

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ปาลิดา สุริยพงศ์ไพศาล

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2558

A STUDY OF THE FACTORS THAT CAUSE STRESS IN THE WORK OF THE STAFF
THE CASE STUDY OF PLATINUM CHEMICAL ENGINEERING COMPANY LIMITED

Palida Suriyapongpaisan



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

Program of Executive Enterprise Management

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2015

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานใน
การทำงาน

โดย

กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

สาขาวิชา

ปาลิดา สุริยพงศ์ไพศาล

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

ดร. รัชมัย เจียรกุล

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

..... กรรมการ

(ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. รัชมัย เจียรกุล)

ปาลิดา สุริยพงศ์ไพศาล : การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานใน
การทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. อาจารย์ที่
ปรึกษา : ดร. ธนยมัย เจียรกุล, 101 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงาน
ในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยที่
ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่
มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน และแนวทางในการลดความเครียดในการทำงาน
โดยศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณแบบเชิงสำรวจ ซึ่งจะศึกษาข้อมูลจากประชากรโดยใช้
แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็น
จิเนียริ่ง จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 80 คน การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย
การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล
สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(ปวช./ปวส.) มีอายุงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท การ
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ
ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การมากที่สุด คือ การทำงานอย่างรีบเร่ง
เพื่อให้ทันกำหนดเวลา และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิด
ความเครียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของ
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยภาพรวมพบว่า อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และ
อาการทางพฤติกรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ก่อให้เกิด
ความเครียดส่วนบุคคล และด้านองค์การส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงาน ตามลำดับ อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บัณฑิตวิทยาลัย

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

PALIDA SURIYAPONGPAISAN : A STUDY OF THE FACTORS THAT CAUSE STRESS IN THE WORK OF THE STAFF : THE CASE STUDY OF PLATINUM CHEMICAL ENGINEERING COMPANY LIMITED. ADVISOR : DR. TANYAMAI CHIARAKUL , 101 PP.

A study of the factors that cause stress in the work of the staff in the case study of Platinum Chemical Engineering Co., Ltd. The objective for a study of the factors that cause stress in the work of the staff, the effects of the factors that cause stress in the work of the staff and the ways to reduce stress in the workplace by a study of quantitative survey research. The questionnaires were collected from 80 staff. The data were analyzed through descriptive statistics include Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The data were analyzed through inferential statistics by Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The study on personal characteristics demonstrated that the majority of the respondents were female, between 31-40 years; single, 4-6 years of work experience and salary between 10,000-15,000 baht. The data were analyzed on the factors that cause stress demonstrated that the respondents agreed that the most important on the level of the organizational stress factors. Furthermore, the analysis of data on the impact of the factors that cause stress demonstrated that the respondents agreed to the effect of stress on the physical symptoms, psychiatric symptoms and behaviors in the moderate level.

The staff that had different gender, marital status, age, education, work experience and salary had not different in the effect factors to stress of work. Moreover, Personal stress factors and the organizational stress factors that cause stress of staff at 0.05 level of significance.

Graduate School

Field of Study Executive Enterprise Management

Academic Year 2015

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์ และคำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร. รัชมัย เจียรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่คอยให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง รวมทั้งบุคลากร ของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นที่ได้อำนวยความสะดวก และคอยสนับสนุนในเรื่องของเอกสาร ต่างๆด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวม ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณ คุณปาริชา ปองปรีดา และคุณยุวรินทร์ ไชยจา รุทพัฒนา ที่คอยติดต่อประสานงานในการแจกแบบสอบถาม รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่มีความจำเป็นในการศึกษา ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณพนักงานของ บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่ไม่ได้กล่าวนามทุก ท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า และคอยอบรมสั่งสอนสิ่งต่างๆให้แก่ผู้ศึกษา ทำให้สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ในการการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ถ้ามีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

ปาลิดา สุริยพงศ์ไพศาล

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูป.....	ฎ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผล และปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานของการศึกษา.....	2
ขอบเขตของการดำเนินงาน	3
กรอบแนวความคิดของการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดจากความเครียด.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด.....	29
3 วิธีการดำเนินงาน.....	33
แบบของการศึกษา	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	34
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
4	บทสรุป ข้อเสนอแนะ	41
	สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	สรุปผลการศึกษา.....	68
	การอภิปรายผลการศึกษา.....	69
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา.....	70
	ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	71
	บรรณานุกรม.....	72
	ภาคผนวก.....	77
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	78
	ภาคผนวก ข. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาด้านความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม	84
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	101

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน	5
2	แสดงการจำแนกพนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ออกเป็น ฝ่ายต่างๆ.....	34
3	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ	42
4	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ	42
5	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	43
6	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	43
7	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	44
8	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ...	45
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม	46
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร	47
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล	48
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	49
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางร่างกาย	50
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ	51
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางพฤติกรรม	52
16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>S.D.</i>) และระดับความสำคัญของข้อมูล เกี่ยวกับภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	53
17	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 55
19	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 56
20	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 57
21	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 58
22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 59
23	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 60
24	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 61
25	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 62
26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 63
27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน 64
28	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด 65
29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด 65
30	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X_1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กรการ (X_2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3) และผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y) 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้าน สิ่งแวดล้อม (X_1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3) ที่สามารถทำนายผลกระทบของปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียด (Y)..... 67
32	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด 68



THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNI

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวความคิดของการศึกษา.....	6
2	โลโก้บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด	29
3	บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด	30
4	Filter Presses.....	30
5	Filter Plate.....	31
6	Filter Cloth	31
7	Treatment Plant	31
8	กลุ่มลูกค้าบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด	32

บทที่ 1

บทนำ

สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผล และปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านธุรกิจ ด้านการทำงาน มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทำให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันต้องรู้จักปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสังคม บริษัทที่มีอยู่มากมายหลากหลายต้องพยายามแข่งขันกันทางด้านธุรกิจเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น บริษัทย่อมต้องการพนักงานที่มีทั้งความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีทั้งความรู้ และความสามารถ ทั้งที่เพิ่งจบจากมหาวิทยาลัย หรือที่มีประสบการณ์ในการทำงานก็ย่อมมีการแข่งขันสูงตามไปด้วย เพื่อให้ตนเองสามารถเข้าไปทำงานอยู่ในบริษัทที่มีชื่อเสียงหรือเป็นที่รู้จักกันในกลุ่มคนทั่วไป พนักงานอีกกลุ่มหนึ่งคือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีการแข่งขันกันทางด้านธุรกิจอยู่แล้ว พนักงานกลุ่มนี้ก็ย่อมต้องพัฒนาทั้งความรู้ และความสามารถของตนเอง เพื่อให้ตนเองทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดให้ตรงกับเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 20) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นการรับรู้ถึงกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกายและจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ เนื่องมาจากมีสิ่งมาขัดขวางความต้องการ หรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หนักเกินกว่าความสามารถที่จะแก้ไขได้ มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาวะที่เกิดขึ้น เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ห่อเหี่ยว ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกรั่วๆไปเกี่ยวกับการทำงาน

สยามเฮลท์ (Siamhealth. n.d.) ได้อธิบายว่า ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งในการทำงานนั้นพนักงานก็ต้องการความท้าทายในการทำงานด้วย เมื่องานมีความท้าทาย ภาวะทางร่างกายและจิตใจจะกระตุ้นให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆเกี่ยวกับงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเมื่องานนั้นสำเร็จก็จะทำให้ภาวะทางร่างกายและจิตใจรู้สึกผ่อนคลายและพอใจ แต่หากความท้าทายนั้นกลายเป็นงานที่ต้องทำประจำ และไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้ก็จะกลายเป็นความเครียดในเวลาต่อมา

บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นผู้นำด้านการออกแบบ สร้าง ติดตั้ง และเดินระบบเครื่องกรองบำบัดน้ำเสียชนิดต่างๆ มีความต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจกับบริษัทอื่นๆ ทำให้พนักงานต้องพัฒนาทั้งความรู้ และความสามารถของ

ตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองให้ตรงตามนโยบายของบริษัท เพื่อผลักดันให้บริษัท มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจกับบริษัทอื่นๆได้ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท โดยส่วนมากจึงเกิดความเครียดจากการทำงาน จากข้อมูลบันทึกการขาดงาน ลางาน และข้อมูลบันทึกเวลาเข้า-ออกของพนักงานที่ได้รับจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท สาเหตุที่พบมากที่สุดของการขาดงาน ลางาน และการมาทำงานสายของพนักงาน คือ การลาป่วย เพราะเกิดอาการอ่อนเพลีย และเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น การทำงานนอกเวลาติดกันหลายวันเพื่อให้ทันกำหนดเวลา อาทิ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดของบริษัท ต้องทำยอดขายของเครื่องบำบัดน้ำเสียให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัท กำหนดไว้ เนื่องจากค่านายหน้า และเงินพิเศษประจำปีที่พนักงานฝ่ายขายจะได้รับขึ้นอยู่กับจำนวนของเครื่องบำบัดน้ำเสียที่ขายได้ พนักงานจึงมีความวิตกกังวล มีความกดดันเพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดอาการปวดศีรษะ หรือเป็นโรคกระเพาะที่เกิดจากความเครียด จากผลจากความเครียดดังกล่าว นอกจากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลงแล้ว ยังส่งผลให้บริษัท ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาเลือกที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน และสามารถนำไปเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการลดความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานของการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านต่างๆที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการดำเนินงาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.2 รอบบินส์; และจัตจ์ (Robbins; and Judge. 2007 : 597) ได้อธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล มี 3 ประการ ดังนี้

1.1.2.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนจะมีอิทธิพลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร และยังมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของพนักงานในองค์กรอีกด้วย การเปลี่ยนแปลงในวงจรธุรกิจจะสร้างให้เกิดความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) เมื่อเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ คนจะเพิ่มความสับสนกับความมั่นคงในงาน ความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political Uncertainty) จะสร้างความตึงเครียดให้กับผู้คนในสังคมของประเทศนั้นๆ ลัทธิก่อการร้าย (Terrorism) เป็นแหล่งที่เพิ่มความเครียด นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Technological Uncertainty) เป็นปัจจัยความตึงเครียดอีกชนิดหนึ่ง เพราะนวัตกรรมสามารถทำให้ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานล้าสมัย

1.1.2.2 ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) แรงกดดันที่มีต่อพนักงานในการรับรู้ต้องพยายามทำงานไม่ให้ผิดพลาด หรือทำงานให้สมบูรณ์ในเวลาที่กำหนด เจ้านายที่เข้มงวด เหล่านี้เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน

1.1.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) งานที่พนักงานทำโดยปกติแล้วจะทำประมาณ 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่บางคนอาจทำมากกว่านั้น โดยทำงานนอกเวลาทำงานปกติ โดยมีชั่วโมงทำงานมากจนกระทั่งไม่มีเวลาส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการทางด้านครอบครัว หรือปัญหาเศรษฐกิจ

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

รอบบินส์; และจัตจ์ (Robbins; and Judge. 2007 : 597) ได้อธิบายว่าผลกระทบที่เกิดจากความเครียด (Consequences Symptoms) พบได้กับบุคคลที่มีระดับความเครียดสูงๆ ทำให้มีปัญหาต่างๆตามมาได้ ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม มี 3 ประการ ดังนี้

1.2.1 อาการทางร่างกาย (Physiological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานมักแสดงอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ จากงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์พบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆภายในร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง และการรับประทานอาหารไม่ลง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหาร อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจเร็วและถี่ อาจทำให้เป็นโรคหัวใจจนถึงขั้นหัวใจวายได้

1.2.2 อาการทางจิตใจ (Psychological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาการทางจิตใจเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่นๆที่เกิดจากความเครียด เช่น ความกังวล ความหดหู่ ความเบื่อหน่าย ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการยั้งคิด และการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.2.3 อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากพนักงานเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อาจทำให้ผลผลิตลดลง ขาดงานบ่อย อาจทำให้มีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์ หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของ บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 80 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. 2559)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานของบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษา กุมภาพันธ์ 2559-พฤษภาคม 2559 มีแผนงานและระยะเวลาดำเนินงาน ดังนี้

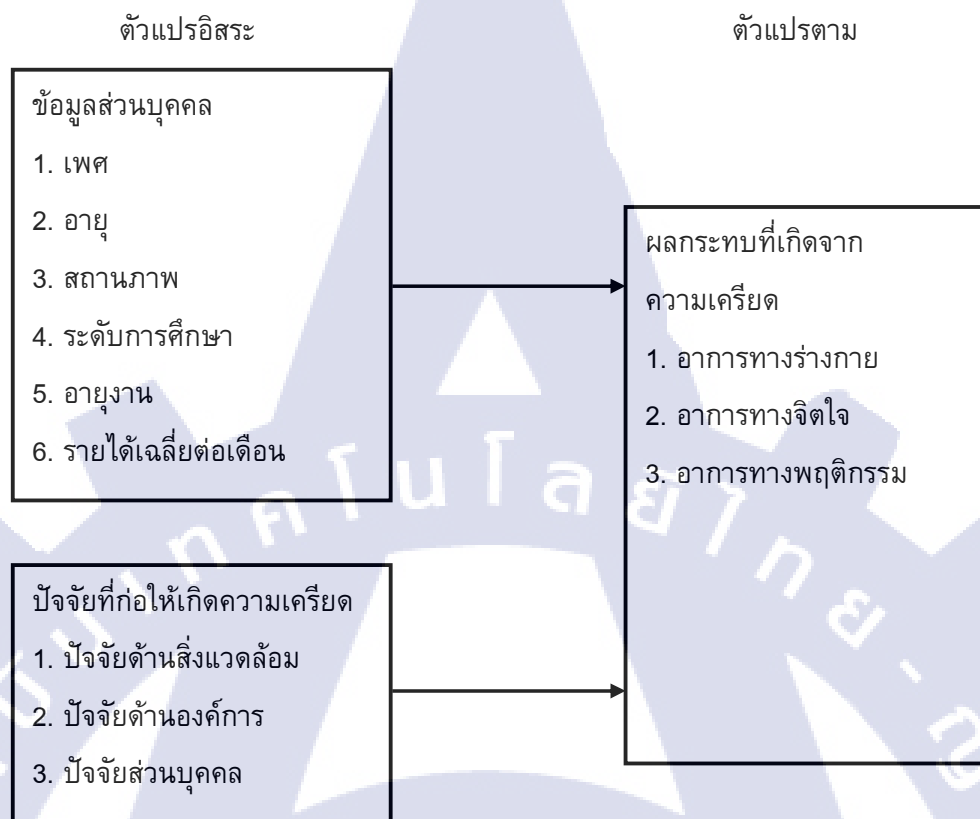
ตารางที่ 1 ตารางแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1	ศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน	↔			
2	จัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน		↔		
3	สรุปผลจากแบบสำรวจปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน		↔		
4	วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และผลกระทบที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน			↔	
5	วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานของการศึกษา			↔	
6	สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน			↔	
7	เสนอผลการศึกษาให้กับบริษัท เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับบริษัท				↔

กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานของบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษาได้จัดทำกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้

TNI



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดของการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดความเครียดของพนักงานในการทำงาน บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเครียด หมายถึง การรับรู้ถึงกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกายและจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ เนื่องมาจากมีสิ่งมาขัดขวางความต้องการหรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หนักเกินกว่าความสามารถที่จะแก้ไขได้ มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาวะที่เกิดขึ้น เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน

ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งในการทำงานนั้นพนักงานก็ต้องการความท้าทายในการทำงานด้วย เมื่องานมีความท้าทาย ภาวะทางร่างกายและจิตใจจะกระตุ้นให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆเกี่ยวกับงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเมื่องานนั้นสำเร็จก็จะทำให้ภาวะทางร่างกายและจิตใจรู้สึกผ่อนคลายและพอใจ แต่หากความท้าทายนั้นกลายเป็นงานที่ต้องทำประจำ และไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้ก็จะกลายเป็นความเครียดในเวลาต่อมา

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด (Potential Sources) หมายถึง ปัจจัยที่มีศักยภาพซึ่งเป็นที่มาของความเครียด สาเหตุมาจากปัจจัยด้านต่างๆ มี 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนจะมีอิทธิพลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของพนักงานในองค์การอีกด้วย การเปลี่ยนแปลงในวงจรธุรกิจจะสร้างให้เกิดความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) เมื่อเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ คนจะเพิ่มความสับสนกับความมั่นคงในงาน ความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political Uncertainty) จะสร้างความตึงเครียดให้กับผู้คนในสังคมของประเทศนั้นๆ ลัทธิก่อการร้าย (Terrorism) เป็นแหล่งที่เพิ่มความเครียด นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Technological Uncertainty) เป็นปัจจัยความตึงเครียดอีกชนิดหนึ่ง เพราะนวัตกรรมสามารถทำให้ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานล้าสมัย

2. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) แรงกดดันที่มีต่อพนักงานในการรับรู้ว่าจะต้องพยายามทำงานไม่ให้ผิดพลาด หรือทำงานให้สมบูรณ์ในเวลาที่กำหนด เจ้านายที่เข้มงวด เหล่านี้เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) งานที่พนักงานทำโดยปกติแล้วจะทำประมาณ 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่บางคนอาจทำมากกว่านั้นโดยทำงานนอกเวลาทำงานปกติ โดยมีชั่วโมงทำงานมากจนกระทั่งไม่มีเวลาส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการทางด้านครอบครัว หรือปัญหาเศรษฐกิจ

ผลกระทบที่เกิดจากความเครียด (Consequences Symptoms) พบได้กับบุคคลที่มีระดับความเครียดสูงๆ ทำให้มีปัญหาต่างๆตามมา มี 3 ประการ ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย (Physiological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานมักแสดงอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ จากงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์พบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆภายในร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง และการรับประทานอาหารไม่ลง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหาร

อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจเร็ว และถี่ อาจทำให้เป็นโรคหัวใจจนถึงขั้นหัวใจวายได้

2. อาการทางจิตใจ (Psychological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาการทางจิตใจเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่นๆที่เกิดจากความเครียด เช่น ความกังวล ความหดหู่ ความเบื่อหน่าย ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการยั้งคิด และการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากพนักงานเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อาจทำให้ผลผลิตลดลง ขาดงานบ่อย อาจทำให้มีความรู้สึกลอยลางออกจากงาน มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์ หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ

บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด หมายถึง บริษัทที่ทำการออกแบบ สร้าง ติดตั้ง และเดินระบบเครื่องกรองบำบัดน้ำเสียชนิดต่างๆให้กับกลุ่มลูกค้าทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม

TNI

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดจากความเครียด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 20) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นการรับรู้ถึงกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกายและจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์เนื่องมาจากมีสิ่งมาขัดขวางความต้องการหรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หนักเกินกว่าความสามารถที่จะแก้ไขได้ มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาวะที่เกิดขึ้น เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน

ปราการ ถมยางกูร (2550) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ใดๆที่เป็นสิ่งเร้า ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น ความขัดแย้งระหว่างสัญญาตมณกับมโนธรรม และสถานการณ์เหล่านั้นกระตุ้นให้รู้สึกว่าคุณกดดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลง รู้สึกไม่แน่นอนต่อสถานการณ์นั้นๆ จนมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่หากร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ก็จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาการทางด้านจิตใจ ให้รู้จักรับมือกับความเครียดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยถ้าร่างกายสามารถทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จะทำให้มีภูมิต้านทานดีขึ้น เช่น การทำงานที่จะต้องส่งให้ทันเวลาที่กำหนดก็ก่อให้เกิดความเครียด และจะเป็นตัวดึงเอาประสิทธิภาพในการทำงานออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ แต่ถ้าไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ก็จะก่อให้เกิดความทุกข์ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง แต่ถ้ารับมือได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นได้

เอนก ล่วงลือ (2536 : 91) ได้อธิบายว่า ความเครียดจัดเป็นประสบการณ์ทางจิตใจที่บุคคลเคยพบจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และเหตุการณ์ที่บุคคลนั้นมีส่วนเกี่ยวพันอยู่ด้วย ความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ชีวิตค่อนข้างสมบูรณ์ขึ้น ความเครียดจะเป็นแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังที่จะทำให้ประสบกับความสำเร็จ หรือในทางตรงกันข้ามความเครียดอาจทำลายความสำเร็จในชีวิต ความเครียดมีลักษณะเฉพาะที่จะส่งผลต่อการแสดงออกของบุคคล ถ้าเครียดอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคทางกายและใจได้

อารี เพชรผุด; และปนัดดา ชำนาญสุข (2540 : 20) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจในบุคคลที่สื่อให้เห็นถึงความวิตกกังวลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ความเครียดเกิดจากความไม่ประสบผลสำเร็จ การสูญเสียในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อจิตใจของบุคคลนั้น หรือการขาดสมดุลของชีวิต ความเครียดเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกคน และมักพบมากในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพที่ต้องใช้สมองในการทำงาน และงานที่มีการแข่งขันสูง บุคคลที่มีความเครียดมาก ได้แก่ นักบัญชี นักการเงิน เป็นต้น ความเครียดมีผลทำให้เกิดโรคที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น โรคนอนไม่หลับ โรคอ้วน โรคซึมเศร้า โรคความดันสูง เป็นต้น

ธงชัย ทวีชาชาติ; และคณะ (2541) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นภาวะของบุคคล ความรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น ความเครียดเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือการประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งคุกคามจิตใจส่งผลให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย ความเครียดมีผลให้ภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่าง เช่น การใช้กลไกป้องกันตนเองโดยการเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์รู้สึก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ความเครียดหรือความกดดันคลายลงและกลับสู่ภาวะสมดุล

อรพรรณ ลือบุญรัชชัย (2545 : 253) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นสภาวะกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาคุกคาม ก่อให้เกิดความไม่สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล รวมถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าสภาวะเครียดเป็นกลไกการป้องกันตัวที่เกิดขึ้นเมื่อมีอันตรายจากภายนอกมารบกวน

ลาซารุส, อาร์.เอ.; และฟอล์กแมน (Lazarus, R.A.; and Folkman. 1984) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล มาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้ โดยที่บุคคลเป็นผู้ประเมินด้วยบุคลิกลักษณะของตนเอง และตามธรรมชาติของเหตุการณ์ในขณะนั้นว่า สิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคามโดยเป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคมในการทำงาน ในธรรมชาติ และเหตุการณ์ต่างๆในชีวิตกับปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ทักษะคติ ลักษณะประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น ถ้าความสัมพันธ์เกินขีด

ความสามารถหรือทรัพยากรที่ตนมีอยู่ที่จะใช้ต่อต้านได้ รู้สึกว่าถูกคุกคามหรือเป็นอันตรายต่อความเป็นสุขของตนเอง

สมิต อาชนิจุล (2542 : 1) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นสภาวะที่ซับซ้อนของร่างกายและจิตใจอันเกิดจากสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บีบบังคับให้ร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไปและความเครียดจะยังคงอยู่เรื่อยไปจนกว่าสถานการณ์นั้นจะถูกกำจัดให้หมดไป ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกช่วงเวลา และเมื่อเกิดความเครียดในตัวบุคคลแล้วจะทำให้เกิดอาการไม่พึงประสงค์ต่างๆทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น หงุดหงิด กลัว วิดกกังวล ปวดศีรษะ เกิดอาการทางกระเพาะ ทำให้อาหารไม่ย่อย นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย หดเหี่ยวหมดแรง ย้ำคิดย้ำทำ เกิดอาการผิดปกติทางประสาทได้ และได้กล่าวถึงธรรมชาติของความเครียดมี 3 ประการ ดังนี้

1. ความเครียดเป็นปฏิกิริยาที่ทำให้มนุษย์สามารถทำในสิ่งที่ยากเกินกว่ากำลังสติปัญญาความสามารถในเวลาปกติจะทำได้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต หากรู้จักควบคุมให้อยู่ในกรอบของความพอดี
2. สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ แต่ปฏิกิริยาของความเครียดเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติทั้งร่างกายและจิตใจ แต่เรื่องที่เกิดจากจิตใจไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยพลังกำลังทางร่างกาย
3. ความเครียดเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ในยามจำเป็นหากรู้จักใช้ให้ดี ดังนั้น สิ่งที่เป็นผลเสียของความเครียด คือ ความเครียดส่วนเกิน ซึ่งหมายถึงปฏิกิริยาของความเครียดที่เกิดขึ้นมากกว่าความจำเป็น ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการแก้ปัญหาทั้งร่างกายและจิตใจตนเอง และความเครียดส่วนเกินสมควรจะได้รับการแก้ไข

สีจันท์ ใจป้อ (2545 : 9) ได้อธิบายว่า ลักษณะของความเครียดมี 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะตัวกระตุ้น (Stimulus Definition) ความเครียดเป็นแรงกระตุ้นจากภายนอกที่เป็นสาเหตุให้เกิดปฏิกิริยาของความเครียดในแต่ละบุคคล และถ้าเกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแล้วความเครียดลดลงจนถึงหมดไป ภายในขอบเขตที่แต่ละบุคคลยอมรับได้ บุคคลนั้นก็จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติของร่างกายและจิตใจ
2. ลักษณะการตอบสนอง (Response Definition) ถ้าพิจารณาในรูปแบบของปฏิกิริยาของสรีรวิทยาและจิตวิทยา ความเครียด คือ การตอบสนองภายในร่างกายต่อสิ่งที่มาคุกคามจากภายนอก แต่อย่างไรก็ตาม ความเครียดในความหมายของการตอบสนองไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้อย่างเคร่งครัด
3. ลักษณะเป็นทั้งตัวกระตุ้น และการตอบสนอง (Stimulus and Response Approach) ความเครียดเป็นลำดับขั้นของปฏิกิริยาระหว่างตัวกระตุ้นทางด้านสิ่งแวดล้อมกับการตอบสนองของมนุษย์แต่ละบุคคล ซึ่งจะเน้นไปถึงความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างคนกับ

สิ่งแวดล้อมโดยเน้นกระบวนการทางจิตวิทยา เช่น การรับรู้และการนึกคิด ซึ่งความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ความต้องการจากภายนอกเกินขีดความสามารถที่จะรับได้ของแต่ละบุคคล

จากความหมายของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง การที่บุคคลต้องเผชิญอยู่ในภาวะที่รู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วิตกกังวล เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อความกดดันจากเหตุการณ์ต่างๆ เริ่มตั้งแต่เหตุการณ์เล็กๆ น้อยๆ ที่เป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ไปจนถึงเหตุการณ์สำคัญ หรือเหตุการณ์ร้ายแรง เพื่อปรับสมดุลร่างกายและจิตใจให้อยู่ในสภาวะที่เป็นปกติ ถ้าบุคคลสามารถปรับตัว และมีความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดพลังในการจัดการสิ่งต่างๆ แต่หากไม่มีความพึงพอใจและไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เสียความสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคม และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

สยามเฮลท์ (Siamhealth. n.d.) ได้อธิบายว่า ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งในการทำงานนั้นพนักงานก็ต้องการความท้าทายในการทำงานด้วย เมื่องานมีความท้าทาย ภาวะทางร่างกายและจิตใจจะกระตุ้นให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเมื่องานนั้นสำเร็จก็จะทำให้ภาวะทางร่างกายและจิตใจรู้สึกผ่อนคลายและพอใจ แต่หากความท้าทายนั้นกลายเป็นงานที่ต้องทำประจำ และไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จได้ก็จะกลายเป็นความเครียดในเวลาต่อมา

รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช (2531 : 37) ได้อธิบายว่า ความเครียดในการทำงานเกิดจากความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เช่น ความรู้สึกพอใจในงาน ความเหน็ดเหนื่อย ความเบื่อหน่าย ความกังวลใจ และความกลัวที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงความกดดันหรือสิ่งที่ขัดขวางความต้องการของร่างกายและจิตใจ

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544 : 23) ได้อธิบายว่า ความเครียดในการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลกันระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมกับปัจจัยในการทำงาน 4 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กรที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากความหมายของความเครียดในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงานเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

روبินส์; และจัตจ์ (Robbins; and Judge. 2007 : 597) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ และปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลมี 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีศักยภาพ (Potential Sources) หรือที่มาของความเครียดมีสาเหตุจากปัจจัยมี 3 ประการ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนจะมีอิทธิพลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของพนักงานในองค์การอีกด้วย การเปลี่ยนแปลงในวงจรธุรกิจจะสร้างความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) เมื่อเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ คนจะเพิ่มความสับสนกับความมั่นคงในงาน ความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political Uncertainty) จะสร้างความตึงเครียดให้กับผู้คนในสังคมของประเทศนั้นๆ ลัทธิก่อการร้าย (Terrorism) เป็นแหล่งที่เพิ่มความเครียด นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Technological Uncertainty) เป็นปัจจัยความตึงเครียดอีกชนิดหนึ่ง เพราะนวัตกรรมสามารถทำให้ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานล้าสมัย

1.2 ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) แรงกดดันที่มีต่อพนักงานในการรับรู้ว่าจะต้องพยายามทำงานไม่ให้เกิดพลาด หรือทำงานให้สมบูรณ์ในเวลาจำกัด เจ้าหน้าที่เข้มงวด เหล่านี้เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน มี 6 ประการ ดังนี้

1.2.1 ความต้องการด้านงาน (Task Demands) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานของบุคคล ซึ่งรวมถึงการออกแบบงานของแต่ละบุคคล สภาพการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความเครียด

1.2.2 ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานในองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลต้องมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกันอาจนำไปสู่บทบาทที่ขัดกัน (Role Conflicts) ทำให้ไม่สามารถเข้าใจบทบาทได้อย่างชัดเจนหรือถูกต้อง ซึ่งล้วนสร้างความเครียดให้กับบุคคลที่แสดงบทบาทเหล่านั้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.2.3 ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นแรงกดดันที่สร้างโดยพนักงานคนอื่นๆ การขาดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) จากเพื่อน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดี โดยเฉพาะในระหว่างพนักงานด้วยกันจะทำให้เกิดความเครียด

1.2.4 โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ในองค์การมีความแตกต่างในระดับของการบริหาร แต่ละระดับมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ การไม่ให้ความสนใจกับระเบียบที่กำหนดขึ้น หรือการใช้ข้อบังคับที่มากเกินไป

1.2.5 ภาวะผู้นำในองค์กร (Organization Leadership) ลักษณะการบริหารของฝ่ายบริหารระดับสูงมีส่วนสำคัญในการสร้างความเครียดให้กับพนักงานในองค์กร ผู้บริหารบางคนสร้างความตึงเครียด ความร้อนรนใจให้กับพนักงาน การควบคุมอย่างใกล้ชิด การสร้างความกดดันในการทำงานให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

1.2.6 วงจรชีวิตองค์กร (Organization's Life Stage) ในแต่ละขั้นตอนก็จะสร้างแรงกดดัน ปัญหาต่างๆให้กับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นการถดถอยขององค์กร ซึ่งพนักงานจะเกิดความไม่มั่นใจ ไม่แน่นอนว่าตนเองจะถูกออกจากงานหรือถูกลดเงินเดือน หรือถูกตัดสิทธิ์จากสวัสดิการต่างๆหรือไม่

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) งานที่พนักงานทำโดยปกติแล้วจะทำประมาณ 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่บางคนอาจทำมากกว่านั้นโดยทำงานนอกเวลาทำงานปกติ โดยมีชั่วโมงทำงานมากจนกระทั่งไม่มีเวลาส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการทางด้านครอบครัว หรือปัญหาเศรษฐกิจ

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) คนบางคนจะทนได้ดีกับความเครียด แต่บางคนเครียดง่าย มีปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างต่อการอดทนต่อความเครียดมี 6 ประการ ดังนี้

2.1 การรับรู้ (Perception) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะด้านศักยภาพของความเครียดกับปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อความเครียด

2.2 ประสบการณ์ในงาน (Job Experience) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดจากงาน เพราะบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานสูงจะเข้าใจลักษณะและปัญหาของงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนั้นก็จะทำให้ไม่เครียดจากงาน

2.3 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า ซึ่งถ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีบุคคลเหล่านั้นจะทำให้สามารถผ่อนคลายความเครียดได้

2.4 ความเชื่อเรื่องการควบคุม (Belief in Locus of Control) การควบคุมจากภายในตนเองเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองเครียด หรือไม่เกิดการรับรู้ว่ามีสิ่งใดเป็นปัญหา และกดดันให้เกิดอารมณ์ และความเครียด บุคคลนั้นจะต้องรู้จักยับยั้งอารมณ์ตนเอง

2.5 ประสิทธิภาพของตนเอง (Self-Efficacy) บุคคลจะมีความเชื่อส่วนบุคคลที่ว่าตนเองมีขีดความสามารถในการทำงานต่างๆได้มากน้อยแค่ไหน ถ้าตนเองรับรู้หรือไม่เชื่อมั่นในขีดความสามารถของตน เวลาทำงานก็จะเกิดความเครียดได้มากกว่าคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.6 การต่อต้าน (Hostility) บุคลิกภาพของคนบางคนเป็นคนที่ระดับของการต่อต้านสูงและโกรธง่าย จะทำให้ไม่ได้รับการไว้วางใจจากผู้อื่น ทำให้เพิ่มความเครียด และเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจ

มะลิวัลย์ ชูเกียรติศิริ (2544 : 22) ได้อธิบายว่า ความเครียดเกิดจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใดๆก็ตาม ที่ผลักดันให้ร่างกายและจิตใจผิดไปจากเดิม ทำให้เกิดความกดดัน เกิดความไม่สบายใจ เกิดความวุ่นวายใจ เกิดความวิตกกังวล ผุดลุกผุดนั่ง อารมณ์เสีย ไม่มีสมาธิ ไม่พอใจ บางคนเมื่อเกิดอารมณ์เครียด ก็แสดงออกทางกายด้วย เช่น ปวดหัว นอนไม่หลับ กินไม่ได้ อ่อนเพลีย ฯลฯ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมี 5 ประการ ดังนี้

1. เกิดจากความกดดัน ทุกวันนี้คนเรากดดันจากสภาพแวดล้อม และบุคคลรอบๆข้าง เช่น เด็กถูกกดดันจากพ่อแม่ให้เรียนหนังสือมากๆ ลูกน้องถูกกดดันจากหัวหน้าให้ทำงานตามสังคมส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในสังคมเมืองถูกกดดันด้วยเวลา จะทำอะไรก็ต้องรีบเร่ง แข่งขันกับคนอื่นไปเสียหมด หลายๆคนต้องทำตนเองให้ได้มาตรฐานตามที่สังคมกำหนด โดยไม่เต็มใจ จึงทำให้เกิดความเครียด

2. เกิดจากความวิตกกังวล คนที่ชอบคิดมาก กังวลกับอดีต วิตกกังวลอนาคต ย่อมไม่มีความสุขในชีวิต คนเหล่านี้จะนอนไม่หลับ อารมณ์หงุดหงิด รู้สึกผิด ซึมเศร้า อ่อนเพลีย เป็นต้น

3. เกิดจากความคับข้องใจ โดยปกติคนเรามักจะมีเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงาน แต่เมื่อถูกขัดขวางจะเกิดอาการเครียดได้ง่าย เช่น รถติดทำให้ไม่สามารถไปถึงจุดหมายปลายทางเสียที หรือไม่มีเงินทำให้ไม่สามารถซื้อของที่ตนเองต้องการได้ นอกจากนั้น ความผิดหวัง ความสูญเสีย ก็ทำให้เครียดได้เช่นกัน

4. เกิดจากการขัดแย้ง มีบ่อยครั้งที่เรามีการขัดแย้งในใจ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจให้เลือกอย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว บางคนอยากได้เงินมากแต่ไม่ชอบทำงานมาก การที่ต้องทำอะไรด้วยความจำใจก็เป็นเหตุให้เกิดความเครียดได้

5. เกิดจากความผิดปกติทางด้านร่างกายของตนเอง เช่น ความพิการ ความผิดปกติของอวัยวะส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกาย หรือป่วยเป็นโรคเรื้อรัง และโรคประจำตัวที่ไม่มีทางรักษาให้หายขาดได้ จึงทำให้เกิดความเครียดขึ้นในตลอดเวลา

เฮลลรีเกิล, สโลคัม; และวูดแมน (Hellriegel, Slocum; and Woodman. 2001) ได้ อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยต่างๆมี 7 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มาก (Workload) บุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมากในขณะที่มีเวลาในการทำงานไม่เพียงพอ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด
2. เงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Job Conditions) บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองไม่ให้ถูกรบกวนจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ได้แก่ อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม หรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องานที่ท่าระหว่างบุคคล หากปล่อยให้เกิดปัญหาดังกล่าวเป็นระยะเวลานานจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด
3. ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือ (Role Conflict and Ambiguity) ความขัดแย้งในบทบาทเกิดจากการที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องการทำ บทบาทที่คลุมเครือเกิดจากการที่บุคคลไม่ได้รับความชัดเจน หรือการอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือมีส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
4. การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) สาเหตุหลักของความเครียดในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง หรือการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถทำให้พนักงานเครียดได้ ปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงองค์กรและการลดขนาดขององค์กรกระทบกระเทือนต่ออาชีพ เมื่องานและทีมงานมีการเปลี่ยนแปลง พนักงานส่วนใหญ่รับผลกระทบ ทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ ความไม่มั่นคงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ อาจเกิดการยุบหรือยกเลิก เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานเครียดมากขึ้น
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์กรปรารถนา เพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือ ทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางใจและรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง รูปแบบการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นของพนักงานส่งผลไปยังเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน เช่น การที่พนักงานคนหนึ่งบ่นให้เพื่อนร่วมงานฟังว่ารู้สึกเครียด พฤติกรรมที่ทำให้คือลาหยุดงาน ซึ่งหากเพื่อนร่วมงานรู้สึกเครียดก็จะลาหยุดบ้าง

6. พฤติกรรมก้าวร้าว (Aggressive Behavior) รูปแบบการต่อต้านที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ลักษณะที่รุนแรงก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น ประท้วงหยุดงานและทำลายของใช้สำนักงาน การไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในสถานที่ทำงานที่กำหนดให้เฉพาะเพศชายเท่านั้น ที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหาร ส่งผลให้เพศหญิงเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อเพศชาย เช่น การพูดเสียดสี เป็นต้น

7. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทอื่นๆ (Conflict between Work and Other Roles) บุคคลมีบทบาทในชีวิตมากมายไม่ใช่เพียงบทบาทในสถานที่ทำงาน (บางคนทำงานมากกว่าหนึ่งแห่งในเวลาเดียวกัน หรือบางคนเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย) บทบาทที่ได้รับแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียดได้ บุคคลมีความต้องการและเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะขัดแย้งกันกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพการงานได้ อันเป็นส่วนหนึ่งที่น่าสนับสนุนให้เกิดความเครียด เช่น ความต้องการของพนักงานที่ต้องการทุ่มเทเวลาให้ครอบครัว ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการพัฒนางานของตนเอง ซึ่งทั้งสองอย่างใช้เวลา ดังนั้น พนักงานจะเกิดปัญหาในการแบ่งเวลาเพื่อทำตามบทบาทที่ได้รับ ส่งผลให้เกิดความเครียดได้

มธูรา จุลเจิม (2551) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานมี 6 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น งานที่หนักเกินไป คนๆเดียวต้องรับผิดชอบงานหลายๆ อย่างที่ล้นแต่มีปัญหาก็ก่อให้เกิดความเครียดได้ งานที่น้อยเกินไปจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความมั่นใจในตนเองหรือทำให้รายได้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่ได้รับรายได้เป็นรายวันหรือได้ตามจำนวนผลผลิต หรืองานที่เร่งด่วนก็เป็นปัจจัยหนึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน

2. หน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน เช่น การรับผิดชอบต่อบุคคลหลายกลุ่ม ซึ่งมีความคิดเห็นหลากหลายบุคลิกภาพและวิธีการแสดงอารมณ์แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการควบคุมหรือประนีประนอม การไม่มีส่วนร่วมการตัดสินใจในเรื่องงาน

3. สภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของผู้ทำงานกับองค์กร เช่น ความต้องการของหน่วยงานนั้นขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัว เช่น การทำงานในช่วงกลางคืน ตำรวจที่ต้องเดินทางโยกย้ายบ่อยๆ

4. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร เช่น ไม่มีการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือในการทำงาน การขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฏระเบียบเข้มงวดเกินไป สถานที่ตั้งขององค์กรอยู่ห่างไกล ลำบากต่อการเดินทางหรือติดต่อกับงาน ขาดเครื่องสาธารณูปโภค เครื่องอำนวยความสะดวก

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น ขาดความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดอคติ ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรามีความรู้สึกอคติด้วย การขาดการประสานที่ดีต่อกันจะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

สินีนาฏ จิตต์ภักดี (2538) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมี 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่มากเกินไป (Job Overload) เป็นเรื่อง queทุกคนเคยประสบเป็นบางครั้ง แต่ถ้าสภาพการทำงานมีงานมากเกินไปอยู่ตลอดเวลาอย่างเรื้อรัง จนบุคคลนั้นแทบไม่มีเวลาสำหรับตนเอง ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ ชนิดของงานมากเกินไปมี 5 ประการ ดังนี้

1.1 ต้องทำงานอย่างเดียวหรือทำงานที่คล้ายๆกันติดต่อกันหลายชั่วโมง

1.2 ต้องทำงานโดยมีกำหนดระยะเวลาที่จำกัด (Deadlines & Time Pressures)

1.3 ปริมาณงานที่มากเกินไป เช่น คนทำงานธนาคาร พยาบาล

1.4 การที่ต้องทำงานที่แตกต่างกันหลายๆอย่างพร้อมกัน ซึ่งต้องทำให้เปลี่ยนความสนใจและเริ่มใหม่ในเรื่องต่างๆอยู่บ่อยๆ

1.5 การที่ต้องรับงานหนักและรู้สึกว่างานมากเกินไปนั้นจะไม่เกิดขึ้นเพียงภายในวันเดียว แต่จะสะสมติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน

2. ความขัดแย้งในบทบาทความไม่ชัดเจนในหน้าที่ (Role Conflict and Ambiguity) พบว่า ความไม่ชัดเจนในหน้าที่บทบาทของตนเองเป็นสาเหตุสำคัญในการก่อให้เกิดความเครียด บทบาทขัดแย้ง (Role Conflict) หมายถึง ความกดดัน 2 ด้านที่เกิดขึ้นในสิ่งที่จะต้องทำ ซึ่งถ้าปฏิบัติด้านใดด้านหนึ่งอาจทำให้ลำบาก หรือเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติอีกด้านหนึ่งได้ (Role Ambiguity) คือ ความไม่แน่ใจต่อการทำงานของตน ไม่แน่ใจต่อความคาดหวังที่ผู้อื่นมีต่อตน ไม่ทราบว่าจะปฏิบัติเช่นไรให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้อื่น และไม่แน่ใจต่อผลที่จะตามมาในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมในองค์กรมีส่วนเสริมหรือลด ความรู้สึกไม่แน่ใจก็สามารถลดลงได้ แต่ในที่ทำงานที่ให้อิสรภาพมาก ต่างคนต่างทำงานมีการแข่งขันสูงก็อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจในบทบาทตนได้สูงขึ้น

3. นโยบายทางการเมืองขององค์กร (Organizational Politics) จากความจริงที่ว่า ภายในองค์กร บุคคลย่อมขึ้นต่อกันและกัน การที่จะประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย การได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น ถ้าขาดข้อนี้ไปย่อมก่อให้เกิดความรู้สึก Frustration ขมขื่นและเกลียดชังได้ สถานการณ์นี้เป็นเรื่องที่ทุกคนหนีไม่พ้น เพราะในองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่จะเข้าหากันและตกลงกันได้จะต้องรู้จักทั้งการให้และการรับ (Give & Take) เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นมา

คาลิโม (Kalimo. 1987) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานมี 5 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยภายในของลักษณะงาน (Factor Intrinsic to the Job) ได้แก่ ความเหมาะสมของบุคคล ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงาน อุปสรรค และการฝึกอบรม การโยกย้ายงาน ปริมาณงาน ความเสี่ยงอันตรายทางกายภาพ และความภาคภูมิใจในการทำงาน

2. บทบาทในองค์กร (Role in the Organization) เช่น ความคลุมเครือในบทบาทของตนเอง ความเครียดเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน ไม่ทราบว่าต้องทำอะไร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ขอบเขตขององค์กร ความรับผิดชอบต่อประชาชน

3. ความก้าวหน้าในงาน (Career Development) เช่น ไม่มีความมั่นใจในความก้าวหน้าของงานที่ทำ ขาดความพอใจในค่าจ้าง ความไม่เหมาะสมในสถานภาพ การขาดความปลอดภัยในงาน

4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน (Relationship / Social Support) การที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยลดความเครียดได้ ถ้าสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่ดีจะมีปัญหาเรื่องบทบาทและเกิดความเครียดทางจิตใจอันส่งผลให้ความพอใจต่ำ

5. โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศทั่วไป (Organizational Structure and Climate) เช่น นโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติไม่ได้รับการนิเทศ และการให้คำปรึกษา การถูกจำกัดพฤติกรรมในเรื่องการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในงาน โดยพบว่าองค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมมากจะได้รับประสิทธิผลของงานสูง สุขภาพกายและจิตของผู้ปฏิบัติงานจะสมบูรณ์ ปัญหาการลาออกและโยกย้ายงานมีน้อยลง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 3 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ และเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น ความไม่แน่นอนทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นต้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม เช่น กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะและปริมาณงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคล เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จานะทางเศรษฐกิจ ความต้องการทางครอบครัว เป็นต้น

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดออกเป็น 3 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ และเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น ความไม่แน่นอนทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นต้น
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม เช่น กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะและปริมาณงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคล เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ความต้องการทางครอบครัว เป็นต้น

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดจากความเครียด

روبินส์; และจัดจ์ (Robbins; and Judge. 2007 : 597) ได้อธิบายว่า ผลกระทบที่เกิดจากความเครียด (Consequences Symptoms) พบได้กับบุคคลที่มีระดับความเครียดสูงๆ ทำให้มีปัญหาต่างๆตามมาได้ ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรมมี 3 ประการ ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย (Physiological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานมักแสดงอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ จากงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์พบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆภายในร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง และการรับประทานอาหารไม่ลง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหาร อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจเร็ว และถี่ อาจทำให้เป็นโรคหัวใจจนถึงขั้นหัวใจวายได้
2. อาการทางจิตใจ (Psychological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาการทางจิตใจเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่นๆที่เกิดจากความเครียด เช่น ความกังวล ความหดหู่ ความเบื่อหน่าย ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการยั้งคิด และการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากพนักงานเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อาจทำให้ผลผลิตลดลง ขาดงานบ่อย อาจทำให้มีความรู้สึกลอยลางออกจากงาน มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สุนัขหรือมากขึ้น ตื่นแอลกอฮอล์ หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ

พสุ เดชะรินทร์ (2536 : 83-91) ได้อธิบายว่า ความเครียดนั้นก่อให้เกิดผลทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีของความเครียด คือ จะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนข้อเสียของความเครียด คือ จะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคคลที่เกิดความเครียด และองค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยมี 2 ประการ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1 ด้านพฤติกรรม ความเครียดอาจก่อให้เกิดความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม โดยจะมีพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากธรรมดา ซึ่งอาจจะมีผลต่อตนเองและบุคคลรอบข้างด้วย เช่น ทำให้ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หรือถึงขั้นทำร้ายตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งจะเห็นได้จากข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ เป็นประจำ

1.2 ด้านจิตวิทยา ความเครียดนอกจากจะมีผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลต่างๆด้วย เช่น นอนไม่หลับ มีความแปรปรวนทางอารมณ์ หรือมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางเพศ

1.3 ด้านสุขภาพ ผลกระทบของความเครียดที่เห็นได้ชัดเจนมากที่สุดคือด้านสุขภาพของบุคคลที่มีความเครียด เช่น ปัญหาเรื่องโรคหัวใจ จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความเครียดมาก เพราะผู้ที่มีอาการของโรคหัวใจส่วนใหญ่จะมีความเครียดชนิดต่างๆเกิดขึ้นประกอบด้วย นอกจากโรคหัวใจแล้ว ความเครียดยังนำไปสู่อาการเส้นเลือดฝอยในสมองแตกหรือก่อให้เกิดอาการปวดหัว ปวดท้องได้

2. ผลกระทบต่อองค์การ

2.1 ประสิทธิภาพของการทำงานลดน้อยลง สำหรับพนักงานทั่วไปแล้ว ความเครียดอาจทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดน้อยลง สำหรับในระดับผู้บริหารแล้ว ความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2 เกิดความท้อถอยหรือยอมแพ้ต่อความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลางานบ่อยครั้งขึ้น หรือแม้กระทั่งการลาออกจากงาน การทำงานไม่สำเร็จตามกำหนดที่ตั้งไว้

2.3 ความเครียดสามารถเกิดทัศนคติที่ไม่ดี อาจจะต้ององค์การที่ทำงานอยู่หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ความพอใจในการทำงาน และความภักดีที่มีต่อองค์การก็จะลดน้อยลง

กรมสุขภาพจิต (2541 : 36-37) ได้อธิบายว่า ความเครียดในระดับต่ำ และไม่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานจะช่วยกระตุ้นบุคคลกระทำการสิ่งต่างๆอย่างกระตือรือร้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน และการแก้ปัญหา แต่ถ้าหากความเครียดอยู่ในระดับสูง และเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานจะเกิดผลเสียต่างๆมากมายมี 5 ประการ ดังนี้

1. ผลเสียด้านสรีระ ทำให้ร่างกายเกิดภาวะฮอร์โมนไม่สมดุล การทำงานของระบบต่างๆบกพร่อง ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย หรือทำให้เกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ เช่น โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร โรคผิวหนัง โรคเมเร็ง หรืออาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้ หรือทำให้โรคที่มีอยู่กำเริบ เช่น โรคเบาหวาน

2. ผลเสียด้านจิตใจและอารมณ์ คนที่มีความเครียดจะหมกมุ่นอยู่กับตัวเอง และสิ่งที่ทำให้เครียด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ขาดสมาธิ และอาจทำให้ขาดความระมัดระวังในการทำงาน ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และหากตกอยู่ในภาวะความเครียดในระยะเวลานาน อาจก่อให้เกิดอาการทางจิตจนกลายเป็นโรคประสาทได้

3. ผลเสียด้านความคิด ถ้าบุคคลเกิดความเครียดทำให้กระบวนการคิดไม่เกิดประโยชน์ และยังมีโทษต่อตนเองอีกด้วย เช่น เมื่อเกิดความเครียดก็คิดวิพากษ์วิจารณ์ตัวเองในเชิงลบ ท้อแท้ หดหู่ คิดบิดเบือน ไม่มีเหตุผล

4. ผลเสียทางด้านพฤติกรรม บุคคลที่มีความเครียดจะเบื่ออาหาร นอนหลับยาก ปลีกตัวออกจากสังคม ซึ่งจะทำให้ตกอยู่ในสภาวะโดดเดี่ยว ก้าวร้าว พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่น ทำงานได้น้อยลง นำไปสู่การปรับตัวในทางที่ผิด เช่น ดิตสุรา ดิตยาเสพติด ดิตบุหรื หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย

5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความเครียดทำให้เกิดการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวงจากการขาดผลงาน การทำงานลดน้อยลง ไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคคลเจ็บป่วยก็ย่อมเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลด้วย

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 393-394) ได้อธิบายว่า ผลกระทบของความเครียดมีหลายอย่าง ซึ่งอาจเกิดพร้อมๆกันได้มี 3 ประการ ดังนี้

1. ผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological Symptoms หรือ Emotional Exhaustion) ผลของความเครียดทางด้านอารมณ์และจิตใจ เช่น เกิดความวิตกกังวลใจ ไม่มีสมาธิ หลงลืม หรืออาจทำให้ความพอใจในงานลดลง เบื่องาน เป็นต้น

2. ผลทางด้านร่างกาย (Physiological Symptoms) มักจะทำให้เกิดโรคต่างๆ ซึ่งในทางการแพทย์เรียกว่าเป็น Functional Disease เพราะเป็นโรคที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากเชื้อโรค เช่น เวลาเครียดจะเกิดอาการนอนไม่หลับ ปวดหัว ไมเกรน มึนหัว ตื้อ คิดอะไรไม่ออก ปวดท้อง ท้องเสีย เป็นโรคกระเพาะ ความดันขึ้นสูง หัวใจสั่น และอาจเป็นโรคหัวใจตามมา

3. ผลทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) ผลทางด้านพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีมากมาย ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากผลทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น มีประสิทธิภาพการ

ทำงานลดลง งานผิดพลาด งานเสียหาย งานล่าช้า และผลผลิตต่ำลง มีการหยุดงาน และขาดงานสูงจนทำให้เกิดความรู้สึกอยากลาออกจากงาน อาจทำให้รู้สึกอยากทำร้ายตนเอง ดิตสุรา ดิตยาเสพติด ดิตบุหรื จนทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงก้าวร้าว เช่น เสียงดัง ไม่เก็บอารมณ์ ขี้โมโห โวยวาย และมีพฤติกรรมสร้างปัญหาในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดจากความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานแบ่งออกเป็น 3 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานจะแสดงอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ และการรับประทานอาหารไม่ลง อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีอัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจเร็วและถี่ อาจทำให้เป็นโรคหัวใจจนถึงขั้นหัวใจวายได้ เป็นต้น

2. อาการทางจิตใจ พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง เช่น ความกังวล ความเบื่อหน่าย ความกดดัน ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด โกรธง่าย ขาดการยั้งคิด และการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นต้น

3. อาการทางพฤติกรรม พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา หากพนักงานมีความรู้สึกเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดงานบ่อย อาจทำให้มีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน เป็นต้น

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดจากความเครียด ผู้ศึกษาได้แบ่งผลกระทบที่เกิดจากความเครียดออกเป็น 3 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานจะแสดงอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ และการรับประทานอาหารไม่ลง อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีอัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจเร็วและถี่ อาจทำให้เป็นโรคหัวใจจนถึงขั้นหัวใจวายได้ เป็นต้น

2. อาการทางจิตใจ พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง เช่น ความกังวล ความเบื่อหน่าย ความกดดัน ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด โกรธง่าย ขาดการยั้งคิด และการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นต้น

3. อาการทางพฤติกรรม พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา หากพนักงานมีความรู้สึกเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดงานบ่อย อาจทำให้มีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิชา ยาทองไชย (2552) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดชลบุรี และระยอง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดชลบุรี และระยอง จำนวน 440 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน สามารถแยกองค์ประกอบได้ทั้งหมด 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงานและความผิดพลาดในการทำงาน ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพร่างกาย ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยที่ 4 ปัจจัยด้านการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ปัจจัยที่ 5 ปัจจัยด้านครอบครัวและการประเมินผลการทำงาน ปัจจัยที่ 6 ปัจจัยด้านความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและสถานที่ทำงาน ปัจจัยที่ 7 ปัจจัยด้านลักษณะของงานและนโยบาย ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยที่ 9 ปัจจัยด้านกฎระเบียบธนาคารและการใช้ทักษะการทำงาน ปัจจัยที่ 10 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยที่ 11 ปัจจัยด้านสภาพจิตใจ

อดิศักดิ์ สวนกุล (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล จำนวน 305 คน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน แบ่งเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

จารุวรรณ หาดเหมินทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านความเครียดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และปัจจัยทางด้านความเครียดเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในงาน

เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และด้านรูปแบบการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพครอบครัว มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

เพิ่มพร จิตตระชี (2551) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเครียดของโปรแกรมเมอร์ในโรงงานอุตสาหกรรมการส่งออกอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ โปรแกรมเมอร์ในโรงงานอุตสาหกรรมการส่งออกอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 600 คน จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเครียดของโปรแกรมเมอร์ในโรงงานอุตสาหกรรมส่งออกอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ องค์ประกอบด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านผู้ร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านปฏิสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน ด้านผู้ใช้ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ และด้านสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงาน

วิทญา ตันอารีย์ (2551) ได้ทำการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 233 คน จากการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีความเครียดระดับมากที่สุดในเรื่องการทำงานที่มากเกินไป มีความเครียดระดับมากในเรื่องการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเครียดระดับปานกลางในเรื่องการได้รับการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม มีความเครียดระดับเล็กน้อยในเรื่องการขาดทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และไม่มีความเครียดในเรื่องของครอบครัวเข้ามายุ่งเกี่ยวกับงาน

ธัญรดา จิตสุรผล (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกาย และความเครียดทางด้านจิตใจ พฤติกรรมการทำงานในด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน และความเครียดทางด้านร่างกาย พฤติกรรมการทำงานในด้านการงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับ ระยะเวลาการทำงานฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกาย และความเครียดทางด้านจิตใจ

สมศักดิ์ วังเอี่ยมเสริมสุข (2554) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานหลักสี่และสำนักงานบางรัก กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานหลักสี่ จำนวน 284 คน และพนักงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานบางรัก จำนวน 69 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความเครียดของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานหลักสี่และสำนักงานบางรัก คือ การให้ความสำคัญในด้านโครงสร้างและการบริหารองค์กรมากที่สุด ให้ ความสำคัญในด้านลักษณะงานรองลงมา และให้ความสำคัญในด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด พฤติกรรมเผชิญความเครียดของพนักงานรัฐวิสาหกิจของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานหลักสี่และสำนักงานบางรัก คือ การให้ ความสำคัญในด้านพฤติกรรมแบบมุ่งแก้ปัญหามากที่สุด และให้ความสำคัญในด้านพฤติกรรม แบบมุ่งลดอารมณ์น้อยที่สุด

อาทิตยา โชติสราญ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัด ราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัด ราชบุรี จำนวน 153 คน จากการศึกษาพบว่า ภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการ ความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัดราชบุรี คือ ปัจจัยในการดำเนินงาน แบ่งเป็น ด้านลักษณะการดำเนินงาน และด้านค่าตอบแทน

วิชณุ ลาภพิพัฒน์ (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การ เปลี่ยนแปลงนโยบายและวิธีการดำเนินงานกับความเครียดในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยศึกษาการรับรู้การ เปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีการดำเนินงาน ความเครียดในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร การรับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีการดำเนินงานของบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการทำงาน อายุการทำงาน และบทบาทหน้าที่ และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีการดำเนินงานกับ ความเครียดในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และ วิธีการดำเนินงานกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมณฑลพระนคร จำนวน 291 คน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีการดำเนินงาน มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ภัตติญา แก้วสีดวง (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานกับความเครียดในงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยศึกษาระดับการรับรู้สภาพการทำงาน กับความเครียดในงาน และเปรียบเทียบความเครียดในงานของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานกับความเครียดในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง จำนวน 174 คน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้สภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีการรับรู้สภาพการทำงานด้านความเร่งด่วนของงาน และด้านความซ้ำซากของงานในระดับต่ำ ในขณะที่มีการรับรู้สภาพการทำงานด้านความยากของงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเครียดในงานอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความเครียดในงานไม่แตกต่างกัน

จิตรลดา เสงทับทิม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน กลยุทธ์การจัดการความเครียด และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 217 คน จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแก้ไขปัญหา และการปรับความคิดมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแสวงหาความสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการหลีกเลี่ยงปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแก้ไขปัญหา และการปรับความคิดด้านการแสวงหาการสนับสนุน และด้านการหลีกเลี่ยงปัญหาเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

เบญจมา ณ มหาไชย (2551) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และปัจจัยความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีผลต่อความเหนื่อยหน่าย

จากการทำงาน ส่วนสายงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน แต่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม และแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน แต่ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ทศพล พาสุนันท์ (2551) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาระดับความเครียดในงานของพนักงาน การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เปรียบเทียบความเครียดในงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบริษัทกับความเครียดในงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด(มหาชน) จำนวน 266 คน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีระดับการรับรู้การกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเครียดในงานไม่แตกต่างกัน และการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานในด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และด้านการรู้ผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงานของพนักงาน

ณิธราภา ปัญญาฟู (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การทำงานหนักเกินไปกับความเครียดในงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกมีทบอล จำกัดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท บางกอกมีทบอล จำกัด จำนวน 270 คน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเครียดในงานอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้การทำงานหนักเกินไปในเชิงปริมาณ และการรับรู้การทำงานหนักเกินไปในเชิงคุณภาพในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดในงานแตกต่างกัน การรับรู้การทำงานหนักเกินไปในเชิงปริมาณและการรับรู้การทำงานหนักเกินไปในเชิงคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของพนักงาน

อดิสร พูลสุวรรณ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อิตาชี โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อิตาชี โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 378 คน จากการศึกษาพบว่า ระดับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงและความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน สถานภาพสมรส และรายได้มีผลต่อความเครียดของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ศุภพงษ์ จิตรประมูล (2552) ได้ทำการศึกษาระดับความเครียดของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนอน กรณีศึกษา บริษัท โอเรียลเต็ลแมทเทรส อินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนอน บริษัท โอเรียลเต็ลแมทเทรส อินดัสตรี จำกัด จำนวน 130 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานฯ จากการศึกษาพบว่า ประชากรมีอาการแสดงออกหรือมีความรู้สึกที่ปรากฏความเครียดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. หลับยาก หรือนอนหลับไม่สนิท เพราะคิดมากหรือกังวล 2. เสียงสนั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน หรือเมื่อโดนผู้บังคับบัญชาตักเตือน 3. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจกับคนรอบข้าง และรู้สึกเหนื่อยจนไม่อยากทำงาน

5. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

1. ชื่อ และสถานที่ตั้งของบริษัทฯ

1.1 ชื่อของบริษัทฯ

ชื่อภาษาไทย : บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ชื่อภาษาอังกฤษ : PLATINUM CHEMICAL ENGINEERING CO., LTD.

1.2 สถานที่ตั้งของบริษัทฯ

50/5 หมู่ 7 ตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150



รูปที่ 2 โลโก้บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).

Company Profile. หน้า 1.

2. ประวัติ ลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ และกลุ่มลูกค้าของบริษัทฯ



รูปที่ 3 บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).

Company Profile. หน้า 1.

2.1 ประวัติ และลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ได้ก่อตั้งบริษัทฯ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2533 ด้วยทุนจดทะเบียน 5,000,000 บาท โดยผู้ก่อตั้งบริษัทฯ เป็นคนไทยและเป็นผู้ถือหุ้น 100% ปัจจุบันบริษัทฯ ทำการออกแบบ สร้าง ติดตั้ง และเดินระบบเครื่องกรองบำบัดน้ำเสียชนิดต่างๆ ตัวอย่างผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทฯ อาทิ Filter Presses Filter Plate Filter Cloth Treatment Plant



รูปที่ 4 Filter Presses

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).

Company Profile. หน้า 3.



รูปที่ 5 Filter Plate

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).
Company Profile. หน้า 3.



รูปที่ 6 Filter Cloth

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).
Company Profile. หน้า 3.



รูปที่ 7 Treatment Plant

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).
Company Profile. หน้า 3.

2.2 กลุ่มลูกค้าของบริษัทฯ

เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความจำเป็นในการใช้เครื่องกรองบำบัดน้ำเสียก่อนที่จะปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง ซึ่งกลุ่มลูกค้ามีทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ตัวอย่างกลุ่มลูกค้าหลักของบริษัทฯ อาทิ MITR PHOL AJINOMOTO C.P.GROUP PTT SCG BRANDS SINGHA APF BJC MAMA PEPSI NESTLE THAIBEV DENSO FUJITSU IRPC REDBULL TOA FARMHOUSE



รูปที่ 8 กลุ่มลูกค้าบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).

Company Profile. หน้า 4.

TNI

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน โดยมีเนื้อหาสาระในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แบบของการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจะศึกษาข้อมูลจากประชากรโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 80 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. 2559) สามารถจำแนกออกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการจำแนกพนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ออกเป็นฝ่ายต่างๆ

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน (คน)
1. ฝ่ายการผลิต	12
2. ฝ่ายออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์	6
3. ฝ่ายวิศวกรไฟฟ้า	6
4. ฝ่ายขายและการตลาด	5
5. ฝ่ายบริการหลังการขาย	5
6. ฝ่ายธุรการและทรัพยากรบุคคล	10
7. ฝ่ายช่างเทคนิค	36
รวม	80

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (2559).

Company Profile. หน้า 2.

จากตารางแสดงการจำแนกพนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ออกเป็นฝ่ายต่างๆ มีจำนวนประชากรทั้งหมด 80 คน ดังนั้น ผู้ศึกษาจะทำการสำรวจจำนวนประชากรทั้งหมด 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด มีขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดจากความเครียด รวมทั้งงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 6 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 12 คำถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 11 คำถาม ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม

มีการกำหนดระดับคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert Scales โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตามความเป็นจริงที่ปรากฏ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	ผู้ตอบมีความคิดเห็นมากที่สุด
4	ผู้ตอบมีความคิดเห็นมาก
3	ผู้ตอบมีความคิดเห็นปานกลาง
2	ผู้ตอบมีความคิดเห็นน้อย
1	ผู้ตอบมีความคิดเห็นน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้สามารถนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยการแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยจะยึดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งกำหนดแบบช่วงออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}}$$

$$\text{พิสัย} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังกล่าว สามารถแบ่งระดับค่าเฉลี่ยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ความสำคัญมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ความสำคัญมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ความสำคัญปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ความสำคัญน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ความสำคัญน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยทำการประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- สูตรคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็น}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

จากสูตรคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) สามารถแบ่งระดับค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------|
| ค่าดัชนี IOC 0.67-1.00 | นำไปใช้ได้ |
| ค่าดัชนี IOC 0.33 | ควรปรับปรุง |
| ค่าดัชนี IOC 0.00-ติดลบ | ควรตัดทิ้ง |

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การจัดทำแบบสอบถามได้ดำเนินการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ให้พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อใช้ในการประกอบการจัดทำแบบสอบถามไปยังประชากรเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของ บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 80 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมากำหนดเป็นขอบเขต เนื้อหา และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้เวลาทั้งหมด 1 เดือน

3. ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมด ผู้ศึกษาจะดำเนินการจัดทำแบบสอบถามและติดตามผลด้วยตนเอง เพื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากแบบสอบถามทั้งหมด 80 ชุด

5. นำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งสามารถดำเนินการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สรุป หรือบรรยายคุณลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้แบ่งเป็น 4 หัวข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

เมื่อ f แทนความถี่

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

สูตรการคำนวณหาค่าร้อยละ

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทนร้อยละ
	f	แทนความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทนจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตรการคำนวณหาค่าเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทนค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตรการคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{n - (n - 1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทนผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	$(\sum x)^2$	แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานข้อที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent Sample T-Test ในกรณีความแปรปรวนของข้อมูลใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน แบ่งเป็น 2 ข้อใหญ่ๆ ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

เพื่อใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมมติฐาน

สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum x$	แทนผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (x)
	$\sum y$	แทนผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (y)
	$\sum xy$	แทนผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรตัวที่ 1
และ 2		
ตัวที่ 1	$\sum x^2$	แทนผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร
ตัวที่ 2	$\sum y^2$	แทนผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร
	N	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r คือ เครื่องหมายบอก และลบเป็นตัวบ่งชี้ถึงทิศทางของความสัมพันธ์

ถ้า r มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

สำหรับขนาดของความสัมพันธ์สามารถดูได้จากค่า r ที่เป็นตัวเลข
ถ้า r มีค่าสูง (มีค่าเข้าใกล้ 1) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าต่ำ (มีค่าเข้าใกล้ -1) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันน้อย

ถ้า r มีค่าเป็นศูนย์ แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์

สูตรการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

$$Y_i = b_{YX}X_i + a_{YX}$$

เมื่อ Y แทนตัวแปรเกณฑ์
 X แทนตัวแปรทำนาย
 b_{YX} แทนสัมประสิทธิ์การถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนาย

ด้วย X หรือความชันของเส้นถดถอย

a_{YX} แทนค่าคงที่หรือจุดตัดของเส้นถดถอย

ค่าความชันจะอ้างอิงทางใดทางหนึ่ง ดังนี้

1. ค่าการทำนายของตัวแปร Y เมื่อ X เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย
2. อิทธิพลของ X ต่อ Y
3. สัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนดิบ

ค่าจุดตัดจะอ้างอิงทางใดทางหนึ่ง ดังนี้

1. จุดที่เส้นถดถอยตัดกับแกน Y
2. ค่าของ Y เมื่อ X เป็น 0
3. ค่าเฉลี่ยของ Y เมื่อ X เป็น 0

TNI

บทที่ 4

บทสรุป ข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 80 ชุด จากพนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทนค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทนผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
df	แทนชั้นความเป็นอิสระ
MS	แทนค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง
F	แทนค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
$Sig.$	แทนค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่คำนวณได้
r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Y	แทนผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด
X_1	แทนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม
X_2	แทนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร
X_3	แทนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล
R	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทนประสิทธิภาพในการทำนาย
b	แทนค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
$Beta$	แทนค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
t	แทนค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
A	แทนค่าคงที่ (Constant)
$S.E.$	แทนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 80 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	39	48.75
2. หญิง	41	51.25
รวม	80	100.00

ผลจากตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 และเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
อายุ		
1. 21-30 ปี	36	45.00
2. 31-40 ปี	40	50.00
3. 41-50 ปี	4	5.00
4. 51-60 ปี	0	0.00
5. 60 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	80	100.00

ผลจากตารางที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. โสด	39	48.75
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน	35	43.75
3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	6.25
4. สามีหรือภรรยาเสียชีวิต	1	1.25
รวม	80	100.00

ผลจากตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และมีสถานภาพสามีหรือภรรยาเสียชีวิตน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.)	42	52.50
2. ปริญญาตรี	38	47.50
3. ปริญญาโท	0	0.00
4. สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	80	100.00

ผลจากตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
อายุงาน		
1. ต่ำกว่า 1 ปี	10	12.50
2. 1-3 ปี	16	20.00
3. 4-6 ปี	32	40.00
4. 7-9 ปี	10	12.50
5. 10-12 ปี	9	11.25
6. 12 ปีขึ้นไป	3	3.75
รวม	80	100.00

ผลจากตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีอายุงานระหว่าง 10-12 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และมีอายุงาน 12 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. 10,000-15,000 บาท	32	40.00
2. 15,000-20,000 บาท	25	31.25
3. 20,001-30,000 บาท	16	20.00
4. 30,001-40,000 บาท	7	8.25
5. 40,001-50,000 บาท	0	0.00
6. 50,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	80	100.00

ผลจากตารางที่ 8 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานบริษัท ฟลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 80 คน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับความสำคัญ
ปัญหาความไม่แน่นอน หรือความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.50	1.158	มาก
ปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.50	1.079	มาก
ข่าวสารจากสื่อต่างๆ รอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.14	1.028	ปานกลาง
นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด	2.91	1.058	ปานกลาง
ภาพรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม	3.26	0.892	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 (*S.D.* = 0.892) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ปัญหาความไม่แน่นอน หรือความขัดแย้งทางการเมือง และปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (*S.D.* = 1.158, 1.079) เท่ากัน รองลงมา คือ ข่าวสารจากสื่อต่างๆ รอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (*S.D.* = 1.028) และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 (*S.D.* = 1.058)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับความสำคัญ
กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.36	0.997	ปานกลาง
การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.60	0.989	มาก
การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.38	1.060	ปานกลาง
คุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.19	1.159	ปานกลาง
ภาพรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ	3.38	0.835	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 (*S.D.* = 0.835) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (*S.D.* = 0.989) รองลงมา คือ การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (*S.D.* = 1.060) กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (*S.D.* = 0.997) และคุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 (*S.D.* = 1.159)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับความสำคัญ
หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.68	1.041	มาก
การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.53	0.993	มาก
ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.09	1.138	ปานกลาง
ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	3.00	1.201	ปานกลาง
ภาพรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล	3.32	0.784	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 (*S.D.* = 0.784) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าหลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (*S.D.* = 1.041) รองลงมา คือ การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า หรือความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (*S.D.* = 0.993) ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (*S.D.* = 1.138) และปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 (*S.D.* = 1.201)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับความสำคัญ
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.26	0.892	ปานกลาง
ด้านองค์กร	3.38	0.835	ปานกลาง
ส่วนบุคคล	3.32	0.784	ปานกลาง
รวม	3.32	0.573	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 ($S.D. = 0.573$) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยอันดับ 1 คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ($S.D. = 0.835$) รองลงมา คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ($S.D. = 0.784$) และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ($S.D. = 0.892$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 80 คน ประกอบด้วย อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางร่างกาย

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านอาการทางร่างกาย	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความสำคัญ
คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด	3.61	1.196	มาก
คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด	3.51	1.212	มาก
คุณรู้สึกไม่ยอมรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด	3.33	1.123	ปานกลาง
คุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดปกติ หวหะ เมื่อเกิดความเครียด	2.99	1.258	ปานกลาง
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางร่างกาย	3.36	1.009	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางร่างกาย โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 (*S.D.* = 1.009) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (*S.D.* = 1.196) รองลงมา คือ คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (*S.D.* = 1.212) คุณรู้สึกไม่ยอมรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (*S.D.* = 1.123) และคุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดปกติ หวหะ เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 (*S.D.* = 1.258)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านอาการทางจิตใจ	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความสำคัญ
คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือรอนรนใจ เมื่อเกิดความเครียด	3.44	0.953	มาก
คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิดความเครียด	3.20	1.048	ปานกลาง
คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อเกิดความเครียด	3.33	0.991	ปานกลาง
คุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด	3.09	1.021	ปานกลาง
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ	3.26	0.844	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 (*S.D.* = 0.844) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือรอนรนใจ เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (*S.D.* = 0.953) รองลงมา คือ คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (*S.D.* = 0.991) คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (*S.D.* = 1.048) และคุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (*S.D.* = 1.021)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางพฤติกรรม

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านอาการทางพฤติกรรม	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความสำคัญ
คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเกิดความเครียด	3.30	0.999	ปานกลาง
คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยาก ทำงาน เมื่อเกิดความเครียด	3.44	1.146	มาก
คุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน อยากย้ายงาน หรืออยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด	3.14	1.348	ปานกลาง
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดทางพฤติกรรม	3.29	1.008	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทางพฤติกรรม โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29 (*S.D.* = 1.008) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (*S.D.* = 1.146) รองลงมา คือ คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (*S.D.* = 0.999) และคุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรืออยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 (*S.D.* = 1.348)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา		
	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับความสำคัญ
อาการทางร่างกาย	3.36	1.009	ปานกลาง
อาการทางจิตใจ	3.26	0.844	ปานกลาง
อาการทางพฤติกรรม	3.29	1.008	ปานกลาง
รวม	3.30	0.782	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 (*S.D.* = 0.782) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยอันดับ 1 คือ อาการทางร่างกาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (*S.D.* = 1.009) รองลงมา คือ อาการทางพฤติกรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (*S.D.* = 1.008) และอาการทางจิตใจ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (*S.D.* = 0.844)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample T-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	เพศ	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ชาย	3.10	1.014	-2.338	78	0.370
	หญิง	3.61	0.950			
อาการทางจิตใจ	ชาย	3.03	0.827	-2.531	78	0.341
	หญิง	3.49	0.806			
อาการทางพฤติกรรม	ชาย	3.26	1.181	-0.303	78	0.001
	หญิง	3.33	0.825			
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ชาย	3.13	0.843	-2.028	78	0.083
	หญิง	3.47	0.688			

ผลจากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Samples T-Test เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.083 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2.1 : อายุที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.137	2	0.068	0.066	0.976
	ภายในกลุ่ม	80.344	77	1.043		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.456	2	0.228	0.315	0.389
	ภายในกลุ่ม	55.781	77	0.724		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.650	2	0.825	0.808	0.388
	ภายในกลุ่ม	78.656	77	1.022		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.452	2	0.226	0.363	0.317
	ภายในกลุ่ม	47.918	77	0.622		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.317 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2.2 : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample T-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	เพศ	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	21-30 ปี	3.38	1.014	0.180	78	0.937
	31 ปีขึ้นไป	3.34	0.950			
อาการทางจิตใจ	21-30 ปี	3.33	0.827	0.677	78	0.976
	31 ปีขึ้นไป	3.20	0.806			
อาการทางพฤติกรรม	21-30 ปี	3.44	1.181	1.230	78	0.780
	31 ปีขึ้นไป	3.17	0.825			
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	21-30 ปี	3.39	0.843	0.847	78	0.903
	31 ปีขึ้นไป	3.24	0.688			

ผลจากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Samples T-Test เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.903 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3.1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความ
 คิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	5.369	3	1.790	1.811	0.154
	ภายในกลุ่ม	75.111	76	0.988		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.825	3	0.942	1.340	0.040
	ภายในกลุ่ม	53.413	76	0.703		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.305	3	2.435	2.535	0.895
	ภายในกลุ่ม	73.000	76	0.961		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	4.735	3	1.578	2.749	0.110
	ภายในกลุ่ม	43.634	76	0.574		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่
 แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน
 โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่
 ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.110 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึง
 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่าง
 กันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3.2 : สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดใน
 การทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample T-Test ที่
 ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	เพศ	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	โสด	3.51	1.005	0.180	78	0.993
	สมรส/หย่าร้าง	3.21	1.004			
อาการทางจิตใจ	โสด	3.40	0.740	0.677	78	0.089
	สมรส/หย่าร้าง	3.13	0.920			
อาการทางพฤติกรรม	โสด	3.46	0.969	1.230	78	0.648
	สมรส/หย่าร้าง	3.13	1.030			
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	โสด	3.46	0.693	0.847	78	0.051
	สมรส/หย่าร้าง	3.16	0.841			

ผลจากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Samples T-Test เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.051 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4.1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับ
ความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.973	1	0.973	0.955	0.388
	ภายในกลุ่ม	79.507	78	1.019		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.083	1	4.083	6.106	0.309
	ภายในกลุ่ม	52.155	78	0.669		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.136	1	4.136	4.235	0.154
	ภายในกลุ่ม	76.170	78	0.977		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.111	1	0.111	0.179	0.633
	ภายในกลุ่ม	48.258	78	0.619		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.633 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4.2 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample T-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	เพศ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ปวช./ปวส. ปริญญาตรี	3.46 3.24	0.928 1.093	0.180	78	0.388
อาการทางจิตใจ	ปวช./ปวส. ปริญญาตรี	3.05 3.50	0.863 0.764	0.677	78	0.309
อาการทางพฤติกรรม	ปวช./ปวส. ปริญญาตรี	3.51 3.05	1.062 0.899	1.230	78	0.154
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ปวช./ปวส. ปริญญาตรี	3.34 3.27	0.799 0.773	0.847	78	0.633

ผลจากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Samples T-Test เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.633 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5.1 : อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0 : อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H1 : อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่ต่างกัน มีระดับความ
 คิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.788	5	0.358	0.336	0.147
	ภายในกลุ่ม	78.692	74	1.063		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.174	5	1.235	1.825	0.227
	ภายในกลุ่ม	50.064	74	0.677		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.120	5	1.424	1.440	0.185
	ภายในกลุ่ม	73.186	74	0.989		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	1.109	5	0.222	0.347	0.697
	ภายในกลุ่ม	47.260	74	0.639		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่
 แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน
 โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่
 ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.697 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึง
 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุงานที่ต่างกัน
 ส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5.2 : อายุงานที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดใน
 การทำงานที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุงานที่ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่ต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความ
 คิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความ แปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.160	2	0.080	0.077	0.926
	ภายในกลุ่ม	80.320	77	1.043		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.271	2	1.636	2.378	0.100
	ภายในกลุ่ม	52.966	77	0.688		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.202	2	3.101	3.222	0.051
	ภายในกลุ่ม	74.103	77	0.962		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบ ของปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.012	0.020	0.980
	ภายในกลุ่ม	48.345	77	0.628		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่
 แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน
 โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่
 ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึง
 ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน
 ส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6.1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิด
 ความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA
 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่
 แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียด
 แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3.411	3	1.137	1.121	0.062
	ภายในกลุ่ม	77.069	76	1.014		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.109	3	1.036	1.483	0.330
	ภายในกลุ่ม	53.128	76	0.699		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.595	3	2.198	2.267	0.057
	ภายในกลุ่ม	73.711	76	0.970		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	1.675	3	0.558	0.909	0.192
	ภายในกลุ่ม	46.694	76	0.614		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.102 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6.2 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา					
	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>M.S.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
อาการทางร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	1.509	2	0.754	0.736	0.483
	ภายในกลุ่ม	78.971	77	1.026		
	รวม	80.480	79			
อาการทางจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.815	2	0.907	1.284	0.283
	ภายในกลุ่ม	54.423	77	0.707		
	รวม	56.238	79			
อาการทางพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.866	2	2.933	3.034	0.054
	ภายในกลุ่ม	74.440	77	0.967		
	รวม	80.306	79			
ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	0.413	2	0.206	0.332	0.719
	ภายในกลุ่ม	47.957	77	0.623		
	รวม	48.370	79			

ผลจากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ภาพรวมของผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า *Sig.* เท่ากับ 0.719 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ข้อมูลส่วนบุคคล	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด			
	อาการทางร่างกาย	อาการทางจิตใจ	อาการทางพฤติกรรม	ภาพรวม
เพศ	-	-	✓	-
อายุ	-	-	-	-
สถานภาพ	-	✓	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
อายุงาน	-	-	-	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	-	-	-

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.1 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

H1 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียด	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด		
	<i>r</i>	<i>Sig.</i> (2 – tailed)	ระดับความสัมพันธ์/ทิศทาง
ด้านสิ่งแวดล้อม	0.231	0.040	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน
ด้านองค์กร	0.450	0.000	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน
ส่วนบุคคล	0.568	0.000	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน

ผลจากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์กร และส่วนบุคคล มีค่า *Sig. (2 – tailed)* เท่ากับ 0.040, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์กร และส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231, 0.450 และ 0.568 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.2 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่ส่งผลต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

H1 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลต่อผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ตารางที่ 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X_1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร (X_2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3) และผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X_1)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร (X_2)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3)
Y	1.000			
X_1	0.231	1.000		
X_2	0.450	0.253	1.000	
X_3	0.568	0.030	0.330	1.000

ผลจากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X_1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร (X_2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3) และผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร มีค่า $r = 0.253$ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล มีค่า $r = 0.030$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล มีค่า $r = 0.330$ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า $r = 0.231$ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า $r = 0.450$ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า $r = 0.568$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X_1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร (X_2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3) ที่สามารถทำนายผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y)			
	b	$Beta$	t	$Sig.$
ด้านสิ่งแวดล้อม(X_1)	0.133	0.152	1.684	0.096
ด้านองค์กร(X_2)	0.237	0.253	2.652	0.010
ส่วนบุคคล(X_3)	0.479	0.480	5.189	0.000
$R = 0.650, R^2 = 0.422, A \text{ (Constant)} = 0.474, S.E. = 0.405, F = 18.498$				

ผลจากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X_1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร (X_2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X_3) ที่สามารถทำนายผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร เป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นลำดับที่ 2 โดย 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายทำนายผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ร้อยละ 42.20 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.474 + 0.479(X_3) + 0.237(X_2)$$

ตารางที่ 32 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด		
	อาการทางร่างกาย	อาการทางจิตใจ	อาการทางพฤติกรรม
ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	-
ด้านองค์กร	✓	✓	✓
ส่วนบุคคล	✓	✓	✓

- ✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 80 ชุด จากพนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) มีอายุงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดให้ระดับความสำคัญในด้านองค์การมากที่สุด คือ การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน รวมไปถึง กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆในที่ทำงานที่มีความเข้มงวดเกินไป และการไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยภาพรวมพบว่า อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

1. ข้อมูลส่วนบุคคล สรุปได้ว่า เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลให้เกิดผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ ส่งผลให้เกิดผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล สรุปได้ว่า เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัตติญา แก้วสีตวง (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้สภาพการทำงานกับความเครียดในงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์กร และส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา และข้อเสนอแนะให้กับบริษัทฯ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับบริษัทฯ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล ได้แก่ หลักเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า หรือความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก ดังนั้น บริษัทฯ ควรมองถึงศักยภาพ เพื่อใช้เป็นเหตุผลในการปรับหลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มุ่งมั่น และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกได้ว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บริษัทฯ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

2. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร ได้แก่ การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ดังนั้น บริษัทฯ ควรปรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการทำงานที่มีความเข้มงวดเกินไปให้มีความยืดหยุ่น เพื่อลดความเครียดในการทำงานของพนักงาน ควรปรับกระบวนการขั้นตอนการทำงาน และจัดสรรอัตราค่าจ้างพนักงานในแต่ละฝ่ายให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน เพราะหากพนักงานเกิดความเครียดก็จะส่งผลต่ออาการทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เป็นผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ลดลง เป็นสาเหตุให้พนักงานต้องลาป่วย และขาดงาน ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

3. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์กร และส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม ดังนั้น บริษัทฯ ควรศึกษาแนวทางในการเผชิญความเครียดด้วยวิธีต่างๆ เพื่อสร้างทักษะให้กับพนักงานในการลดความเครียดจากปัจจัยด้านต่างๆ ที่กล่าวในข้างต้น และควรหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้ความเครียดของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2541). **คู่มือคลายเครียดด้วยตัวเอง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศรินทร์ ปัญญาดวง. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุวรรณ หาดหมั่นต์. (2552). **ปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรลดา เสงทับทิม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน กลยุทธ์การจัดการความเครียด และพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑารัตน์ สุกันธรัตน์. (2541). **การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. (2544). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิธราภา ปัญญาฟู. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การทำงานหนักเกินไปกับความเครียดในงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกมีทบอล จำกัด**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทศพล พาสุนันท์. (2551). **การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ธงชัย ทิวาชาติ; และคณะ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง ความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ธัญธาดา จิตสุรผล. (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจมา ฦ มหาไชย. (2551). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราการ ถมยางกูร (2550). การทำงานกับความเครียด. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://www.jobroads.net/article/ViewArticle.asp?ID=173>.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (2559). **Company Profile**. พสุ เดชะรินทร์. (2536). การบริหารความเครียด สาเหตุ ผลกระทบ และการควบคุม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพิ่มพร จิตตระชี. (2551). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเครียดของโปรแกรมเมอร์ในโรงงานอุตสาหกรรมการส่งออกอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ภัตติญา แก้วสีดวง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานกับความเครียดในงานของบุคลากร ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มะลิวัลย์ ชูเกียรติศิริ. (2544). ปัญหาสังคม. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก http://www.geocities.com/stress_problem.
- มรุรา จุลเจิม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและความเครียดในการทำงานของพนักงาน ภาควิชา บริษัท เจ.ดี. พูลส์ จำกัด. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. (2531). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์**. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทญา ตันอารีย์. (2551). **ความเครียดจากการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาขารณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิษณุ ลากพิพัฒน์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบายและวิธีการดำเนินงานกับความเครียดในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศุภพงษ์ จิตรประมูล. (2552). **ระดับความเครียดของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนอน กรณีศึกษา บริษัท โอเรียลเต็ลแมทเทอร์ส อินดัสตรี จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมศักดิ์ วังเอี่ยมเสริมสุข. (2554). **การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความเครียดและ พฤติกรรมเผชิญความเครียดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานหลักสี่และสำนักงานบางรัก**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมิต อาชนิจกุล. (2542). **เครียด เป็นบ้า**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามัคคีสาร(ดอกหญ้า).
- สินีนาว จิตต์ภักดี. (2538). **ความเครียดและปัจจัยจากลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียดของพยาบาลสวนปรง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การส่งเสริมสุขภาพ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สีจันทร์ ใจป้อ. (2545). **ความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา กรณีศึกษา ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิชา ยาทองไชย. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดชลบุรีและระยอง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

- อดิศร พูลสุวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อดิศักดิ์ สวนกุล. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย (2545). การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตยา โชติสำราญ. (2554). การศึกษาภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี เพชรผุด; และปนัดดา ชำนาญสุข. (2540). ผลกระทบต่อประชาชนจากอุทกภัยปี 2538. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอนก ล่วงลือ. (2536). ความเครียดที่ส่งผลต่อการแสดงออกของบุคคล. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Hellriegel, Slocum; and Woodman. (2001). **Organizational Behavior : Work Stress**. Ohio : South-Western College Publishing.
- Kalimo. (1987). **Psychosocial Factors at Work and their Relation to Health**. Geneva : World Health Organization.
- Lazarus, R.A.; and Folkman. (1984). **Appraisal and Coping**. NewYork : Sringer.
- Robbins; and Judge. (2007). **Organizational Behavior**. New Jersey : Pearson Education.
- Siamhealth. (n.d.). ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก http://www.siamhealth.net/public_html/Disease/neuro/psy/stress/work_stress.htm#.VwSGt3qVNuu.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI

แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน

กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการลดความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกนำมาใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการ และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการตอบแบบสอบถามจากทุกท่าน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อให้ข้อมูล ณ โอกาสนี้

TNI

แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน

กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21-30 ปี☐ 31-40 ปี☐ 41-50 ปี☐ 51-60 ปี☐ 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่☐ สามีหรือภรรยาเสียชีวิต

4. ระดับการศึกษา

☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.)☐ ปริญญาตรี☐ ปริญญาโท☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. อายุการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี☐ 1-3 ปี☐ 4-6 ปี☐ 7-9 ปี☐ 10-12 ปี☐ 12 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 10,000-15,000 บาท☐ 15,001-20,000 บาท☐ 20,001- 30,000 บาท☐ 30,001- 40,000 บาท☐ 40,001- 50,000 บาท☐ 50,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด					
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม	5	4	3	2	1
1. ปัญหาความไม่แน่นอน หรือความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้คุณเกิดความเครียด					
2. ปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด					
3. ข่าวสารจากสื่อต่างๆ รอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด					
4. นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด					
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร	5	4	3	2	1
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด					
6. การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด					
7. การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด					
8. คุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด					

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล	5	4	3	2	1
9. หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด					
10. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า หรือความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด					
11. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผล กระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด					
12. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผล กระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| 5 หมายถึง | ผู้ตอบมีความคิดเห็นมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ผู้ตอบมีความคิดเห็นมาก |
| 3 หมายถึง | ผู้ตอบมีความคิดเห็นปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ผู้ตอบมีความคิดเห็นน้อย |
| 1 หมายถึง | ผู้ตอบมีความคิดเห็นน้อยที่สุด |

ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด					
อาการทางร่างกาย	5	4	3	2	1
13. คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด					
14. คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด					
15. คุณรู้สึกไม่อยากรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด					
16. คุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดจังหวะ เมื่อเกิดความเครียด					

อาการทางจิตใจ	5	4	3	2	1
17. คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือร้อรนใจ เมื่อเกิด ความเครียด					
18. คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิด ความเครียด					
19. คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อ เกิดความเครียด					
20. คุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจ ได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด					
อาการทางพฤติกรรม	5	4	3	2	1
21. คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อ เกิดความเครียด					
22. คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดความเครียด					
23. คุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน อยากย้ายงาน หรือ อยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด					

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อให้ข้อมูล ณ โอกาสนี้
นางสาวปาลิดา สุริยพงศ์ไพศาล
นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

TNI

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ด้านความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

TNI

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC)
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม				
1. ปัญหาความไม่แน่นอน และความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
2. ปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
3. ข่าวสารจากสื่อต่างๆรอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
4. นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร				
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
6. การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
7. การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
8. คุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล				
9. หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน และค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด				
10. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด				
11. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด				
12. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด				

ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
อาการทางร่างกาย				
13. คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด	/			
14. คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด	/			
15. คุณรู้สึกไม่อยากรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด	/			
16. คุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดจังหวะ เมื่อเกิดความเครียด	/			
อาการทางจิตใจ				
17. คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือร่อนรนใจ เมื่อเกิดความเครียด	/			
18. คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิดความเครียด	/			
19. คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อเกิดความเครียด	/			
20. คุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด	/			

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
อาการทางพฤติกรรม				
21. คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเกิดความเครียด	☒	☐	☐	
22. คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดความเครียด	☒	☐	☐	
23. คุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรืออยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด	☒	☐	☐	

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

TNI

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC)
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม				
1. ปัญหาความไม่แน่นอน และความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
2. ปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
3. ข่าวสารจากสื่อต่างๆ รอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
4. นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ				
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
6. การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
7. การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
8. คุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล				
9. หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน และค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
10. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด		✓		- ก้าวหน้า / ชัดเจน
11. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
12. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			

ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
อาการทางร่างกาย				
13. คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด	✓			
14. คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด	✓			
15. คุณรู้สึกไม่อยากรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด	✓			
16. คุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดจังหวะ เมื่อเกิดความเครียด	✓			
อาการทางจิตใจ				
17. คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือร้อนรนใจ เมื่อเกิดความเครียด	✓			
18. คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิดความเครียด	✓			
19. คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อเกิดความเครียด	✓			
20. คุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด	✓			

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
อาการทางพฤติกรรม				
21. คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเกิดความเครียด	✓			
22. คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดความเครียด	✓			
23. คุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรืออยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด	✓			

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
(.....)

TNI

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC)
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม				
1. ปัญหาความไม่แน่นอน และความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
2. ปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
3. ข่าวสารจากสื่อต่างๆรอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
4. นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร				
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
6. การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
7. การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			
8. คุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	✓			

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล				
9. หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน และค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	/			
10. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	/			
11. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	/			
12. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	/			



TNI

ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
อาการทางร่างกาย				
13. คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด	/			
14. คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด	/			
15. คุณรู้สึกไม่ชอบรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด	/			
16. คุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดจังหวะ เมื่อเกิดความเครียด	/			
อาการทางจิตใจ				
17. คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือร่อนรนใจ เมื่อเกิดความเครียด	/			
18. คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิดความเครียด	/			
19. คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อเกิดความเครียด	/			
20. คุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด	/			

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นผู้ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
	+1	0	-1	
อาการทางพฤติกรรม				
21. คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเกิดความเครียด	☒	☐	☐	
22. คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดความเครียด	☒	☐	☐	
23. คุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรืออยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด	☒	☐	☐	

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(ดร.วันชัย ใจดี)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประเมิน IOC
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน

รายการพิจารณา	ผลประเมินความคิดเห็น			ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	ผู้ประเมินคนที่ 1	ผู้ประเมินคนที่ 2	ผู้ประเมินคนที่ 3		
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม					
1. ปัญหาความไม่แน่นอน และความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ข่าวสารจากสื่อต่างๆ รอบด้าน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร					
5. กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. คุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผลประเมินความคิดเห็น			ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	ผู้ประเมินคนที่ 1	ผู้ประเมินคนที่ 2	ผู้ประเมินคนที่ 3		
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล					
9. หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
11. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

รายการพิจารณา	ผลประเมินความคิดเห็น			ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	ผู้ประเมินคนที่ 1	ผู้ประเมินคนที่ 2	ผู้ประเมินคนที่ 3		
อาการทางร่างกาย					
13. คุณรู้สึกไม่สบายตัว อ่อนเพลีย หรือไม่มีแรง เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. คุณรู้สึกปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง หรือนอนไม่หลับ เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. คุณรู้สึกไม่อยากรับประทานอาหาร หรือเบื่ออาหาร เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. คุณรู้สึกหายใจเร็วขึ้น ใจสั่น ใจเต้นแรง ใจเต้นเร็ว หรือใจเต้นผิดจังหวะ เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
อาการทางจิตใจ					
17. คุณรู้สึกวิตกกังวลใจ หรือร่อนรนใจ เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. คุณรู้สึกอึดอัดใจ คับข้องใจ หรือกดดัน เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. คุณรู้สึกไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย หรือหงุดหงิด เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. คุณรู้สึกไม่มีความมั่นใจในตัวเอง หรือตัดสินใจได้ไม่ดีพอ เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผลประเมินความคิดเห็น			ค่าดัชนี IOC	แปลผล
	ผู้ประเมินคนที่ 1	ผู้ประเมินคนที่ 2	ผู้ประเมินคนที่ 3		
อาการทางพฤติกรรม					
21. คุณรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. คุณรู้สึกอยากลาหยุดงาน หรือไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. คุณรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรืออยากลาออกจากงาน เมื่อเกิดความเครียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้