การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมส่งผลต่อการลดลงของภาวะความเครียดในการทำงาน และเมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมหรือเป็นที่น่าพึงพอใจ ก็ย่อมทำให้บุคลากรมีความเครียดจากการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภักนิกร⁽³⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย

จำกัด พบว่า หัวหน้างานและองค์กรมีผลต่อความแตกต่างในค่าตอบแทน โอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ไพโรจน์ เรื่องทิพย์⁽³⁴⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ลักษณะงาน มีผลต่อรายได้ค่าตอบแทน และโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งในงาน

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียด ด้านความมั่นคงของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของพนักงาน ที่ตึงเครียด องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับนโยบายการบริหารใหม่ เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรต้องปรับโครงสร้างเป้าหมาย กลยุทธ์และยุทธวิธีการทำงาน โดยการปรับสายการบังคับบัญชาใหม่ นำเทคโนโลยีเข้ามาแทนแรงงานคนเพื่อเพิ่มการผลิต และการปรับเวลาทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถูกใช้งานมากขึ้นไม่เหมาะสมต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และมีผลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดและรู้สึกไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ลัดดา เหล็กมัน⁽²⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัยจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า บรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความเครียด ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของพนักงานที่ไม่มีการพูดคุยประสานงานกันก่อนเริ่มทำงานจึงทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานระหว่างพนักงาน กับหัวหน้า ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งในเชิงนโยบาย ระบบ รวมถึงขั้นตอนวิธีการทำงานต่างๆ ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทไม่สามารถทำให้ตนเองมีความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ เช่น ค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการต่างๆ รวมถึงค่ารักษาพยาบาล ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่ดีต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน และความเครียดทางด้านจิตใจ มีผลทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของลัดดา เหล็กมัน⁽²⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถานีอนามัยจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า การปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อภาวะความเครียดด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหากองค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน พนักงานจึงไม่สามารถแสดงความคิดเห็นส่วนตัวได้มากนัก ทำให้สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้า และพนักงาน ไม่ดีเกิดความไม่เชื่อใจกัน ประสิทธิภาพในการทำงานจึงลดลง รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานน้อย ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และเกิดภาวะสุขภาพในที่สุด อาจส่งผลให้พนักงานมีภาวะความเครียดจากการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลชื่น แสนใจกล้า⁽³³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเสี่ยงอันตรายจากการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาแพทย์ อาจมีผลต่อภาวะสุขภาพได้ ซึ่งเป็นอันตรายจากการทำงานเหมือนกัน และเช่นเดียวกับการศึกษาของ นงคราญ ผาสุก และเฉลิมศรี นันทวรรณ⁽²²⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การปฏิบัติงานที่เสี่ยงส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทำให้เกิดความเครียด การปฏิบัติงานมีความระวังน้อยลง

2.4 การศึกษาปัจจัยทำนาย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร กับ ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Regression พบว่า

- ด้านความอิสระในการตัดสินใจ พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะการดำเนินงานตำแหน่งงาน การดื่มแอลกอฮอล์ ระดับการศึกษาสูงสุด สุขภาพ และสวัสดิการ ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 52.6 ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า พนักงานที่มีความเครียด คือ พนักงานเพศชายที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างาน และวิศวกร จบการศึกษา ป.ตรี และสูงกว่า ป.ตรี มีความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่ถึงครึ่ง อาจเนื่องจากมาการไม่ได้รับอิสระในการตัดสินใจ และมีโรคประจำตัว จึงทำให้ดื่มแอลกอฮอล์ เนื่องจากความเครียดที่พบเจอในการทำงานส่งผลให้สุขภาพย่ำแย่ลง ตำแหน่งงานไม่ก้าวหน้า ต้องใช้สวัสดิการที่มีเพื่อรักษาตัว และต้องลาออกในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ วัชรเทวินทร์กุล⁽²⁶⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียด และวิธีจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐม พบว่า สุขภาพส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดในการทำกิจกรรมต่างๆ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ไพโรจน์ เรืองทิพย์⁽³⁴⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 พบว่า ความรู้สึกความท้อถอยที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น

- ด้านความเครียดจากภาระงาน พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตำแหน่งงาน การทำงานล่วงเวลา และ สุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 13.0 ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า พนักงานที่มีความเครียด คือ พนักงานเพศชายที่มีตำแหน่งงานวิศวกร และผู้จัดการ หัวหน้างาน เพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่งจะทำให้การทำงานล่วงเวลารวมกับเวลาทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน หรือมากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ จึงทำให้พนักงานวิศวกร และผู้จัดการ หัวหน้างาน มีสุขภาพที่แย่ลงเนื่องจากการได้รับการพักผ่อนน้อย และเกิดความเครียดในภาระงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ จิตต์ภักดี⁽¹⁹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะเครียดและปัจจัยจากลักษณะงานของพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยจิตเวชซึ่งรับไว้รักษาในโรงพยาบาลสวนปรุง พบว่า ภาระงานที่หนักของพยาบาลส่งผลต้องทำงานทำงานมากขึ้น และเช่นเดียวกับการศึกษาของ อำนวยพร มหาวีไล และคณะ⁽¹⁶⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร พบว่า ตำแหน่งพยาบาลจะมีภาระการทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อมีการทำงานมากขึ้นทำให้สุขภาพของพยาบาลแย่ลงเนื่องจากทำงานหนัก

- ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา ประสบการณ์ทำงาน เพศ นโยบายการบริหารงาน ตำแหน่งงาน อายุ ตำแหน่งงาน และการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 33.9 ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า พนักงานที่มีความเครียด คือ พนักงานเพศชาย ที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ หัวหน้างาน และวิศวกร ส่วนใหญ่มีอายุน้อย แต่มีประสบการณ์ทำงานมาก จึงมีการบริหารงานที่เร่งรัด ฉับไว เพื่อที่จะให้งานเสร็จทันเวลาที่เป้าหมายกำหนดไว้ ส่งผลให้ตำแหน่ง ผู้จัดการ หัวหน้างาน และวิศวกร ต้องทำงานล่วงเวลาล่วงเวลาซึ่งรวมกับเวลาทำงานแล้ว มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ ทำให้เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานหนัก จึงต้องพึ่งแอลกอฮอล์ เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน แต่การดื่มแอลกอฮอล์ไม่ได้ช่วยลดความเครียดได้ มีแต่จะเพิ่มความเครียดเนื่องจากมีผลต่อสุขภาพ และขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดที่เกิดจากลักษณะการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความเครียดทางด้านร่างกาย และความเครียดทางด้านจิตใจ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ สินีนาฏ จิตต์ภักดี⁽¹⁹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะเครียดและปัจจัยจากลักษณะงานของพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยจิตเวชซึ่งรับไว้รักษาในโรงพยาบาลสวนปรุง พบว่า ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดด้านงานพยาบาลสูงคือการบริหารงานและปัจจัยส่วนบุคคล

- ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา ประสบการณ์ทำงาน เพศ นโยบายการบริหารงาน ตำแหน่งงาน อายุ ตำแหน่งงาน และการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 27.8 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความเครียด คือ พนักงานเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในตำแหน่งงานวิศวกร ได้สวัสดิการตามมาตรฐานที่พนักงานควรได้รับ มีลักษณะงานคอยดูแล ซ่อมบำรุง เครื่องจักรในบริษัท ตามคำสั่งของหัวหน้างาน จึงมีความกดดันขณะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน จึงต้องพึ่งแอลกอฮอล์เพื่อลดภาวะความเครียดหลังการทำงานเสร็จ ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน เมื่อเทียบกับ

พนักงานบริษัทอื่นที่มีลักษณะการทำงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ส่งผลให้พนักงานเครียดและรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของ สุนิสา ภักนิกร⁽³⁵⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ความรู้สึกที่ทำให้ลูกจ้างรับเหมา รู้สึกมั่นคงในงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลทำให้มี โอกาสต่อสัญญาจ้างต่อไป ส่งผลให้ไม่ก่อให้เกิดความเครียด

- ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา ประสพการทำงาน เพศ นโยบายการบริหารงาน ตำแหน่งงาน อายุ ตำแหน่งงาน และการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 43.5 ทั้งนี้เนื่องจาก พบว่า พนักงานที่มีความเครียด คือ พนักงานที่สถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต้องทำงานหนักเพื่อดูแลคนในครอบครัว ทำให้ตัดสินใจทำงานหนัก และทุ่มเทเวลาทั้งหมดของชีวิตเพื่อทุ่มเทกับการทำงาน ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับลักษณะการทำงานที่หนัก กตสัน และต้องทำงานล่วงเวลารวมกับเวลาทำงาน ที่มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ ก็จำเป็นต้องทำเพื่อให้คนในครอบครัวนำไปเงินที่ได้ไปใช้จ่าย ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดสะสม ทำให้ไม่อยากพูดคุยกับบุคคลอื่น ทำให้ต้องบรรเทาความเครียดด้วยการดื่มแอลกอฮอล์ เมื่อดื่มมากทำให้เสพติด ส่งผลกระทบต่อการพิจารณาในความก้าวหน้าในการทำงานในที่สุด ซึ่งส่งผลเสียต่อหลายฝ่ายทั้งตัวพนักงานเอง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา วิเวโก⁽¹³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน ส่งผลต่อสภาวะทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ศรีนยา เสนุโสพิศ⁽³²⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มี สถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่อธิบายภาวะความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา ประสพการทำงาน เพศ นโยบายการบริหารงาน ตำแหน่งงาน อายุ ตำแหน่งงาน และการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 31.2 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความเครียด คือ พนักงานเพศชาย ที่สถานภาพสมรสแล้ว อยู่ในตำแหน่งงานวิศวกร มีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า 10 ปี จึงทำให้ได้รับความไว้วางใจในการ ทำงานล่วงเวลาเพื่อดูแล และคอยซ่อมเครื่องจักรอุตสาหกรรมหนักของบริษัท จึงทำให้ไม่ค่อยมีสัมพันธภาพกับบุคคลมากนัก เพราะต้องคอยซ่อมเครื่องจักรให้ดำเนินงานได้ เพื่อให้พนักงานฝ่ายอื่นได้ใช้เครื่องจักรเพื่อทำงานต่อไป จึงเกิดความกดดัน ทำให้ประมาทในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือช่าง ส่งผลให้เสี่ยงได้รับอันตรายจากการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศรินยา เสนโสภาพิศ⁽³²⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน เก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของความประมาทในการทำงานได้ และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วิศิษฐ วัชรเทวินทร์กุล⁽²⁶⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด และวิธีจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐม พบว่า การทำงานที่เกิดจากความประมาทส่งผลทำให้มีอันตรายต่อตัวเอง

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษาที่บริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการให้อนุญาตให้เก็บเครื่องมือ อาจมีข้อจำกัดในเรื่องขอบเขต พื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงอาจไม่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างของบริษัทอื่นๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ นั้น มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่พบว่ามีระดับความเครียดสูง คือขาดความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เวลาที่เร่งรีบ จึงไม่สามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนดได้ เนื่องจากต้องรอการตัดสินใจจากหัวหน้างานอีกที จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานที่พนักงานมีทัศนคติลบต่อการทำงาน ดังนั้น การให้ความสำคัญให้พนักงานมีการพูดคุย วางแผนระหว่างกลุ่มก่อนการทำงาน และทำงานตามแผนที่วางไว้ อีกทั้งให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง และปรับแก้ไขตามกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเครียดจากภาระงานที่ได้รับ ยิ่งพนักงานที่มีรายได้สูง จะต้องมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นก่อให้เกิดความเครียด ดังนั้น การจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีทักษะในการจัดการความเครียด หรือการจัดทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และไม่ทำให้การทำงานเกิดความตึงเครียดมากเกินไป

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเครียดจากการทำงานหนัก จึงก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าของร่างกายเนื่องจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน และภาระงานที่หนัก จึงเกิดภาวะของความเครียดสะสมภายในร่างกาย และจิตใจที่อาจส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในอนาคต จึงมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้พนักงานเกิดต้องการลาออกจากงาน เนื่องจากเหนื่อยล้าจากการทำงาน และรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริการจัดการกำหนดหน้าที่ภาระงานของพนักงานให้ชัดเจนมากขึ้น จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และได้คุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลงได้

4. จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเครียดที่เกิดจากความไม่เพียงพอจากรายได้ในงานประจำ จึงทำให้เกิดหนี้สิน จึงส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงจากตำแหน่งงานดังกล่าว ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทมีการให้เงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่พนักงานได้รับ ดังนั้น การพิจารณาและให้ความสำคัญในการปรับเพิ่มรายได้และค่าตอบแทนตามภาระงานที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน เช่น เบี้ยขยัน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น และพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในค่าตอบแทนมิใช่เพียงตัวเงินเพียงอย่างเดียว โดยอาจจะเป็นการตอบแทนในรูปแบบของสมนาคุณ โฉรางวัลประกาศผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีเด่นประจำปี เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

5. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเครียดจากการสนับสนุนทางสังคม เนื่องจากมีพนักงานบางกลุ่ม นำรายได้ที่ได้มาใช้ในการเข้าสังคม พบปะสังสรรค์ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หลังเลิกงาน จึงทำให้รายได้ไม่พอใช้ในการใช้ชีวิตประจำวันก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ครอบครัวของพนักงาน รายได้ไม่พอใช้ก่อให้เกิดหนี้สิน และทำให้ขาดสติ ไม่มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการให้ความรู้ในด้านการเงิน การบัญชี ให้แก่พนักงานได้เข้าใจและรู้ถึงวิธีการจัดระบบรายรับรายจ่ายของตนเอง แบ่งสัดส่วนการเข้าสังคม การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวให้ดี และเพิ่มรายรับ ลดหนี้สิน เพื่อให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

6. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเครียดจากความเสี่ยงอันตรายที่เกิดจากการทำงาน เช่น อันตรายจากเสียง สารเคมี เครื่องจักร อุปกรณ์ที่อันตราย ความประมาทจากการทำงาน และการถูกทำร้ายร่างกาย ได้แก่ ถูกปล้น จี้ และทุบตี เป็นต้น ดังนั้น การให้ความดูแลช่วยเหลือความเครียดในพนักงานให้มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งมีมาตรการตรวจสอบความปลอดภัยในระหว่างการทำงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งที่มีความเสี่ยงเป็นประจำทุกวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในผู้ที่ทำงานล่วงเวลามาก ผู้ที่มีประวัติดื่มสุรา เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่เกิดจากการทำงานในหลากหลายรูปแบบที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน มีการแสดงคำเตือนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจุดต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการที่อาจเกิดอันตราย และมีการจัดการอบรมการปฏิบัติที่ปลอดภัยจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สร้างวินัยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท นำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัยทำให้ทราบว่า พนักงานในองค์กรมีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านในระดับหนึ่ง แต่ทว่า ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม และด้านความเครียดจากภาระงาน เป็นด้านที่มีความสำคัญ หากไม่ได้รับการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารจัดการ และได้รับความช่วยเหลืออย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว จะส่งผลกระทบต่อภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรโดยรวมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น จึงควรที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายการอ้างอิง

1. เสก "รถไฟไทย-จีน" เป็น "ไฮสปีดเทรน" "ญี่ปุ่น" นอนมารับงานรางขนสินค้าทั่วประเทศ 2559 [updated 12 กุมภาพันธ์ 2559; cited 24 กุมภาพันธ์ 2559]. Available from: http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1455097471.
2. Robbins SP. Organizational Behavior : Concept Controversies. New Jersey: Prentice-Hall; 2007.
3. ธรณินทร์ กองสุข. ความเครียดของคนไทย : การศึกษาระดับชาติ ปี 2546. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2547.
4. เกษม ต้นติผลลาชีวะ. การบริหารความเครียดและสุขภาพจิต. 2 ed. นนทบุรี: สนุกอ่าน; 2544.
5. บุญยัง วิษณุหมิมาชัย. ความเครียดกับการทำงาน. วารสารเศรษฐศาสตร์ลานนา. 2544;1(1):108-13.
6. จำลอง ดิษยวณิช, พร็ิมเพรา ดิษยวณิช. ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ. เชียงใหม่: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2545.
7. ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธุ์มณี, ณกมล จันทร์สม, สุพีร์ ลิ้มไทย, สมชาย หิรัญกิตติ, ขวลิต ประภานนท์, et al. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์; 2541.
8. Farmer RE, Monahan LH, Hekeler RW. Stress management for human services. Beverly Hills: Sage Publications; 1987.
9. สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. 2 ed. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2552.
10. Miller BF. Encyclopedia and dictionary of medicine and nursing. Philadelphia: WB Saunders; 1972.
11. จารุวรรณ หาดหมั่นต์. ปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.
12. ชัชวาล ชูชัยเจริญ. ระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2552.
13. อภิญญา วิเวโก. ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2548.
14. ก. สิ้นศักดิ์ สุวรรณโชติ, วิภาวรรณ ชะอุ่ม เพ็ญสุขสันต์. ความเครียด สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนสราญรมย์. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 2547;12(1):31-9.


15. รังสี กัลยาณวัตร, ทวีรัตน์ ศรีวีไล, อมรรัตน์ เบญจางคประเสริฐ. ความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลเบตง. การประชุมวิชาการ กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 7; 1-3 กันยายน 2542; โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ซิตี จอมเทียน จังหวัดชลบุรี 2542. p. 384-5.
16. ทิพาพร ศุภอรรถพานิช, อำนวยพร มหาวิไล. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร. การประชุมวิชาการ กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 7; 1-3 กันยายน 2542; โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ซิตี จอมเทียน จังหวัดชลบุรี 2542. p. 386.
17. สมพิศ จำปาเงิน. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี. ที่ประชุมวิชาการกรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 4; วันที่ 7-9 กันยายน 2541 2541.
18. บุญเหลือ ชาญณรงค์, กัลณิกา ศรีวงศ์วรรณ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกรพยาบาลโรงพยาบาลนิติจิตเวช. การประชุมวิชาการกรมสุขภาพจิต ครั้งที่ 2; วันที่ 18-20 กันยายน 2539 2539.
19. สีนินาฏ จิตต์ภักดี. ภาวะเครียดและปัจจัยจากลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดของพยาบาล โรงพยาบาลสวนปรุง. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2538.
20. วนิกา ว่องวัจนะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานความเครียดภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2535.
21. รัชนิบูล เศรษฐภูมิรินทร์, จินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2532.
22. นงคราญ ผาสุก, เฉลิมศรี นันทวรรณ. ภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2529;31:7-13.
23. พัชรินทร์ กำธรธนากาญจน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2551.
24. เรื่องศักดิ์ กอมณี. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา]. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2544.
25. ลัดดา เหล็กมัน. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานีอนามัย จังหวัดอุดรดิษฐ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น]. อุดรดิษฐ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์; 2550.
26. วิศิษฐ วัชรเทวินทร์กุล. ความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและวิธีจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2546.
27. วชิราภรณ์ ยมรัตน์. ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา; 2553.

28. ภารดี คำมา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา]. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย; 2546.
29. ชาญชัย เสียงสังข์. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี; 2547.
30. รินดา อนันต์โชติ. ปัจจัยส่วนบุคคลและความคลุมเครือในบทบาทที่มีผลต่อความเครียดในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซีแวกซ์ แอนด์ อาร์ค (เอเชีย) จำกัด [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2549.
31. กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, ศรีรัตน์ ล้อมพวงค์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 2; วันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2556; โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี 2556.
32. ศรีนยา เสนโสภาพิศ. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร กรมทางพิเศษแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์; 2554.
33. ชลชื่น แสนใจกล้า. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4-6 ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ]. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2552
34. ไพโรจน์ เรืองทิพย์. ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความเหนื่อยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจนครบาล 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี; 2548.
35. สุนิสา ภักนิกร. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2548.
36. อาทิตยา โชติสำราญ. การศึกษาภาวะความเครียดและกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิต กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
37. Phakthongsuk P, Apakupakul N. Psychometric Properties of the Thai version of the 22-item and 45-item Karasek Job Content Questionnaire. Inter J Occup med Environ Health. 2008;21(4):1-14.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-04/4.0</p> <p>เอกสารข้อมูลคำอธิบาย สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
---	---

ชื่อโครงการวิจัย ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นางสาว นฤตวัน ชัชราภรณ์

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ 087-564-8588

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ชื่อ รองศาสตราจารย์แพทย์หญิง ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ 087-564-8588

แหล่งทุนวิจัย ไม่มี


เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และท่านมีคุณสมบัติตรงตามการศึกษาวิจัย ได้แก่ มีเชื้อชาติไทยและสัญชาติไทย สามารถพูด ฟัง อ่าน เขียนและโต้ตอบเป็นภาษาไทยได้ ผ่านการทดลองงานและได้รับบรรจุแต่งตั้งอย่างเป็นทางการเรียบร้อยแล้ว ยังกงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในระหว่างการศึกษาวิจัย และสมัครใจและยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้วิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

อุตสาหกรรมเหล็กนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากเหล็กเป็นวัตถุดิบจำเป็นในการผลิต อุตสาหกรรมต่อเนื่องที่มีส่วนสำคัญต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศหลาย อุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ดังนั้นทิศทางของอุตสาหกรรมต่างๆเหล่านี้ ย่อมมีผลต่อความต้องการใช้เหล็กในประเทศโดยตรง โดยในต้นปี 2558 ที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจไทยที่อาจต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงหลายประการที่รออยู่ ข้างหน้า อาจส่งผลทำให้ อุตสาหกรรมที่มีความต้องการใช้เหล็กสูงหลายอุตสาหกรรมต้อง เผชิญกับความเสี่ยงเหล่านี้ด้วย ซึ่งจะกระทบต่อความต้องการใช้เหล็กในประเทศอย่างไม่อาจเลี่ยง ส่งผลให้ผู้ประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กอาจต้องเตรียมพร้อมรับมือกับปริมาณความต้องการใช้เหล็กในประเทศจะขึ้นอยู่กับทิศทาง การพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีความ

 <p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-04/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารข้อมูลคำอธิบาย สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
---	--

ต้องการใช้เหล็กสูง เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ ท่ามกลางทิศทางการขยายตัวของความต้องการบริโภคเหล็กในประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและความต้องการใช้ใน อุตสาหกรรมปลายน้ำต่างๆ ผู้ประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กอาจจำเป็นต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพการผลิต รวมถึงเทคโนโลยีการผลิตให้สามารถผลิตเหล็กที่มีคุณภาพได้มากขึ้น ขณะเดียวกันการเข้าร่วมทุนทางธุรกิจ โดยเฉพาะกับนักลงทุนต่างชาติที่มีทุนและเทคโนโลยีในการผลิตที่สูงกว่าอาจ เป็นเส้นทางลัดหนึ่งให้ธุรกิจสามารถพัฒนาไปอย่างแข็งแกร่งได้รวดเร็วยิ่ง ขึ้น ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นหลัง ประเทศต่างๆในอาเซียนเองก็มีความพยายามในการลงทุนผลิตเหล็กในลักษณะเดียวกัน มากขึ้น ในขณะที่กรอบความตกลงทางการค้าภายใต้การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สินค้าส่วนใหญ่ที่ผลิตในประเทศอาเซียน 10 ประเทศ ก็จะมีการปรับอากรนำเข้าระหว่างกันลงเหลือร้อยละ 0 ในปี 2559 ทำให้ผู้ประกอบการอาจต้องเร่งตระหนักและเตรียมความพร้อม ธุรกิจตนรวมไปถึงพนักงานในบริษัทเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

จากข้อมูลเบื้องต้นนี้ ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบถึง สาเหตุและระดับความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครมากน้อยเพียงไร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางป้องกันและแนะนำพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ที่กำลังเผชิญกับความเครียด ให้สามารถบรรเทาหรือบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน อันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาองค์กร และการศึกษาค้นคว้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักจากการศึกษาในครั้งนี้คือ

1. เพื่อศึกษาภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขต

กรุงเทพมหานคร


โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย จำนวน 370 คน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอให้ท่านทำแบบสอบถาม ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 16 ข้อ
2. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 34 ข้อ
3. แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน จำนวน 54 ข้อ

การเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้ ดำเนินการเพียง 1 ครั้ง โดยท่านมีสิทธิไม่ตอบคำถามข้อใดๆที่ท่านไม่ต้องการตอบ และการตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 30 นาที

 <p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-04/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารข้อมูลคำอธิบาย สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
---	--

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด และท่านไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ท่านอาจมีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย เช่น เสียเวลา ไม่สะดวก รู้สึกไม่สบายกายหรือใจระหว่างตอบคำถามหรือทำแบบทดสอบ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานในบริษัทนำเข้าเหล็ก ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน การพัฒนาองค์กร และสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องของบริษัทนำเข้าเหล็ก นอกจากนี้ผลการศึกษายังสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในประเด็นอื่นๆสำหรับผู้สนใจศึกษาในหัวข้ออื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อไป


ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ท่านจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานในบริษัทนำเข้าเหล็ก ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในประเด็นอื่นๆสำหรับผู้สนใจศึกษาในหัวข้ออื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อไป

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอลงตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อผู้วิจัย นางสาว นฤตวัน ชัชราภรณ์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทร 087-564-8588 ซึ่งยินดีให้ข้อมูลแก่ท่านทุกประการ

 <p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-04/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารข้อมูลคำอธิบาย สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information sheet for research participant)</p>
---	--

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลนี้อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

จากการลงนามยินยอมของท่านผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัยสามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม หากท่านต้องการยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ นางสาวนฤตวัน ชัชวราภรณ์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย


ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับ ช่มชู้ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ ชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร 0-2256-4493 ต่อ 14, 15 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

.....

 <p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-05/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
---	---

การวิจัยเรื่อง ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร
 วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.
 ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
 ที่อยู่.....
 ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....
 และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่
 พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้า
 ได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจ
 เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัยรวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาส
 เพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบัง
 ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ


ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่
 จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลใดๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอม
 จากข้าพเจ้าเท่านั้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจและ
 ประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้ต้องกระทำไปเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้า
 ร่วมการศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติในแบบสอบถามของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัย
 และต้องการให้ทำลายเอกสารทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการ
 ให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยการแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น
 การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงาน
 ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ เท่านั้น

	<p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-05/4.0 เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย</p>
---	--	---

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ
จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้ง
ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความ
เข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

แบบสอบถามภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย /หรือเติมข้อความลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ โปรดระบุ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาต้น
<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปลาย หรือปวช	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ	
4. ภูมิลำเนา

<input type="checkbox"/> ภาคเหนือ	<input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
<input type="checkbox"/> ภาคกลาง	<input type="checkbox"/> ภาคใต้
<input type="checkbox"/> ภาคตะวันออก	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ
5. จังหวัดที่พักอาศัย

<input type="checkbox"/> กรุงเทพฯ	<input type="checkbox"/> นนทบุรี
<input type="checkbox"/> นครปฐม	<input type="checkbox"/> ปทุมธานี
<input type="checkbox"/> สมุทรปราการ	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง/แยกกันอยู่
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ	
7. ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน
โปรดระบุ ปี
8. ประสบการณ์การทำงานรวมทั้งหมดที่ผ่านมา
โปรดระบุ ปี
9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประมาณ.....บาท
10. ความเพียงพอของรายได้

<input type="checkbox"/> เพียงพอและมีเหลือเก็บ	<input type="checkbox"/> เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ
<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน
11. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> ผู้จัดการ	<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก
<input type="checkbox"/> พนักงานฝ่ายจัดซื้อ	<input type="checkbox"/> พนักงานฝ่ายขาย
<input type="checkbox"/> พนักงานฝ่ายผลิต	<input type="checkbox"/> วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า
<input type="checkbox"/> พนักงานจัดส่ง	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ตรวจนับสินค้า
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ	

12.สุขภาพ

 ปกติ มีโรคประจำตัว โปรดระบุ.....

13.ประวัติการดื่มเหล้า คุณดื่มแอลกอฮอล์หรือไม่

 ไม่ดื่ม ดื่ม บ่อยแค่ไหน โปรดระบุ.....

14.ประวัติการดื่มเหล้า คุณสูบบุหรี่หรือไม่

 ไม่สูบบุหรี่ สูบ จำนวนมวน/วัน โปรดระบุ.....

15.จำนวนเวลาในการทำงาน ชม. / สัปดาห์

16. การทำงานล่วงเวลา ชม. / สัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร**คำชี้แจง :** โปรดเติมเครื่องหมาย /หรือเติมข้อความลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะการดำเนินงาน						
1.	คุณสมบัติของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2.	ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความละเอียดสูง					
3.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านเหมาะสม					
4.	งานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดสูง					
5.	มีทักษะด้านการตลาด และเข้าใจในผลิตภัณฑ์บริษัทเป็นอย่างดี					
6.	การกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน					
7.	งานที่ปฏิบัติมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นส่วนตัว					
8.	มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานด้านอื่นอย่างเหมาะสม					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติมาการแข่งขันกับเวลาส่งผลต่อการผิดพลาดง่าย					
10.	จำนวนพนักงานกับปริมาณงานมีความเหมาะสม					
นโยบายการบริหารงาน						
11.	นโยบายของบริษัทมีความชัดเจน					
12.	นโยบายของบริษัทมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติ					
13.	มีการแจ้งข่าวสาร ระเบียบต่าง อย่างสม่ำเสมอ					
14.	ในหน่วยงานสาขาท่าน มีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเหมาะสม					
15.	แนวคิดของหน่วยงานสาขาและท่านมีความสอดคล้องกัน					

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน						
17.	ผู้ร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
18.	ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					
19.	ท่านได้รับการยอมรับถึงความสามารถจากผู้ร่วมงาน					
20.	หัวหน้างานให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน					
21.	หัวหน้างานให้ความสนทนมนเป็นกันเองกับท่านในเวลาปฏิบัติงาน					
คำตอบแทน						
22.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
23.	รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
24.	การรับคำตอบแทนหรือค่านายหน้าของท่านมีความเหมาะสมต่อผลการปฏิบัติงาน					
25.	คำตอบแทนหรือค่านายหน้าจากการส่งเสริมการขายมีความดึงดูดน่าสนใจต่อการปฏิบัติของท่านเป็นอย่างมาก					
สวัสดิการ						
26.	สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
27.	การดำเนินการด้านสวัสดิการและคำตอบแทน มีระบบการดำเนินการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ท่านสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างรวดเร็ว					
28.	ท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการเงิน ท่านสามารถพึ่งพาสวัสดิการของบริษัทได้เสมอ					
ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
29.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ					
30.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง					
31.	หลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรม					
32.	ระบบขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
33.	งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมาก					
34.	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบริษัทได้อย่างดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านภาวะความเครียดจากการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย /หรือเติมข้อความลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

Dimensional 1 : ด้านความอิสระในการตัดสินใจ

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1.	ในการทำงานคุณได้พัฒนาความสามารถของตนเอง					
2.	คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ในเรื่องที่เกิดขึ้นในงานของคุณ					
3.	งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิดสิ่งใหม่ๆหรือคิดสร้างสรรค์					
4.	คุณมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในกลุ่มงานของคุณ					
5.	ในการทำงานคุณมีโอกาสตัดสินใจด้วยตัวเอง					
6.	งานที่คุณทำต้องการทักษะและความชำนาญระดับสูง					
7.	ในการทำงานคุณต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
8.	ที่ทำงานของคุณใช้การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย					
9.	งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและนาน					
10.	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพหรืองานของคุณดี					
11.	ในเวลา 5 ปีข้างหน้า ทักษะความชำนาญของคุณยังมีคุณค่า					

Dimensional 2 : ด้านความเครียดจากภาระงาน

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
12.	คุณต้องทำสิ่งซ้ำๆหลายๆครั้งในงาน					
13.	คุณต้องทำงานที่มีลักษณะหลากหลายมาก					
14.	คุณมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร					
15.	งานของคุณยุ่งวุ่นวาย					
16.	งานของคุณเป็นงานหนัก					
17.	คุณต้องทำงานมากจนเวลาพักผ่อนไม่พอ					
18.	คุณมักต้องรีบทำงานให้ทันกำหนด					
19.	งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อนเสร็จ ทำให้ต้องทำต่อที่หลัง					
20.	งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว					
21.	เงินตอบแทนหรือค่าจ้างของคุณน้อย					
22.	งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้องคอยงานจากผู้อื่น/หน่วยอื่น					
23.	คุณต้องเคลื่อนไหวร่างกายอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในงาน					

Dimensional 3 : ด้านความเครียดจากทำงานหนัก

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
24.	ในงานคุณต้องพบปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดจากผู้อื่น					
25.	งานของคุณมีความเสี่ยงทางการเงินเช่น ขาดทุน หมุนเงินไม่ทัน					
26.	คุณจำเป็นต้องยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อยๆในงาน					
27.	คุณมักต้องทำงานนานๆโดยหัวและแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม					
28.	งานของคุณเป็นงานที่ใช้แรงกายมาก					
29.	คุณต้องทำงานนานๆโดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม					

Dimensional 4 : ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
30.	งานที่คุณทำต้องแข่งขันกับผู้อื่น					
31.	งานคุณทำมั่นคงดี					
32.	งานที่คุณทำมีสม่ำเสมอตลอดปีหรือไม่					
33.	ในปีที่ผ่านมา คุณเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกือบตกงาน /ไม่มีงานทำ /เลิกจ้างบ่อยแค่ไหน					
34.	ใน 2 ปีข้างหน้า คุณมีโอกาสจะสูญเสียงานของคุณขณะนี้กับนายจ้างคนนี้น้อยแค่ไหน					

Dimensional 5 : ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
35.	หัวหน้าคุณเอาใจใส่ทุกความสุขของลูกน้อง					
36.	หัวหน้าคุณเก่งในการทำให้คนทำงานร่วมกันได้					
37.	หัวหน้าคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วงไป					
38.	หัวหน้าคุณให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณพูด					
39.	ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้งานเสร็จ					
40.	ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี					
41.	ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถในงานของเขาเอง					
42.	ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัวคุณ					

Dimensional 6 : ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
43.	เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่อันตราย					
44.	กระบวนการทำงานที่อันตราย					
45.	การถูกทำอันตรายจากความร้อน ไฟลวกหรือถูกไฟฟ้าดูด					
46.	สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใดๆ					
47.	การติดเชื้อโรคจากงาน					
48.	มลพิษทางอากาศจากฝุ่น คิวบิก ก๊าซ ฟูม เส้นใย หรือสิ่งอื่น					
49.	การจัดวางสิ่งของหรือจัดเก็บสต็อกที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ					
50.	บริเวณงานสกปรก /รกรุงรัง /ไม่มีระเบียบ					
51.	การถูกทำร้ายทางจิตใจเช่น ถูกดูต่ำ ถูกกลั่นแกล้งทางเพศฯ (ไทย)					
52.	สภาพจราจรติดขัดเช่น รถติด คนขับไร้วินัย (ไทย)					
53.	การถูกทำร้ายทางกายเช่น เสี่ยงต่อการถูกปล้น จี้ ทุบตี ยิง (ไทย)					
54.	เสียงดัง					

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวนฤตวัน ชัยธารภรณ์

วัน เดือน ปีเกิด 20 มิถุนายน 2526 ปัจจุบันอายุ 32 ปี

พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ปัจจุบัน เข้ารับการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อปีการศึกษา 2558

