

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด

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

ปาลิดา สุริยพงศ์ไพศาล¹ และฉันทนัยม์ เจียรกุล²

¹ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ซ.พัฒนาการ 37 ถ.พัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

E-mail: palida.sur@gmail.co.th

² คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 1771/1 ซ.พัฒนาการ 37 ถ.พัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

E-mail: tanyamai@tni.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 80 คน การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) มีอายุงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กรมากที่สุด คือ การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยภาพรวมพบว่า อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล และด้านองค์กรส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความเครียด, การทำงาน

Abstract

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.

Keywords: Stress, Working

1. บทนำ

บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นผู้นำด้านการออกแบบ สร้าง ติดตั้ง และเดินระบบเครื่องกรองน้ำบาดาลเสียชนิดต่างๆ มีความต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจกับบริษัทอื่นๆ ทำให้พนักงานต้องพัฒนาทั้งความรู้ และความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองให้ตรงตามนโยบายของบริษัทฯ เพื่อผลักดันให้บริษัทฯ มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจกับบริษัทอื่นๆ ได้ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทฯ โดยส่วนมากจึงเกิดความเครียดจากการทำงาน จากข้อมูลบันทึกการขาดงาน ลางาน และข้อมูลบันทึกเวลาเข้า-ออกของพนักงานที่ได้รับจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ สาเหตุที่พบมากที่สุดของการขาดงาน ลางาน และการมาทำงานสายของพนักงาน คือ การลาป่วย เพราะเกิดอาการอ่อนเพลีย และเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น การทำงานนอกเวลาติดกันหลายวันเพื่อให้ทันกำหนดเวลา อาทิ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดของบริษัทฯ ต้องทำยอดขายของเครื่องบำบัดน้ำเสียให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ เนื่องจากค่านายหน้า และเงินพิเศษประจำปีที่พนักงานฝ่ายขายจะได้รับขึ้นอยู่กับจำนวนของเครื่องบำบัดน้ำเสียที่ขายได้ พนักงานจึงมีความวิตกกังวล มีความกดดันเพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดอาการปวดศีรษะ หรือเป็นโรคกระเพาะที่เกิดจากความเครียด จากผลจากความเครียดดังกล่าว นอกจากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลงแล้ว ยังส่งผลให้บริษัทฯ ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาเลือกที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน และสามารถนำไปแก้ไขเป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการลดความเครียดในการทำงาน

3. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 20) ได้อธิบายว่าความเครียดเป็นความรู้สึกถึงกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกายและจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ เนื่องมาจากมีสิ่งมาขัดขวางความต้องการหรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หนักเกิน

กว่าความสามารถที่จะแก้ไขได้ มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาวะที่เกิดขึ้น เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า หือแท้ ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกลำบากเกี่ยวกับการทำงาน

ปราการ ถมยางกูร (2550) ได้อธิบายว่า ความเครียดเป็นเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ใดๆที่เป็นสิ่งเร้า ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น ความขัดแย้งระหว่างสัณฐานภูมิตามกับมโนธรรม และสถานการณ์เหล่านั้นกระตุ้นให้รู้สึกว่าการถูกกดดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงรู้สึกไม่แน่นอนต่อสถานการณ์นั้นๆ จนมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่หากร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ก็จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาการทางด้านจิตใจให้รู้จักรับมือกับความเครียดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยถ้าร่างกายสามารถทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จะทำให้มีภูมิต้านทานเพิ่มขึ้น เช่น การทำงานที่จะต้องส่งให้ทันเวลาที่กำหนดก็ก่อให้เกิดความเครียด และจะปรับตัวดึงเอาประสิทธิภาพในการทำงานออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ แต่ถ้าไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ก็จะก่อให้เกิดความทุกข์ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง แต่ถ้ารับมือได้ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นได้

3.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

روبบินส์; และจิดจ์ (Robbins; and Judge. 2007 : 597) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลมี 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีศักยภาพ (Potential Sources) หรือที่มาของความเครียดมีสาเหตุจากปัจจัยมี 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) คนบางคนจะทนได้ดีกับความเครียด แต่บางคนเครียดง่าย มีปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างต่อการทนต่อความเครียดมี 6 ประการ ได้แก่ การรับรู้ (Perception) ประสบการณ์ในงาน (Job Experience) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ความเชื่อเรื่องการควบคุม (Belief in Locus of Control) ประสิทธิภาพของตนเอง (Self-Efficacy) การต่อต้าน (Hostility)

มะลิวัลย์ ชูเกียรติศิริ (2544 : 22) ได้อธิบายว่าความเครียดเกิดจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใดๆก็ตาม ที่ผลักดันให้ร่างกายและจิตใจผิดไปจากเดิม ทำให้เกิดความกดดัน เกิดความไม่สบายใจ เกิดความวุ่นวายใจ เกิดความวิตกกังวล ผุดลุกผุดนั่ง อารมณ์เสีย ไม่มีสมาธิ ไม่พอใจ บางคนเมื่อเกิดอารมณ์เครียด ก็แสดงออกทางกายด้วย เช่น ปวดหัวนอนไม่หลับ กินไม่ได้ อ่อนเพลีย ฯลฯ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมี 5 ประการ ได้แก่ เกิดจากความกดดัน เกิดจากความวิตกกังวล เกิดจากความคับข้องใจ เกิดจากการขัดแย้ง เกิดจากความผิดพลาดทางร่างกาย

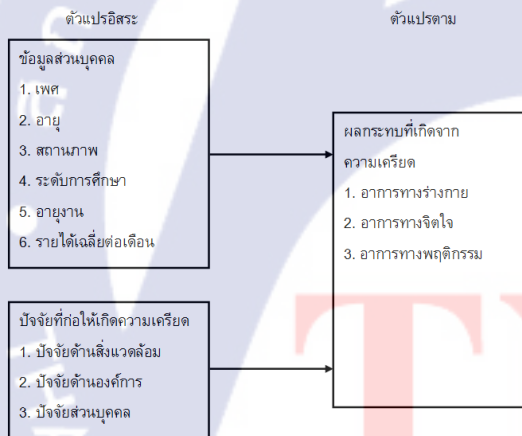
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาทิทยา โชติสารายู (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 153 คน จากการศึกษาพบว่า ภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัดราชบุรี คือ ปัจจัยในการดำเนินงาน แบ่งเป็น ด้านลักษณะการดำเนินงาน และด้านคำตอบแทน

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

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจะศึกษา

ข้อมูลจากประชากรโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท พลาตินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 80 คน

6. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการวิจัยดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ปัญหาความไม่แน่นอน หรือความขัดแย้งทางการเมือง และปัญหาภาพรวมทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เท่ากัน รองลงมา คือ ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ รบกวน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์กร โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ภาวะเครียด ขอบบังคับต่างๆ ในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และคุณกับเพื่อนร่วมงานไม่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า หรือความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว ที่ส่งผลกระทบกับการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตัวคุณเอง ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้คุณเกิดความเครียด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

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

6.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์การ และส่วนบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์การ และส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231, 0.450 และ 0.568 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์ทิศทาง
ด้านสิ่งแวดล้อม	0.231	0.040	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน
ด้านองค์การ	0.450	0.000	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน
ส่วนบุคคล	0.568	0.000	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ (X2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X3) และผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ มีค่า $r = 0.253$ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล มีค่า $r = 0.030$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล มีค่า $r = 0.330$ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า $r = 0.231$ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า $r = 0.450$ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีค่า $r = 0.568$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ (X2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X3) และผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X1)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ (X2)	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X3)
Y	1.000			
X1	0.231	1.000		
X2	0.450	0.253	1.000	
X3	0.568	0.030	0.330	1.000

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (X1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ (X2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล (X3) ที่สามารถทำนายผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Y) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล เป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ เป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเป็นลำดับที่ 2 โดย 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายทำนายผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ร้อยละ 42.20 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.474 + 0.479 (X3) + 0.237 (X2)$$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

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

- ✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท พลาคินัม เคมีคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา และข้อเสนอแนะให้กับบริษัท เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับบริษัท ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนบุคคล ได้แก่ หลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงาน และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า หรือความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก ดังนั้น บริษัท ควรมองถึงศักยภาพ เพื่อใช้เป็นเหตุผลในการปรับหลักเกณฑ์ การพิจารณาเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเกี่ยวกับงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มุ่งมั่น และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการทำงาน เพื่อทำให้บริษัทฯ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

2. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านองค์การ ได้แก่ การทำงานอย่างรีบเร่ง เพื่อให้ทันกำหนดเวลา การไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน และกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในที่ทำงานมีความเข้มงวดเกินไป เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงานเป็นอันดับที่ 2 ดังนั้น บริษัท ควรปรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการทำงานที่มีความเข้มงวดเกินไปให้มีความยืดหยุ่น เพื่อลดความเครียดในการทำงานของพนักงาน ควรปรับกระบวนการขั้นตอนการทำงาน และจัดสรรอัตรากำลังพนักงานในแต่ละฝ่ายให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงาน เพราะหากพนักงานเกิดความเครียดก็จะส่งผลต่ออาการทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เป็นผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เป็นสาเหตุให้พนักงานต้องลาป่วย และขาดงาน ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

3. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านองค์การ และส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้เกิดความเครียดของพนักงานในการทำงาน ได้แก่ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม ดังนั้น บริษัท ควรศึกษาแนวทางในการเผชิญความเครียดด้วยวิธีต่างๆ เพื่อสร้างทักษะให้กับพนักงานในการลดความเครียดจากปัจจัยด้านต่างๆ ที่กล่าวในข้างต้น และควรหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้ความเครียดของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรภากร ฌมยางกูร (2550). การทำงานกับความเครียด. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://www.jobroads.net/article/ViewArticle.aspx?ID=173>.

ศุภพงษ์ จิตรประมูล. (2552). ระดับความเครียดของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนอน กรณีศึกษา บริษัท โอเรียลเต็ลเมทเทรล อินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

อาทิตยา โชติสำราญ. (2554). การศึกษาภาวะความเครียด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตในเขตจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Robbins; and Judge. (2007). Organizational Behavior. New Jersey : Pearson Education.