

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลิกภาพ ปัจจัยในการทำงานและความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเรียงลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพและความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรในรูปของความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการทำงานและความเครียด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพและความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรในรูปของความถี่และร้อยละ**

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพและความเครียด

(n = 124 คน)		
ตัวแปรอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	61	49.20
หญิง	63	50.80
<u>อายุ</u>		
ไม่เกิน 30 ปี	45	36.30
31 - 40 ปี	52	41.90
41 ปีขึ้นไป	27	21.80
(\bar{X} = 34.09, S.D. = 7.52, MIN = 19.00, MAX = 52.00)		
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	34	27.40
สมรส	90	72.60
<u>อายุการทำงาน</u>		
ไม่เกิน 10 ปี	76	61.30
11 ปีขึ้นไป	48	38.70
(\bar{X} = 9.67, S.D. = 5.88, MIN = .50, MAX = 25.00)		
<u>บุคลิกภาพ</u>		
บุคลิกภาพแบบเอ	109	87.90
บุคลิกภาพแบบบี	15	12.10

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 124)		
ตัวแปรอิสระ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความเครียด		
ความเครียดระดับต่ำ	74	59.70
ความเครียดระดับปานกลาง	49	39.50
ความเครียดระดับสูง	1	0.80

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 124 คน พบว่ามีจำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรมีจำนวนเพศหญิงใกล้เคียงกับเพศชายคือเพศหญิงมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และเพศชายมีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

อายุพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 19 ปี และอายุมากที่สุดคือ 52 ปี ซึ่งมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.09 ปี

สถานภาพสมรสพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 รองลงมาคือสถานภาพโสด หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

อายุการทำงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาคืออายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุการทำงานน้อยที่สุดคือ 6 เดือน และอายุการทำงานมากที่สุดคือ 25 ปี ซึ่งมีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 9.67 ปี

บุคลิกภาพพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรมีบุคลิกภาพแบบเอ คิคเป็นร้อยละ 87.90 และมีบุคลิกภาพแบบบี คิคเป็นร้อยละ 12.10

ความเครียดพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับต่ำ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมาคือความเครียดระดับ ปานกลาง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และความเครียดระดับสูง จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.80

ส่วนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการทำงานและความเครียด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการทำงานและความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยในการทำงาน			
ด้านปริมาณงาน	12.14	3.46	ปานกลาง
ด้านความขัดแย้งในบทบาท	12.23	3.26	ปานกลาง
ด้านความคลุมเครือในบทบาท	12.51	3.28	ปานกลาง
ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ	16.89	4.06	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	18.87	4.18	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	15.97	4.63	ปานกลาง
โดยรวม	88.60	9.33	ปานกลาง
ความเครียด			
ความเครียด	65.42	17.21	ต่ำ

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีปัจจัยในการทำงานโดยรวม ปัจจัยในการ ทำงานด้านปริมาณงาน ด้านความขัดแย้งในบทบาท ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาส พัฒนาทางอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยในการ ทำงานด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรอยู่ในระดับสูงและมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีเพศต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ชาย	61	65.48	17.87	.036	.972
หญิง	63	65.37	16.69		

$p \leq .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีเพศต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกัน

อายุ	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	1,838.020	919.010	3.215*	.044
ภายในกลุ่ม	121	34,584.173	285.820		
รวม	123	36,422.194			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐานนั้นเพียงแต่บอกให้ทราบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันแต่ไม่ทราบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอายุใดบ้างที่มีความเครียดแตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องใช้เทคนิคการเปรียบเทียบภายหลังมาทดสอบอีกครั้งเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยของของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอายุใดบ้างที่มีความเครียดแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ		
			(1)	(2)	(3)
ไม่เกิน 30 ปี (1)	70.51	16.80	-		
31 - 40 ปี (2)	62.31	16.23	*	-	
41 ปีขึ้นไป (3)	62.93	18.32	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความเครียดแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ($\bar{X} = 70.51$) จะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 62.31$)

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
โสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	34	68.29	20.28	1.145	.255
สมรส	90	64.33	15.89		

$p \leq .05$

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุการทำงานต่างกัน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	p
ไม่เกิน 10 ปี	76	66.03	17.98	.493	.623
11 ปีขึ้นไป	48	64.46	16.05		

$p \leq .05$

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ปัจจัยในการทำงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ปัจจัยในการทำงานด้านความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

ตัวแปรอิสระ	ความเครียด	
	r	p
<u>บุคลิกภาพ</u>		
บุคลิกภาพแบบเอ	.300*	.002
<u>ปัจจัยในการทำงาน</u>		
ด้านปริมาณงาน	.059	.517
ด้านความขัดแย้งในบทบาท	.316*	.000
ด้านความคลุมเครือในบทบาท	.205*	.023
ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ	-.046	.611
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	-.071	.436
ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	-.188*	.036

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทและด้านความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพ และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบเอและบีจี้ในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์
ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรได้

ในการศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอและบีจี้ในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์
ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้เทคนิควิธี stepwise และได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น
2 ประเด็นหลัก

1. การตรวจสอบข้อกำหนด (assumption) ของการวิเคราะห์ตัวแปรถดถอยที่กล่าวว่า
ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นแต่ละตัวมาก (คือไม่ควรสูงถึง .75)
โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งได้แก่บุคลิกภาพและบีจี้ในการทำงาน
เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .75 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ
ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้เกิด
ปัญหาที่เรียกว่าความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (multicollinearity) ขึ้นได้ และจะทำให้ไม่สามารถใช้
เทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวได้ ซึ่งถ้าเกิดปัญหานี้ต้องตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ทิ้งไป (สุชาติ, 2540: 433) ดังแสดงในตารางที่ 13

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้อักษรย่อของตัวแปรอิสระในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

per A	แทน	บุคลิกภาพแบบเอ
wod	แทน	ปริมาณงาน
rolec	แทน	ความขัดแย้งในบทบาท
rolea	แทน	ความคลุมเครือในบทบาท
carred	แทน	โอกาสพัฒนาทางอาชีพ
relate	แทน	สัมพันธภาพภายในองค์กร
envi	แทน	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงาน

	per	wod	rolec	rolea	carred	relate	envi
per A	-	-.056	.308**	.266**	-.291**	-.111	-.211*
wod	-.056	-	.078	.007	-.098	.109	-.001
rolec	.308**	.078	-	.583**	-.359**	-.397**	-.220*
rolea	.266**	.007	.583**	-	-.247**	-.431**	-.140
careerd	-.291**	-.098	-.359**	-.247**	-	.213*	.473**
relate	-.111	.109	-.397**	-.431**	.213*	-	.209*
envi	-.211*	-.001	-.220*	-.140	.473**	.209*	-

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 11 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรพบว่าตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานไม่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน .75 (สุชาติ, 2540: 433) ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค stepwise โดยศึกษาตัวแปรพยากรณ์บุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานสามารถรวมกันพยากรณ์ความเครียดได้ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้เทคนิควิธี stepwise ของ
ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	Beta	t	p
ความขัดแย้งในบทบาท	1.251	.471	.251	2.658*	.009
บุคลิกภาพแบบเอ	.318	.134	.223	2.366*	.020
ค่าคงที่ (a)	16.597				
R = .383	R ² _{adj} = .131		Overall F = 9.130		
R ² = .147					

*p ≤ .05

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาท และบุคลิกภาพแบบเอ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 14.7 (R² = .147)

ข้อวิจารณ์

จากการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพ ปัจจัยในการทำงานและความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีเพศต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามเพศ โดยเพศหญิง

อาจทำงานที่ไม่ต้องใช้กำลังมากเท่ากับเพศชาย เช่น เพศหญิงจะทำงานในด้านการบรรจุสารเคมี (บรรจุสารลงขวด ปิดฉลาก ใส่กล่อง) ในขณะที่เพศชายจะทำงานเกี่ยวกับการผลิต การควบคุมเครื่องจักรกล และงานจัดส่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้เพศต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิ (2540: 161-162) ที่กล่าวว่าความแข็งแรงของร่างกายและความทนทานเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของมนุษย์ ถ้าพนักงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับสตรีวิทยา ก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดและความล้าที่เกิดจากการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเครียดแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี จะมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานและองค์กรได้ดี นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ยังคงมีความคาดหวังในเรื่องต่างๆ สูง เช่น ขอบงานที่ทำทายความสามารถ หรือต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างรวดเร็ว ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอาจทำให้ปรับตัวเข้ากับงานและองค์กรได้ไม่ดีเท่าที่ควรทำให้เกิดความเครียดได้มากกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้อายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสร้อยตระกูล (2541: 137) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่าจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้นเพราะมีประสบการณ์ที่มากขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยยังคงมีความคาดหวังมากและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้น้อย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร (2540) ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตสาทรประดิษฐ์ กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูราภรณ์ (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา (2544) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัททิมเบอร์ลิคส์-คล้าค ประเทศไทย จำกัด โรงงานปทุมธานี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่พบว่าอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรได้ปฏิบัติต่อพนักงานทุกสถานภาพเท่าเทียมกันในเรื่องของผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน ถึงแม้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด แต่โรงงานผลิตสารเคมีเกษตรก็ให้ทุนการศึกษากับบุตรอีกทั้งพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วยังมีคู่สมรสที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้สถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร (2544: 125-129) ที่กล่าวว่า การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอมีส่วนในการสร้างความสุขความพอใจในการทำงาน เพราะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานนอกเวลาเพิ่ม นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวสามารถชดเชยความรู้สึกที่ไม่ดีกับงานและสามารถเพิ่มการยอมรับและคุณค่าของตนเองได้ (Schultz and Schultz, 1998: 373-376)

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ว่าพนักงานจะมีอายุการทำงานน้อยหรืออายุการทำงานมากต่างก็ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน โดยจัดให้พนักงานทุกระดับได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้อายุการทำงานต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร (2544: 125-129) ที่กล่าวว่า การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่มากพอ การได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษางานตลอดจนการมีโอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จนั้นมีส่วนทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดน้อยลงและผลตอบแทนที่ได้รับคือทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีความรีบเร่งในการที่จะทำงานให้เสร็จทันตามเวลา มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าวไม่ยอมใคร และมีความอดทนในเรื่องต่างๆ น้อย อาจจะทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีความเครียดสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิฑูรย์ (2539: 137-138) สุรพล (2541: 267-268) และสอดคล้องกับ Kassin (1995: 705) ที่กล่าวว่าลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอคือไม่มีความอดทน มีแรงขับในการทำงานสูง ชอบการแข่งขัน ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Robbins (2001: 99-100) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพแบบเอเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว ไม่อดทนกับเหตุการณ์ สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลาโดยใช้เวลาที่ลดลง จึงเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความเครียดได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา (2544) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทคิมเบอร์ลีย์-คล้าค ประเทศไทย จำกัด โรงงานปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Henry and Stephens (1977) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียด และสอดคล้องกับการงานวิจัยของ Cooper and Sutherland (1987) ที่ศึกษาความเครียด สุขภาพจิต และอุบัติเหตุของพนักงานในโรงกลั่นน้ำมันและก๊าซไกล์ชายฝั่ง ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ปัจจัยในการทำงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปริมาณงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานต่างๆ ของโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรได้วางแผนถึงรายละเอียดของงานที่ต้องทำในแต่ละวัน โดยพิจารณาจากปริมาณงานเทียบกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่และมีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานว่าใครทำอะไร นอกจากนี้ยังจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงาน (on the job training) เพื่อให้พนักงานมีทักษะในการ

ทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ทำไม่่ง่ายหรือยากจนเกินไปและมีปริมาณเหมาะสมกับเวลาที่ได้รับ ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้ปัจจัยในการทำงานด้านปริมาณงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร (2544: 125-129) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนเองถนัดและมีความชำนาญก็จะเกิดความพอใจที่ได้ทำงานนั้น นอกจากนี้ การให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานก็จะช่วยกำจัดงานที่มากหรือน้อยเกินไปได้ (Schultz and Schultz, 1998: 356-390)

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ตนได้รับก็จะเกิดความเครียด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาถึงแม้ว่าสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำจะไม่ถูกต้องตามเชื่อ ความคิดเห็นหรือค่านิยมของพนักงานแต่ก็ต้องทำตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้ปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich and Matteson (1987: 372) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งในบทบาทเป็นปัจจัยภายในองค์กรระดับกลุ่มที่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn and Byosiere (1992 cited in Muchinsky, 2000: 309-311) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งในบทบาททำให้เกิดความเครียดได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schultz and Schultz (1998: 386-390) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลมีค่านิยมที่ขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ที่กระทำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach (1990: 59-60) สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2000: 227-230) และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel et al. (2001: 195-200) ที่กล่าวว่าความขัดแย้งในบทบาทเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bauer and Truxillo (2000) ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำที่พบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ปัจจัยในการทำงานด้านความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือหากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความคลุมเครือไม่ชัดเจนก็จะเกิดความเครียด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในงาน ตลอดจนอาจไม่แน่ใจเกี่ยวกับลักษณะที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้ปัจจัยในการทำงานด้านความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schultz and Schultz (1998: 386-390) ที่กล่าวว่าความคลุมเครือในบทบาทเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทที่ถูกคาดหวังว่าต้องทำอะไร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่เพิ่งเริ่มทำงาน นอกจากนี้ความคลุมเครือในเกณฑ์ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความไม่แน่ใจเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดได้ (Breugh and Colihan 1994 cited in Schultz and Schultz, 1998: 386-390) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2000: 227-230) และ Hellriegel et al. (2001: 195-200) ที่กล่าวว่าความคลุมเครือในบทบาทก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bauer and Truxillo (2000) ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ ที่พบว่าความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าโอกาสพัฒนาทางอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรได้มีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้พนักงานทุกระดับได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งยังมีโครงการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน ถ้าพนักงานท่านใดสนใจและมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดก็สามารถขอรับทุนได้โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆทั้งสิ้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้พนักงาน

รับรู้ได้ว่าตนเองมีโอกาสที่จะพัฒนาทางอาชีพอยู่แล้ว ถ้านำความรู้ที่ได้รับในการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้การได้มีโอกาสศึกษาต่อยังเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาทางอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร (2544: 125-129) ที่กล่าวว่าโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้นอาจไม่ได้มีความสำคัญกับทุกคน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้เวลาชานาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าสัมพันธภาพภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่ทำนั้นเป็นงานต่อเนื่อง กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องทำงานตามหน้าที่ ต้องใช้สมาธิและความรอบคอบในการทำงาน ดังนั้นการพูดคุยกับระหว่างการทำงานจึงเป็นไปได้ยาก เช่น งานบรรจุสารเคมีจะจัดให้พนักงานทำงานเป็นสายงานแต่ละสายงานจะมีพนักงานประมาณ 3-5 คน พนักงานแต่ละคนจะมีหน้าที่ต่างๆ กัน คือ บรรจุสารลงขวด ปิดฝาขวด ติดฉลาก บรรจุลงกล่อง ซึ่งพนักงานแต่ละคนต้องทำงานให้ทันกับชิ้นงานที่ออกมาจากเครื่อง หรือในสายงานการจัดส่งพนักงานต้องตรวจสอบความถูกต้องของสินค้าให้ตรงกับรายการที่ลูกค้าสั่งซื้อ และต้องรับนำสินค้าไปส่งให้ลูกค้าหรือบริษัทขนส่งให้ทันตามแผนการจัดส่งที่วางไว้ในแต่ละวัน จึงอาจทำให้ไม่มีเวลาที่จะพูดคุยกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือหากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี มีแสงสว่างไม่เพียงพอ มีฝุ่น กลิ่น ไอระเหย หรือเสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน

ของพนักงานก็จะเกิดความเครียดได้ ถึงแม้ว่าโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรจะมีระบบควบคุมมลพิษตามจุดต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติงานและจัดให้มีการตรวจวัดทางสิ่งแวดล้อม ตลอดจนบรรจุภัณฑ์ให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล แต่พนักงานก็ยังคงรับรู้ว่ายังมีโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากสารเคมี ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะทำให้ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Shultz and Schultz (1998: 372) ที่กล่าวว่า การมีสารเคมีในโรงงานทำให้มีกลิ่น ฝุ่น และไอระเหยของสารเคมีมารบกวนการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน นอกจากนี้เสียงที่ดังรบกวนการปฏิบัติงาน อุณหภูมิที่ร้อนหรือเย็นเกินไป และการมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ยังส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดและอาการหงุดหงิดได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธิ (2540:286-296) สอดคล้องกับแนวคิดของ Avery and Baker (1990: 37) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel et al. (2001: 195-200) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูราภรณ์ (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพร (2544) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก (2546) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตบริษัทเอคเซลเลนท์แมนูแฟจเจอร์ริง ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตสารเคมีเกษตรได้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 14.7 ($R^2 = .147$) หมายความว่าหากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบเอและมีความขัดแย้งในบทบาทจะมีผลทำให้เกิดความเครียดได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บุคลิกภาพแบบเอและปัจจัยในการทำงานด้านความขัดแย้งในบทบาทสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้