



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

บริหารธุรกิจ

สาขา

คณะ

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้ม
ในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

The Relationship between Stress in Work Place and Intention of Resignation
from Organization In Petrochemical Industries and Electronics Industries

نامผู้วิจัย นายรัชต์ นาคสมบัติ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์สุฤกษ์ สุขสมาน, รป.ค.)

ประธานสาขาวิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงพร หาญสันติ, D.B.A.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสีทงจิ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออก
ของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

The Relationship between Stress in Work Place and Intention of Resignation from Organization in
Petrochemical Industries and Electronics Industries

โดย

นายรัชต นาคสมบัติ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รัชต์ นาคสมบัติ 2556: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับ
แนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะ
บริหารธุรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ศุภฤกษ์ สุขสมาน, รป.ด. 146 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด
จากการปฏิบัติงานและแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออก โดยทำการพิจารณาศึกษากลุ่มตัวอย่างจากกลุ่ม
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 2 กลุ่มอุตสาหกรรมมีความสำคัญในการ
พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในเรื่องปัจจัยในการทำงาน ระดับ
ความเครียดในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกจากพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม
ปิโตรเคมีจำนวน 299 คนและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 326 คนด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ
จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความสัมพันธ์ทางสถิติโดยอาศัยเครื่องมือทางสถิติสำเร็จรูปช่วย
การวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับดี ระดับ
ความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน
จะอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ และ
ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานมีนัยสำคัญ
ในส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความเครียดใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานจะอยู่ในระดับ
ปานกลาง ปัจจัยในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดมีนัยสำคัญ และระดับ
ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยของทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรม (1) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยบาง
ด้านที่องค์กรสามารถควบคุมและจัดการได้ หากสามารถควบคุมและจัดการกับปัจจัยในการทำงานให้
เหมาะสมก็จะจัดการและควบคุมระดับความเครียดในการปฏิบัติงานได้ (2) การจัดการและ
ควบคุมระดับความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมโดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่
เหมาะสมให้กับพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานสามารถลดแนวโน้มความตั้งใจในการลาออก
ของพนักงานได้

Ratchata Naksombut 2013: The Relationship between Stress in Work Place and Intention of Resignation from Organization in Petrochemical Industries and Electronics Industries.

Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration. Thesis Advisor: Mr.Suparek Sooksmarn, D.P.A. 146 pages.

This research aims to study 1) level of Stress in Work Place 2) Relationship between workplace satisfaction and Stress in Work Place 3) Relationship between Stress in Work Place and Intention of Resignation from Organization. The sample was picking from Petrochemical Industries and Electronics Industries., which are the most important business in country economic. Approaching by quantitative research methodology, the questionnaire has been launched to correct 299 and 326 samples from Petrochemical and Electronics businesses respectively. Thus, the data has been analyzed by the statistical software package, SPSS program.

The result of this study could be summarized in the following conclusions. First, 299 samples of Petrochemical Industries have a high level of workplace satisfaction, moderate level of Stress in Work Place, and a low level of Intention of Resignation. Workplace satisfactions are positively correlated with stress levels significantly and Stress in Work Place is correlated with Intention of Resignation significantly. Second, 326 samples of Electronics Industries have a moderate level of workplace satisfaction, moderate level of Stress in Work Place, and also a moderate level of Intention of Resignation workplace satisfaction is correlated with stress levels significantly and Stress in Work Place is positively correlated with Intention of Resignation significantly

Suggestions from result of this study in 2 Industry group (1) some of these factors of workplace satisfaction are controlled and management. If they can control and manage some of these factors of workplace satisfaction in suitable level, they can control level of Stress in Work Place (2) Management and control Stress in Work Place in suitable level appropriate and respond the basic requirement to create incentives employee working and reduce Intention of Resignation of employee

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาที่ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจาก ดร.สุฤกษ์ สุขสมาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.หฤทัย นำประเสริฐชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงพร หาญสันติ ประธานโครงการปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจภาคค่ำ ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มโครงร่างวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาจนสำเร็จ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ให้ความร่วมมือในการส่งแบบถามในครั้งนี้ให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตอุตสาหกรรมมาบตาพุดและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีและอยุธยาและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ โครงการปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจภาคค่ำรุ่นที่ 21 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเฉพาะ สาขาการจัดการรุ่นที่ 21 สำหรับคำแนะนำ ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ คำปลอบโยน และมีมิตรภาพที่ดีตลอด 2 ปีให้กันเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จในทุกช่วงเวลา คอยสนับสนุนในด้านการเรียน ช่วยเหลือดูแล และเป็นกำลังใจตลอดมา เป็นแรงใจในการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ของผู้วิจัยตลอดมา และขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่สามารถกล่าวนามได้หมด ที่คอยให้กำลังใจมาตลอดตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งจบการศึกษา ณ ปัจจุบันนี้

รัชต์ นาคสมบัติ

เมษายน 2556

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
นิยามศัพท์	9
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก	30
ข้อมูลและความเป็นมาขององค์การธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์	37
ข้อมูลและความเป็นมาขององค์การธุรกิจปิโตรเคมี	38
ผลงานการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
สมมติฐานในการวิจัยและกรอบแนวความคิดในการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	52
การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน	53
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย	60
ผลการวิจัย	60
ข้อวิจารณ์	110
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	117
สรุปผลการวิจัย	120
ข้อเสนอแนะ	122
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	125
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก แบบวัดในการวิจัย	131
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย	138
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	146

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	สาเหตุการลาออกของพนักงานจากการทำงานของประชากรในกลุ่มอุตสาหกรรม	3
1.2	สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อกำลังแรงงานภายในประเทศ	4
3.1	จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	50
3.2	จำนวนบุคลากรทั้งหมดของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	51
3.3	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบทดสอบการรับรู้สภาพปัจจัยในการทำงาน	55
3.4	เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	55
3.5	เกณฑ์การให้คะแนนระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน	56
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	61
4.2	ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	62
4.3	ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	65
4.4	ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	66
4.5	ผลวิเคราะห์สภาพด้านลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	68
4.6	ผลวิเคราะห์สภาพด้านลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	ผลวิเคราะห์สภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของกลุ่ม อุตสาหกรรมปิโตรเคมี	72
4.8	ผลวิเคราะห์สภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	74
4.9	ผลวิเคราะห์สภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน การทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	76
4.10	ผลวิเคราะห์สภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	78
4.11	ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	80
4.12	ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	81
4.13	ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	83
4.14	ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ระดับความเครียดภายในองค์กรของ กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	88
4.16	ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ระดับความเครียดภายในองค์กรของ กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	92
4.17	ผลวิเคราะห์สภาพแนวโน้มความตึงในการลาออกของ พนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	96
4.18	ผลวิเคราะห์สภาพแนวโน้มความตึงในการลาออกของ พนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	98
4.19	ผลวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจัยในการทำงาน ระดับความเครียด ภายในองค์กรและระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของ พนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเปรียบเทียบกับ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	100
4.20	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัจจัยในการทำงานกับระดับ ความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	101
4.21	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัจจัยในการทำงานกับระดับ ความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	102
4.22	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดภายในองค์กรกับ สภาพแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงาน ของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.23	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดภายในองค์กรกับ สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	103
4.24	ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัจจัย ในการทำงานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกับสภาพแนวโน้ม ความตั้งใจในการลาออกของพนักงานของ 2 กลุ่มอุตสาหกรรม	104
ตารางผนวกที่		
ข 1	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามของข้อความโดยรวม	139
ข 2	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านปัจจัยในการทำงาน	142
ข 3	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านความเครียด ในการปฏิบัติงาน	144
ข 4	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านแนวโน้ม ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน	145

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	อัตราการขายตัวของการส่งออกสินค้าที่สำคัญ	4
2.1	รูปแบบของความเครียดในการทำงาน	18
2.2	แสดงแบบจำลองความเครียด	20
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของผลการปฏิบัติงานกับระดับของความเครียด	29
2.4	ตัวแบบการลาออกของตัวบุคคล	34

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันกันทางธุรกิจสูงมาก บุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งในตัวแปรของความสำเร็จในการแข่งขันระหว่างองค์กรในกลุ่มธุรกิจต่างๆ ดังนั้นการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพในคงอยู่ภายในองค์กรให้นานที่สุดก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเข้าจัดการและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานเหล่านั้นลาออกไป

ความเครียดเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พนักงานบางส่วนมีลาออกมาหรือมีแนวโน้มความตั้งใจในการลาออก จากงานวิจัยของผกามาศ จันตะ (2550) พบว่าระดับความเครียดในการทำงาน ความสัมพันธ์บวกทางกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กล่าวคือเมื่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นระดับที่เหมาะสมความตั้งใจที่จะลาออกเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย จากผลงานวิจัยของอดิศักดิ์ สวนกุล (2552) และศรินยา เสนโสมพิศ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงจาก Source of Indicator ของ Cooper and Marshall (1976) ความเครียดในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายๆ อย่างในสิ่งสถานที่ทำงานอันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายรับและผลตอบแทนความสัมพันธ์ภายในองค์กรเอง ฯลฯ และปัจจัยส่วนตัวของพนักงานเอง หากผู้บริหารเองทราบถึงสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความเครียดและระดับความเครียดของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ผู้บริหารเองก็สามารถที่จะหาวิธีการควบคุมสาเหตุและปัจจัยของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานและสามารถจัดการกับความเครียดของพนักงาน เพื่อสามารถลดแนวโน้มในการลาออกของพนักงานที่จะเกิดขึ้นได้

ปัจจัยในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ปริมาณงานมากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม รายได้และผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ (Macmillan and Duane, 1982) ความเครียดจากปัจจัยในการทำงานที่เกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ จึงนับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขเพราะนอกจากจะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดขององค์กรแล้วยังส่งผล

กระทบต่อองค์การเองในหลายประการ ปัญหาความเครียดที่เกิดจากการทำงานก็เกิดขึ้นได้กับทุกคนและมีหลายสาเหตุ เช่นปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเอง ปัญหาที่เกิดจากตัวงาน ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญที่ยากต่อการหลีกเลี่ยง

ความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานอาจส่งผลการปฏิบัติงานตกต่ำ ทำให้ไม่สามารถดำรงอยู่ภายในองค์กรได้ ซึ่งนำมาสู่การลาออกจากงานของพนักงานส่วนใหญ่นั้นมีสาเหตุมาจากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Mowday, Porter, and Steers, 1982) ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นอาจมีผลถึงการลาออกของพนักงาน หากพนักงานที่ลาออกไปเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในมาตรฐานระดับต่ำและสามารถหาคนมาแทนได้ง่าย องค์กรก็จะไม่ได้รับผลกระทบ แต่ในทางตรงกันข้าม หากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและยากที่จะหาใครมาแทนที่ได้ องค์กรจะเกิดความสูญเสียเป็นค่าใช้จ่าย เนื่องจากเป็นเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในตัวบุคคลที่ลาออกไปแล้ว และมีการใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้แทนคนเก่าที่ลาออกไปได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องเตรียมความพร้อมที่ดีจึงต้องมีการตรวจสอบสาเหตุของการลาออกว่าเกิดจากความเครียดจากการปฏิบัติงานหรือไม่ หากการลาออกที่เกิดจากความเครียดจากการปฏิบัติงานก็ควรหาวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดในองค์กรเพื่อความสบายใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงการสร้างความสุขพันท่องค์การเพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นที่จะทำงานในให้องค์การจนเกิดประโยชน์สูงสุด

จากข้อมูลจำนวนผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน จำแนกตามสาเหตุของการออกจากงานหรือหยุดทำงานครั้งสุดท้าย รายไตรมาส ปี 2554 การสำรวจสาเหตุการลาออกของพนักงานจากการทำงานของประชากร โดยกลุ่มสถิติแรงงานสำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคมสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจโดยเฉลี่ยในอุตสาหกรรมจะอยู่ประมาณ 79,400 คน จากจำนวนประชากรที่ลาออกทั้งหมดจำนวน 155,300 คน นับว่าเป็นจำนวนที่ค่อนข้างสูงและส่วนมากจะมาจากสาเหตุของรายได้และสวัสดิการตามผลการวิจัยของ ชญาดา สาริโนศักดิ์ (2554) ผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดกับพนักงาน จนส่งผลกระทบต่อแรงอยู่ของพนักงานภายในองค์กรได้

ตารางที่ 1.1 สาเหตุการลาออกของพนักงานจากการทำงานของประชากรในกลุ่มอุตสาหกรรม

สาเหตุของการออกจากงาน	ไตรมาสที่(หน่วย: พันคน)				เฉลี่ยทั้งปี
	1	2	3	4	
ยอดรวม	134.9	173.8	138.3	174.3	155.3
1.เลิก/หยุดกิจการ	4.4	11.7	7.6	9.7	8.3
2.ถูกให้ออก	9	11.3	2.6	11.4	8.6
3.หมดสัญญาจ้าง	4.9	6.5	3	3.8	4.6
4.ถูกลดค่าจ้างหรือสวัสดิการ	51.8	81	70.3	53.6	64.2
5.ไม่พอใจในค่าตอบแทน	18.2	12.5	13.6	16.5	15.2
6.งานเดิมเสร็จสิ้น	6.8	12	13.8	15.2	12
7.อื่นๆ	39.7	38.8	26.6	64.1	42.3

ที่มา: กลุ่มสถิติแรงงานสำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554)

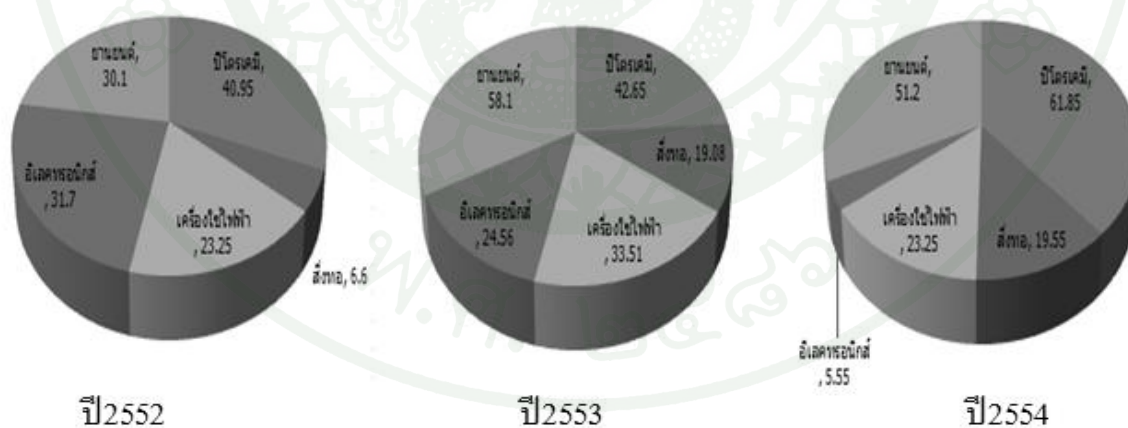
กลุ่มธุรกิจที่มีผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ณ ปัจจุบันนี้ หนึ่งในนั้นคือกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ จากอัตราของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของประเทศไทยในปี 2554 แสดงให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆในประเทศคิดเป็นร้อยละ 39 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั้งหมด และมีจำนวนแรงงานอุตสาหกรรมทั้งประเทศจำนวน 5.86 ล้านคน จากผู้มีงานทำทั้งสิ้น 37.92 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 15.45 ซึ่งความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงปี 2554-2557 จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมต่างๆภายในประเทศ

ตารางที่ 1.2 สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อกำลังแรงงานภายในประเทศ

โครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทยปี 2554		
ภาคเศรษฐกิจ	สัดส่วน GDP (%)	สัดส่วนต่อกำลังแรงงาน(%)
อุตสาหกรรม	39	13.6
การค้าส่ง ค้าปลีก	13.5	15.5
การขนส่งและสื่อสาร	9.6	2.6
เกษตรกรรม	8.6	38.2
ก่อสร้างและเหมืองแร่	4.3	6.1
บริการด้านการศึกษา โรงแรม และภัตตาคาร	25	24

ที่มา: ทีมเศรษฐกิจมหภาค สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (2554)

ภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยผลจากการวิจัยและศึกษาพบว่าสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่อมูลค่าการส่งออกรวม มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและสูง



ภาพที่ 1.1 อัตราการขยายตัวของการส่งออกสินค้าที่สำคัญ

ที่มา: วรณพร บุญรัตน์ (2554)

จากสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในปลายปี 2554 กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีแนวโน้มสูงขึ้นในส่วนของอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์กลับมีแนวโน้มลดลง จากสำนักวิจัยเศรษฐกิจ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปี 2554 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทั้ง 2 อุตสาหกรรมล้วนเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก มีจำนวนความต้องการของพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากทั้ง 2 อุตสาหกรรม แต่แนวโน้มการลาออกของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีอัตราที่สูงขึ้นเรื่อยๆจากปัจจัยต่างๆในทุกๆปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ความต้องการสินค้าจากทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมอยู่เป็นจำนวนมาก

กลุ่มปิโตรเคมีเป็นกลุ่มบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ในเขตอุตสาหกรรมแห่งนี้จะประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นส่วนใหญ่ทั้งในกลุ่ม บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน และกลุ่มเครือซีเมนต์ไทย มีผลิตภัณฑ์ในกลุ่มปิโตรเคมีอันได้แก่

1. เชื้อเพลิงหรือก๊าซธรรมชาติ (Upstream product) ที่มีความต้องการโดยทั่วไปสูงขึ้นเรื่อยๆทั้งในกลุ่มธุรกิจและกลุ่มครัวเรือน 4 ภายในประเทศ
2. เม็ดพลาสติก (Downstream product) ที่ใช้วัตถุดิบในอุตสาหกรรมต่างๆเช่น ชิ้นส่วนยานยนต์ กระดาษ เสื้อผ้า ขวดต่างๆ เฟอร์นิเจอร์ฯลฯ ซึ่งมีความต้องการในปัจจุบันสูงโดยส่วนใหญ่กลุ่มลูกค้าจะเป็นพวกกลุ่มอุตสาหกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลุ่มปิโตรเคมีเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความอันตราย มีทั้งมลภาวะทางอากาศ สารเคมีที่ใช้กระบวนการผลิต รวมทั้งเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่มีความอันตรายต่อร่างกายและชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานทั้งสิ้น

การบริหารงานของกลุ่มอุตสาหกรรมนี้เน้นเรื่อง กลยุทธ์ทางการตลาด โดยเฉพาะในด้านบุคคลนั้น องค์กรจะเน้นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ดังนั้นบุคคลที่ทำงานในองค์กรนี้จึงมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ ความสามารถค่อนข้างดีทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจอย่างต่อเนื่องและทำให้มีการ ปรับขยายองค์กรเพื่อตอบรับกับความสำเร็จเหล่านี้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดการสรรหาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการขยายงาน ซึ่งตัวพนักงานอาจได้รับแรงกดดันอันเกิดสภาวะการทำงานภายในตัวองค์กร ความคาดหวังที่มีต่อตัวพนักงานในการ

ปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อมกายซึ่งก่อให้เกิดความเครียดขึ้นกับตัวพนักงานเอง รวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่านิยมภายในองค์กร วัฒนธรรมภายในองค์กรที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งล้วนเป็นเหตุในการลาออกของพนักงาน ซึ่งการลาออกนี้อาจจะกระทบถึงความสามารถในการผลิตสินค้าทำให้มีผลกระทบต่อทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมจนส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศได้

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกลุ่มบริษัทเอกชนทำการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ชนิดต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทข้ามชาติจากการลงทุนของต่างประเทศ ในเขตอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดอยุธยาและปทุมธานีเป็นเขตหลัก มีผลิตภัณฑ์ในอิเล็กทรอนิกส์ได้แก่

1. ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการชิ้นส่วนต่างๆของเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆซึ่งกลุ่มลูกค้าจะเป็นพวกกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกันซึ่งความต้องการขึ้นอยู่กับความต้องการเครื่องใช้ไฟฟ้าชนิดนั้นๆ
2. เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ ได้แก่ โทรทัศน์ กล้องถ่ายภาพดิจิทัล hard disk drive เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ฯ กลุ่มลูกค้าส่วนมากจากเป็นครัวเรือน ความต้องการสินค้าในด้านนี้จะไปตามนิยมและเทคโนโลยีใหม่ๆ สินค้าประเภทนี้จึงต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นที่ต้องรับกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในทางเทคโนโลยี ความต้องการต้องการของตลาดที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลก จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อพนักงานที่ปฏิบัติรู้สึกได้ความไม่มั่นคงในการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานได้

อุตสาหกรรมมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ควบคุมการผลิตและควบคุมคุณภาพของสินค้าเพื่อส่งออกทั้งในต่างประเทศและในประเทศ จึงมีค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย จากผู้บริหารที่เป็นคนต่างชาติ กฎระเบียบภายในองค์กรที่อ้างอิงบริษัทแม่ซึ่งอยู่ต่างประเทศ ความคาดหวังของผู้บริหารต่างชาติ หรือมาตรฐานการทำงานที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสภาวะการทำงานของตัวพนักงานเอง อาจจะก่อความเครียดในการทำงานและส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกของพนักงานมีผลต่อการผลิตเพื่อส่งออกสินค้าภายในประเทศและต่างประเทศซึ่งกระทบต่อความต้องการของลูกค้าและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลการลาออกของพนักงานเบื้องต้นจากการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นทางโทรศัพท์จากกลุ่มบริษัทเล็กทรอนิกส์ กลุ่มบริษัทปิโตรเคมี และสำนักงานประกันสังคมของจังหวัดปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และระยอง พบว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีจำนวนพนักงานในอุตสาหกรรมนี้ลดลงสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์อุทกภัยในปลายปี 2554 ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการผลิตของบริษัท การสนับสนุนลูกค้า ทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมนี้มีแนวโน้มในการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่เพิ่มมากขึ้นจากปีก่อน ในส่วนของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะมีแนวโน้มในการลาออกที่คงที่มาโดยตลอด จากการสำรวจสำนักงานประกันสังคมพบว่าพนักงานในกลุ่มนี้มีการลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมนี้อยู่ในระดับที่สูง

ในการวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน เพื่อควบคุมระดับความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น และลดลดแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับ ระดับความเครียดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
3. เพื่อให้องค์กรทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานและที่มีอิทธิพลแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1.1 พนักงานในกลุ่มธุรกิจปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้แก่กลุ่มบริษัทปูนซีเมนต์ไทย เคมิคอล และกลุ่มบริษัท ปตท.

1.2 พนักงานในกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ อันได้แก่บริษัทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆจังหวัดอยุธยาและปทุมธานี

2. ระยะเวลาที่ทำการศึกษา คือ ใช้ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม - เมษายน 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมถึงเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างถาวร

2. เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานขององค์กร

3. เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันลดอัตราสมองไหลไปยังคู่แข่งต่างอุตสาหกรรมหรือกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และ ผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภัณฑ์ในระยะยาว และเป็นการเพิ่มโอกาสขององค์กรที่จะแข่งขันในตลาด

นิยามศัพท์

การนิยามศัพท์ตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี หมายถึง กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้นขึ้นไปในส่วนฝ่ายผลิ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทปูนซีเมนต์ไทยเคมีคัล และกลุ่มบริษัท ปตท.ที่ปฏิบัติงาน ณ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้นขึ้นไปใน ส่วนฝ่ายผลิ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน สวนอุตสาหกรรมบางกระดี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค และนิคม อุตสาหกรรมโรจนะ ในเขตจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริหารระดับต้นขึ้นไปในส่วนฝ่ายผลิ ที่ มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป โดยอาจจะเรียกชื่อแตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์กร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก นายช่าง วิศวกร เป็นต้น ผู้บริหารระดับต้นต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญด้าน เทคนิค เพื่อให้สอนงานผู้ได้บังคับบัญชาได้ รวมทั้งสามารถควบคุมดูแลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ กำหนด

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึก ไม่สบายใจ ไม่พอใจ คับข้องใจ วิตก กังวลหรือกดดันของบุคคล ซึ่งมาจากการเผชิญเหตุการณ์จากสภาพปัจจัยในที่ทำงานหรือปัจจัยส่วน บุคคล

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่ที่ส่งต่อสภาวะความเครียดในการทำงานอัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร

แนวโน้มในการลาออกของพนักงาน หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่ต้องการที่จะ ลาออกในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาแนวคิด ในการทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และนำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางการศึกษาแนวทางในการวิจัยนี้ ออกมาเป็นข้อสรุปในการวิจัยออกเป็น 6 ประเด็นหลัก คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
 - 1.1 ความหมายและนิยามของความเครียด
 - 1.2 ประเภทและลักษณะของความเครียด
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน
 - 1.4 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน
 - 1.5 ระดับของความเครียด
 - 1.6 ผลกระทบของความเครียดจากการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก
 - 2.1 ความหมายและนิยามของการลาออก
 - 2.2 ประเภทและลักษณะของการลาออก
 - 2.3 ปัจจัยและสาเหตุของความตั้งใจที่จะลาออก
 - 2.4 ผลกระทบจากการลาออก
3. ข้อมูลและความเป็นมาขององค์การธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์
4. ข้อมูลและความเป็นมาขององค์การธุรกิจปิโตรเคมี
5. ผลงานการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สมมติฐานในการวิจัยและกรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความหมายและนิยามของความเครียด

ประณิตา ประสงค์จรรยา (2542) กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะกดดันทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากการทำงาน การเงิน ครอบครัว สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับภาระมากเกินไปจนความรับผิดชอบ หรือ การปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

Cambell (1981) ได้กล่าวว่า ความเครียดเป็นสิ่งใด ๆ ก็ตามซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบจะสูงขึ้นเมื่อมีสิ่งกระตุ้นความเครียดของบุคคลนั้นๆซึ่งจะมีผลกระทบต่อจิตใจ ซึ่งอาจจะเกิดความรู้สึกกดดัน ณ ขณะประสบกับความขัดแย้งทางจากความคิด พฤติกรรม และการกระทำ

Robbins (2001) ให้ความหมายของความเครียดว่า ความเครียดคือผลของความกดดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถทำตามความต้องการของตนเอง การที่บุคคลนั้นต้องเผชิญหน้ากับการสูญเสียสิ่งที่ต้องการหรือสูญเสียโอกาสที่จะทำสิ่งต่างๆ

ทิพยดา กาญจนพิบูลย์ (2550) ให้นิยามความเครียดในการปฏิบัติงานหมายถึงปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่มีต่อการคุกคามท้าทายด้านจิตใจ และร่างกายจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่ที่เป็นสาเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำจนถึงเหตุการณ์สำคัญและในการวัดความเครียดแบ่งเป็น 2 ส่วนคือความไวต่อความเครียด และความเครียดจากงาน

ผกามาศ จันตะ (2550) ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะความรู้สึก ไม่สบายใจ ไม่พอใจ คับข้องใจ วิตกกังวลหรือกดดันของบุคคล ซึ่งมาจากการเผชิญเหตุการณ์หรือปัญหาในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีความเครียดของเซรีส์ (Selys) (ครินยา เสนโสพิศ, 2551) ได้กล่าวว่าความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อที่มาคุกคาม เป็นผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย โครงสร้างเคมี เพื่อตอบสนองการคุกคามนั้น หรือหมายถึงผลกระทบทั่วไป เมื่อมี

สิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

1.1 ระยะตกใจ (Stage of Alarm) ระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้นระยะนี้เป็นระยะสั้นในขณะเดียวกันการทำงานของฮอร์โมนและระบบประสาทจะทำงานร่วมกัน เพื่อโต้ตอบสิ่งที่กระตุ้น จะสังเกตได้เมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็นและรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกาย

1.2 ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลาในการคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับภาวะเครียด การปรับตัวระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทบทวนที่มาของความเครียดตลอดจนเวลา พฤติกรรมที่แสดงออกมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้น ชนิดของความรุนแรงและตัวบุคคล หากไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้เหมาะสมถูกวิธีแล้วกับความเครียดที่เกิดขึ้น การปรับตัวก็จะกลายเป็นโทษได้

1.3 ระยะหมดกำลังใจ (Stage of Exhaustion) เมื่อความรุนแรงที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันและไม่สามารถจะปรับตัวได้อีก แรงที่ใช้จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ถ้ามนุษย์ใช้พลังทั้งสองในขีดความสามารถที่จำกัดแล้ว มนุษย์ย่อมไม่สามารถที่จะทนอยู่ไปได้จำเป็นจะต้องอาศัยพลังงานจากภายนอกเพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานได้

ทฤษฎีของไรห์ (Riehl) (ศรีนยา เสนโศพิศ, 2551) กล่าวถึงกระบวนการของความเครียด (Stress Process) ว่าเมื่อสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดความเครียดจากร่างกาย ความเครียดก็จะทำให้เกิดสภาพการตอบสนอง หรือเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ซึ่งเป็นผลจากความเครียดปฏิกิริยาตอบสนองจากการปรับตัวของร่างกายต่อภาวะความเครียดและความเครียดโดยตรงในการปรับตัวนั้นอาจออกมาในทางบวกหรือลบก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ระหว่างบวกและลบ ในการจัดการให้เข้าใจกับความเครียด มนุษย์อาจปรับตัวได้หลายวิธีอาจหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดลดลงหรือแก้ไขความเครียดนั้นมีบ่อยครั้งที่มนุษย์แสวงหาหรือต้องการเผชิญกับความเครียด เพื่อเป็นการท้าทายหรือเพื่อให้ตนเองคุ้นเคยกับความเครียดจะได้ระวังตนเองและเสริมสร้างตนเองให้แข็งแกร่งและองกามขึ้น ในการปรับตัวของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด

จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงภายในร่างกาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดการทำงานของร่างกายได้

จึงสรุปได้ว่าความเครียดเป็นภาวะกดดันที่เกิดขึ้นจาก ปัจจัยส่วนส่วนตัวและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งบางครั้งเกินกว่าที่บุคคลคนนั้นจะรับได้ ร่างกายและจิตใจจึงตอบสนองต่อความกดดันเหล่านั้นและแสดงออกเป็นสิ่งที่เรียกว่าความเครียด

เราจึงสามารถนิยามความเครียดในงานคือความสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลกันระหว่างบุคคลกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน ส่งผลผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจ คือ อาการทางกายที่เกิดจากความเครียดคือ ความวิตกกังวล อารมณ์ที่ไม่ดี สมรรถนะในการทำงาน ปัญหาภายในตัวบุคคลพฤติกรรมความเสี่ยง

ประเภทและลักษณะของความเครียด

ปราณี สุวรรณทิพย์ (2545) แบ่งชนิดของความเครียด ออกเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นทันทีและร่างกายก็ตอบสนองต่อความเครียดนั้นได้แก่ความเครียดที่เกิดจากเสียง อากาศเย็นหรือร้อน ความกลัว ความตกใจ อีกประเภทคือ ความเครียดเรื้อรังเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นทุกวันและสะสมเป็นความเครียดเรื้อรัง ตัวอย่างของความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดจากที่ทำงาน ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2544) จำแนกชนิดของความเครียดโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

1. จำแนกตามผลที่เกิดขึ้น

- 1.1 ความเครียดที่ไม่ดีเป็นความเครียดที่ก่อให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ
- 1.2 ความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆ

2. จำแนกตามสาเหตุที่เกิด

- 2.1 ความเครียดจากเวลา เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่พอที่จะทำงาน
- 2.2 ความเครียดจากสถานการณ์ ความเครียดเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทาง

จิตใจ

2.3 ความเครียดจากสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาคุกคามจากการคาดการณ์ เป็นความทุกข์ใจหรือกังวลใจ ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

3. จำแนกตามที่เกิด

3.1 ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย สถานการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพร่างกายสามารถแบ่งออกตามระยะเวลาเกิด ความเครียดชนิดเฉียบพลัน และ ความเครียดชนิดต่อเนื่อง

3.2 ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ เป็นสภาพการณ์ที่กระทบเนื่องมาจากความคิด

4. จำแนกตามความสามารถในการป้องกันการเกิดความเครียด

4.1 ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ก็ทำให้เกิดความเครียดในระดับเบา

4.2 ความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ความเครียดจากความเจ็บปวด หรือจากงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ลักษณะของความเครียด สามารถจำแนกได้ 2 ประเภทได้แก่ ความเครียดทางด้านจิตใจและความเครียดทางร่างกาย ซึ่งสามารถเกิดขึ้นกับบุคคลนั้นได้ทั้งแบบความเครียดเรื้อรังและความเครียดที่เกิดขึ้นทันที ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นสามารถกลายเป็นได้ทั้ง ความเครียดที่ไม่ดีที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ หรือความเครียดที่ดีที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ความหมายของปัจจัยในการทำงาน

“งาน” เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องได้สัมผัสในชีวิตประจำวัน การทำงานให้มีความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา แต่การทำงานให้มีความสุขนั้นย่อมเกิดจากหลายปัจจัยและหนึ่งในนั้นก็คือปัจจัยในการทำงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยในการทำงานดังนี้

ลักษณะ สรีรวัฒน์ (2544) กล่าวว่าปัจจัยในการทำงานหมายถึงสิ่งที่ช่วยให้บุคคลได้รับผลสำเร็จในงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพอใจและความสุขในงาน แต่ถ้างานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

มัลลิกา เมฆรา (2544) กล่าวว่าปัจจัยในการทำงานหมายถึงปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนซึ่งก่อให้เกิดความเครียดทั้งโดยตรงและแบบสะสมขึ้น โดยจะส่งผลทันทีที่เกิดความเครียดขึ้นถึงระดับอันตรายหรือค่อยๆ ก่อตัวขึ้นจนถึงระดับที่มีผลต่อบุคลิกภาพและสุขภาพ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการทำงานในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การ รวมทั้งเป็นเงื่อนไขที่ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

องค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน

Cooper (1976) นิยาม ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัยต่อไปนี้

1. บทบาทในองค์การหรือหน่วยงาน (Organization Roles) เช่น ความชัดเจนในบทบาท การมีความรับผิดชอบสูง การมีส่วนร่วม การสั่งการ การวินิจฉัย การกำหนดนโยบาย เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Tasks) เช่น ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาในการทำงาน เป็นต้น
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Work Progresses) เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถ การมีโอกาสดำเนินการหรือศึกษาต่อ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การได้รับการประสานงาน และคำปรึกษาที่ดี
4. ปัจจัยนอกองค์การ (External Organization Factors) เช่น การติดต่อประสานงาน เป็นต้น

Warshaw (1979) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม (Tasks and Environments) ได้แก่ ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน สารพิษ สารเคมี ฝุ่นละออง เป็นต้น
2. โครงสร้างงาน (Work Structures) ประกอบไปด้วย ความยากง่ายของงาน มาตรฐานการทำงาน กะหรือผลัดในการทำงาน กฎระเบียบ ความจำเจซ้ำซากของงาน ฯลฯ

3. บทบาทในองค์กร เป็นบทบาทของบุคคลในองค์กร แบ่งออกเป็น ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) เกิดจากการมีโอกาสนในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกที่ไม่ถูกแบ่งแยกจากการบังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการติดต่อกับลูกค้าผู้มารับบริการและบุคคลอื่นภายนอกองค์กร

5. การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน (Changes in Workplace) เช่น หัวหน้าใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มทำงาน วิธีการทำงาน ฯลฯ

อดิศักดิ์ สวนกุล (2552) และศรินชา เสนโสมพิศ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานจาก Occupational Source of Indicator (Cooper And Marshall, 1976) ได้จำแนกปัจจัยในการทำงานออกเป็นดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน สารพิษ สารเคมี ฝุ่นละออง สุขลักษณะ เป็นต้น

2. ลักษณะงาน โครงสร้างงาน ประกอบไปด้วย ปริมาณงานงาน ความยากง่ายความท้าทายของงาน มาตรฐานการทำงาน กะหรือผลัดในการทำงาน กฎระเบียบ ความจำเจซ้ำซากของงาน และบทบาทในองค์กร ประกอบไปด้วย บทบาทของบุคคลในองค์กร ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

3. ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน

4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้แก่ สภาพความมั่นคง หรือสถานภาพขององค์กรในภาพรวมที่พนักงานรับรู้

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันได้แก่ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนมาตรฐานและความโปร่งใสในการประเมินผล

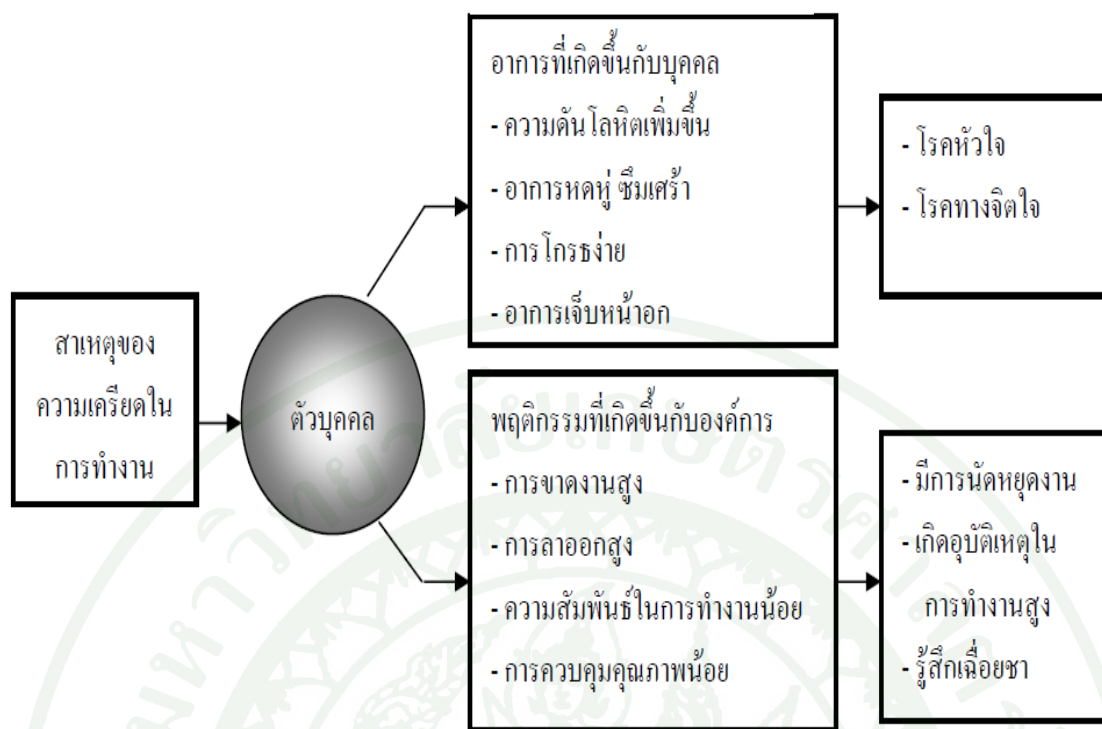
6. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมภายในองค์กรทั้งเรื่องงานและกิจกรรมอื่นๆ การมีความรู้สึกที่ไม่ถูกแบ่งแยกจากการบังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยในการทำงาน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตามแนวคิดของอดิศักดิ์ สวนกุล (2552) และศรีนยา เสนโสภา (2551) และ Cooper And Marshall (1976)

สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

ชญาดา สาริโนศักดิ์ (2554) บุคคลจะเกิดความเครียดในการทำงานได้จากลักษณะงานที่หนักเกินความสามารถ การอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสมมีการแข่งขันสูง ขาดความมั่นใจในงานที่ทำเพราะไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าและสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ค่อยราบรื่นตลอดจนรวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลทำให้บุคคลขาดการกระตือรือร้นที่จะทำงานและทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

วนันธร แวสว่างวงศ์ (2549) ความเครียดในการทำงานของพนักงานในองค์กรมีสาเหตุจากความขัดแย้งเช่น ความขัดแย้งด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความขัดแย้งจากความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากการทำงาน หรือความขัดแย้งจากลักษณะงานที่ต้องพึ่งพากันสูงจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่ายซึ่งจะส่งผลเสียกับประสิทธิภาพขององค์กรได้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของความเครียดในการทำงานที่มา: Cartwright and Cooper (1997)

พฤติกรรมของความเครียดในการทำงานของบุคคลที่มีผลต่อองค์การ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานและการทำงานด้อยประสิทธิภาพ พฤติกรรมเหล่านี้อาจส่งผลทำให้เกิด การเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานหรือความเหนื่อยในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

เราสามารถสรุปความหมายของความเครียดในการทำงานได้ว่า ความเครียดในการทำงานหมายถึง ภาวะความรู้สึก ไม่สบายใจ ไม่พอใจ คับข้องใจ วิตกกังวลหรือกดดันของตัวบุคคล ซึ่งมาจากการเผชิญเหตุการณ์หรือปัญหาในการทำงานและสภาพปัจจัยในการทำงานต่างๆภายในองค์การ ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นก็ส่งผลต่อองค์การ เช่น การสูญเสียบุคคลกร หรือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง

สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

ชญาดา สาริโนศักดิ์ (2554) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดนั้นเกิดจากทั้งสาเหตุที่มาจากภายในตัวบุคคล และ สาเหตุภายนอกได้แก่ลักษณะงานปริมาณงานระยะเวลาจำนวนในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงานต่างๆและสถานที่ในการทำงาน ส่วนสาเหตุความเครียดที่มาจากภายในตัวบุคคลได้แก่ปัญหาเรื่องสุขภาพร่างกาย ปัญหาทางครอบครัว บุคลิกภาพส่วนบุคคล คุณลักษณะของพันธุกรรมรวมถึงสภาพจิตใจของบุคคล

ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงาน แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

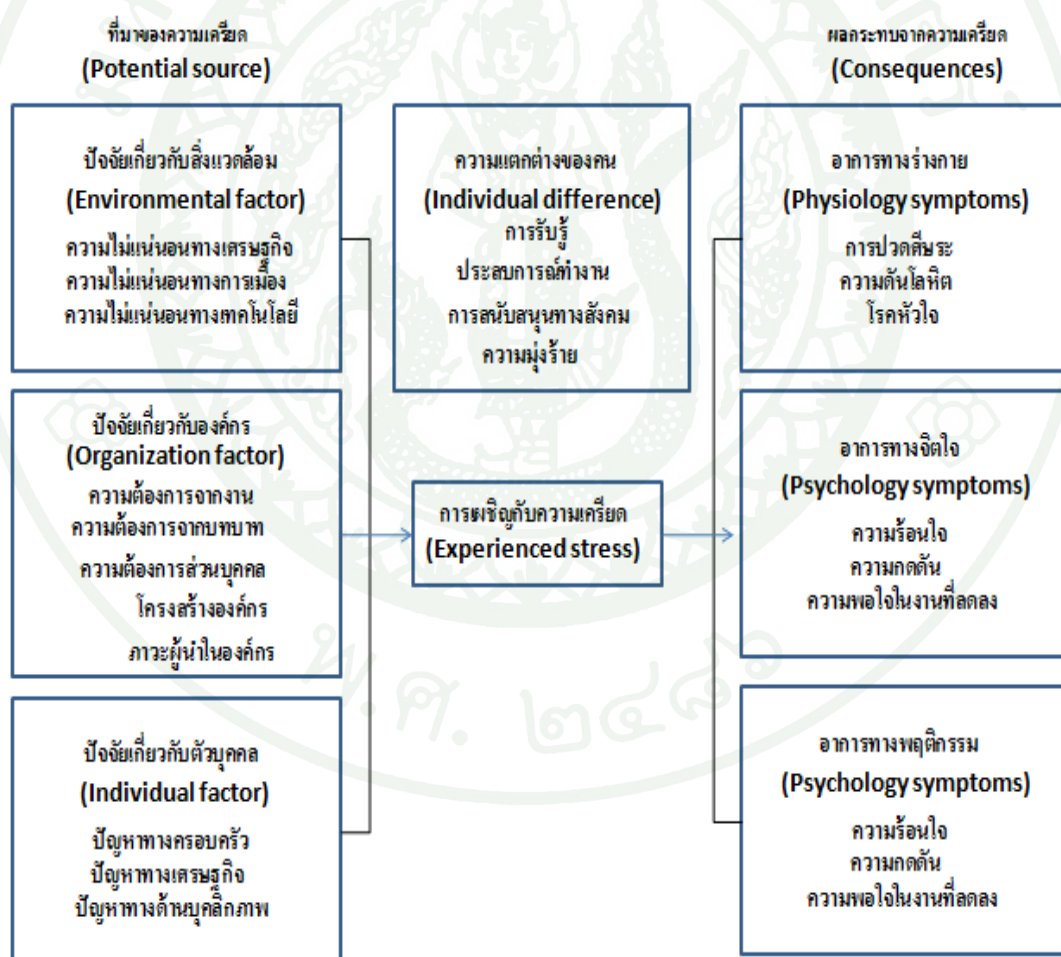
1. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน สถานที่ทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด และความสะอาดสบาย
4. สภาพสังคมในการทำงาน ได้แก่ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและผลผลิต ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงานและผู้บังคับบัญชา

รัศมี ลักษณะวรรณพร (2545) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานมีสาเหตุคือปริมาณงานไม่เหมาะสม ลักษณะของงานที่ทำมีลักษณะไม่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม งานที่มีความเสี่ยงสูง บรรยากาศในที่ทำงานที่มีการแข่งขันสูง ลักษณะของหัวหน้างาน

ลัทธิ สรีวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความคาดหวัง ความทะเยอทะยาน ความผิดหวัง และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้อ้างถึงแบบจำลองความเครียดแสดงปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียด คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะสภาพภายในองค์กรองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ โครงสร้างภายในองค์กร
3. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลของพนักงาน ได้แก่ สภาพสถานะของบุคคลนั้น เช่น รายได้ อายุ ปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ฯลฯ



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองความเครียด

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541)

Greenberg (1996) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดจากปัจจัยต่างๆ ในการทำงานเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การขาดการมีส่วนร่วม ในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการทำการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยการขาดการมีส่วนร่วมจะสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในชีวิต แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

2. ปัญหาจากบทบาท หน้าที่ บทบาทที่มีความชัดเจนภายในองค์การ หากบุคคลสามารถเข้าใจและแสดงบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม จะช่วยลดความเครียดภายในองค์การได้ ซึ่งความเครียดมักจะเกิดจากบทบาทดังนี้

2.1 บทบาทที่มาก หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายปริมาณงานมากเกินไปภายใต้ระยะเวลาที่จำกัด

2.2 ความไม่พร้อมในบทบาท หมายถึง พนักงานที่ขาดการฝึกอบรมความรู้หรือประสบการณ์ ที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผล พนักงานจะรู้สึกเครียด

2.3 บทบาทที่คลุมเครือ หมายถึง ความไม่ชัดเจนในงานเกิดขึ้น ส่งผลทำให้เกิดความเครียด

2.4 บทบาทที่ขัดแย้ง หมายถึง ความสับสน เมื่อมีผู้บังคับบัญชา 2 คน ที่มีความต้องการและคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานอาจสับสนและเกิดความเครียดได้

3. ความไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ เงินเดือน และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน เกิดขึ้นเมื่อ สถานที่ทำงานบางแห่งที่มีความอันตรายในงาน มีสารเคมีเป็นพิษ เครื่องจักรที่เป็นอันตราย และระดับความเสี่ยง ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด

จากสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่า

จะเป็นในเรื่องของ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้

Kartinah (2011) ได้กล่าวว่าปัญหาความเครียดไม่ควรจะแก้ปัญหา ในระดับองค์กรเพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีวิธีการที่จะจัดการกับความเครียดในระดับพนักงานเพื่อที่จะลดผลกระทบเชิงลบของพวกเขา เพราะปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าบุคคลองค์กรมีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพและแหล่งที่มาของความเครียดเพราะมนุษย์ตัวเองเป็นเรื่องยากที่จะคาดการณ์พนักงานควรใช้ขั้นตอนเชิงรุกเพื่อพูดคุยกับผู้บริหารและให้พวกเขาทราบความต้องการและปัญหาเพื่อจะช่วยให้สามารถให้การจัดการรู้ว่าอะไรคือความต้องการของพนักงานและต้นตอของความเครียดจากปัจจัยส่วนบุคคล

Cartwright and Cooper (1997) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Factors intrinsic to the job) สาเหตุของความเครียดในการทำงาน นักวิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่อยู่ภายในงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี การทำงานเป็นกะหรือชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การเดินทาง ความเสี่ยงและความอันตราย จำนวนงานที่มากเกินไปและจำนวนงานที่น้อยเกินไป

เงื่อนไขในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) ก็เป็นส่วนหนึ่งของ ลักษณะงาน อันได้แก่ เช่น เสียง แสง กลิ่น ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกมีผลต่ออารมณ์และสภาวะจิตใจของบุคคล ในแต่ละงานจะมีเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุของความเครียด หากมีการออกแบบสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมย่อมทำให้ผลกระทบต่อความเครียดได้

2. บทบาทในองค์กร (Role in Organization) บทบาทของบุคคลในองค์กรจะเกิดความชัดเจนก็ต่อเมื่อพนักงานเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนเอง เมื่อความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อบุคคลมีความชัดเจน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจความต้องการขององค์กรและลดความขัดแย้งที่จะส่งผลทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งในองค์กรพบว่าความเครียดในการทำงานนั้นมี 3 ประเภท คือ

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ความ

คาดหวังจากเพื่อนร่วมงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความคลุมเครือสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย หากผู้บริหารมิได้กำหนดบทบาทที่แท้จริงให้กับพนักงาน ตัวบ่งชี้ถึงความเครียดที่เกิดจากบทบาทที่คลุมเครือ คือ อารมณ์เศร้า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ต่ำ ความไม่พึงพอใจในชีวิต แรงงูใจในการทำงานต่ำและนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกไม่ดีจากความต้องการ ในงานที่ขัดแย้งกัน โดยบุคคลจะได้ทำในสิ่งที่ไม่ต้องการจะทำหรือได้ทำในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของตน มีการศึกษาว่าบุคคลที่มีความรู้สึกวิตกกังวลมากจะรู้สึกได้รับความทุกข์ร้อนจาก ความขัดแย้งในบทบาทมากกว่าบุคคลที่มีความยืดหยุ่นในชีวิต (Cartwright and Cooper, 1997)

2.3 บทบาทในความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบในองค์กรนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อบุคคลและความรับผิดชอบต่อสิ่งของ เช่น เงิน อุปกรณ์ และอื่นๆ ความรับผิดชอบต่อบุคคลนั้นเป็นความเครียดเฉพาะ จากการศึกษปี 1960 พบว่า ความรับผิดชอบต่อคนจะนำไปสู่โรคหัวใจโคโรนารีมากกว่าความรับผิดชอบต่อสิ่งของ ยกตัวอย่างเช่น ในการทำงานบุคคลจะต้องมีการแสดงบทบาทและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Relationships at Work) บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กรอาจเป็นส่วนที่สนับสนุนหรือส่วนที่ทำให้เกิดความเครียดได้ โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง สามารถแบ่งออกมาได้เป็น3ประเภทดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with Boss) นักจิตวิทยาได้สนับสนุนความคิดที่ว่า ปัญหาของความมั่นคงทางอารมณ์ มักจะมีผลมาจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง การศึกษาในสหรัฐอเมริกามุ่งไปที่ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อหัวหน้า ซึ่งพบว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าหัวหน้าเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยคำนึงถึงบุคคลอื่นจะส่งผลทำให้เกิดมิตรภาพ ความไว้วางใจ ความเคารพและความอบอุ่นที่แท้จริงระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง หัวหน้าที่คำนึงถึงบุคคลอื่นน้อยจะทำให้พนักงานรู้สึกกดดัน โดยหัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือพนักงานน้อย รวมถึงมีการสนับสนุนหรือให้ความนิยมนิยมชอบน้อยและเมื่อมีประโยชน์มักนำผลประโยชน์ของพนักงานมาเป็นผลประโยชน์ของตน

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationships with Subordinate) สิ่งที่เป็นความยากของหัวหน้าในการทำงานร่วมกับลูกน้องคือ การไม่สามารถมอบหมายงานได้ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการจัดการ โดยมักเกิดขึ้นกับหัวหน้าที่เน้นเรื่องงานที่ไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของคนมากกว่าหัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับคน

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) ความเครียดระหว่างพนักงานสามารถเกิดขึ้นจากการแข่งขันและความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ หรือความขัดแย้งที่เกิดจากการชิงดีชิงเด่น มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งมักเรียกกันว่า “ การเมืองในองค์กร” การสนับสนุนทางสังคมที่เพียงพอสามารถทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีและสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีในการทำงานได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลส่วนมากใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยทำให้บุคคลทำงานได้ดีหรือในทางตรงกันข้ามสามารถทำให้เกิดความเครียดได้

4. การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) การไม่ได้รับการพัฒนาทางอาชีพเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ เช่น การขาดความมั่นคงในงาน ความกลัวที่จะต้องสูญเสียงาน ความกลัวที่จะถูกกล่าวหาว่าเป็นพนักงานเก๋าคือประสิทธิภาพหรือการลาออก ซึ่งอาจทำให้เกิดความกดดันและความตึงเครียดสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

4.1 ความมั่นคงในงาน (Job Security) สำหรับพนักงานหลายคนนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ การเสนอให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง บุคคลอาจไม่ได้แค่ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังได้รับสถานะเพิ่มขึ้นรวมถึงประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ท้าทาย สำหรับในปีที่บุคคลเพิ่งเริ่มเข้าทำงาน หากบุคคลสามารถปรับตัวและจัดการกับเงื่อนไขในการทำงานได้ จะทำให้บุคคลได้รับรางวัลและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่เมื่อทำงานจนถึงระยะหนึ่งแล้ว บุคคลจะมีความก้าวหน้าในอาชีพช้าลงหรือหยุดชะงัก โอกาสในงานจะน้อยลง ความรู้เดิมอาจล้าสมัยและต้องดำรงอยู่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป ในขณะที่จะมีพนักงานรุ่นใหม่ไฟแรงที่ชอบการแข่งขันเข้ามาแทนที่พนักงานเก่า ซึ่งสามารถสร้างความกลัว ความวิตกกังวลให้แก่พนักงานเก่าได้และอาจบั่นทอนจิตใจพนักงานเก่าก่อนที่จะเกษียณได้

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานสามารถทำให้เกิดความเครียดต่อพนักงานทุกคน ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าการประเมินจะทำให้เกิดความกังวลทั้งต่อผู้ถูกประเมินที่จะต้องทำการทดสอบและผู้ประเมินที่จะต้องทำการตัดสินใจ

ประเมินอาจจะได้รับการข่มขู่จากหน่วยงานในบางกรณี ผลของการประเมินอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้ถูกประเมินได้

5. โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร (Organizational Structure and Climate) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในเรื่องความอิสระและอำนาจหน้าที่ในบางครั้ง พนักงานในองค์กรกล่าวว่า ตนไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งพนักงานที่ขาดโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความรู้สึกถูกจำกัดด้านการมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาในการทำงาน อันเป็นผลให้พนักงานไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เราจึงสามารถสรุปสาเหตุของความเครียดในการทำงานได้เกิดได้จาก 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สภาพและสถานะของตัวบุคคลคนนั้น ซึ่งมีความแตกต่างและหลากหลายเช่น เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน ฯลฯ
2. ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพภายในองค์กร รายได้และผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพการงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ระดับของความเครียด

อังศนา วันชะเอม (2551) กล่าวว่า ความเครียดเมื่อเกิดขึ้นแล้วอาจส่งผลให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ขึ้นอยู่กับระดับความเครียด ผลดีคือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าหากความเครียดมีมากเกินไปก็อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางกายและจิตใจได้เช่นกัน และหากเป็นความเครียดที่รุนแรงก็อาจทำให้เสียชีวิตเพราะโรคภัยต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากความเครียด

ลักษณะ สรีรวัฒน์ (2544) แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับได้แก่

1. ความเครียดระดับต่ำ เป็นภาวะมีความเครียดอยู่เล็กน้อย เป็นสภาวะปกติที่พบบ่อยได้ในชีวิตประจำวัน เป็นความเครียดที่อาจจะไม่รู้สึก เพราะความเคยชิน ความรู้สึกเครียดจะหมดไปในเวลาอันสั้น

2. ความเครียดระดับกลาง เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่า โดยมีระยะเวลานาน เช่น ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ร่างกายและจิตใจจะต่อสู้กับความเครียดที่มี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. ความเครียดระดับสูง ความเครียดระดับนี้จะยาวนานมากเช่น การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียสิ่งที่มีความสำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิต จนเกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตอย่างเห็นได้ชัด อาจทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป

เราสามารถจำแนกความเครียดตามผลกระทบได้ดังนี้

1. ความเครียดในระดับต้น จะเพิ่มความสามารถในการทำงานได้สูงด้วยการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความสุขใจให้แก่มนุษย์

2. ความเครียดในระดับปานกลาง อาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อพฤติกรรม และอาจนำไปสู่การกระทำที่ซ้ำ ๆ บ่อย ๆ ได้เกินมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ การคิดเหวี่ยงๆ

3. ความเครียดในระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงหรือซึมเศร้า หรือถึงกับวิตกกังวล ไม่สามารถควบคุมตนเองซึ่งความเครียดในระดับนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้างหรือสภาพแวดล้อมภายนอกได้

4. ความเครียดในระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้หลายโรค และโรคอื่น ๆ ได้มากมาย และยังส่งผลจิตใจในระยะยาวจึงอาจส่งผลต่อการใช้ชีวิตของบุคคลคนนั้นได้ จึงควรต้องมีการจัดการและควบคุมความเครียดลักษณะนี้ให้ดีเพราะจะส่งผลกระทบต่อองค์การมากที่สุด

เราจึงสรุปได้ว่าระดับความเครียดสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวซึ่งแสดงออกมาหลากหลายระดับ ซึ่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งได้ 2 แบบ คือ

1. ระดับความเครียดที่พอเพียง เหมาะสมที่จะนำมาใช้ภายในองค์กรเพราะจะเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร

2. ระดับความเครียดที่มากเกินไป มีผลกระทบต่อพนักงานที่ปฏิบัติการ จนนำมาสู่การสามารถในการปฏิบัติงานที่ลดลง การเบี่ยงเบนงานและนำมาสู่การลาออกได้

การวัดระดับของความเครียด

เนื่องจากความเครียดมีความซับซ้อนและมีหลายระดับ จึงไม่สามารถวัดความเครียดได้โดยตรงและเนื่องจากความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เมื่อเกิดความเครียดก็จะเกิดปฏิกิริยาตอบสนองขึ้นมาทั้งทางร่างกายและอารมณ์ ดังนั้นเราสามารถวัดได้ว่าบุคคลมีอาการทางร่างกายและอารมณ์ความรู้สึกมากน้อยเพียงใด ก็สามารถบ่งชี้ได้ถึงระดับความเครียดของบุคคลได้ เพราะอาการต่างๆที่ปรากฏขึ้น คือปฏิกิริยาที่เกิดจากความเครียด ซึ่งมีผู้วิจัยเกี่ยวกับการวัดระดับความเครียดไว้หลายท่าน ในที่นี้จึงขอเสนอไว้ดังนี้

ชูทิศย์ ปานปรีชา (2529) ได้นำเสนอการวัดระดับความเครียดไว้ 2 วิธีคือ

1. การสังเกตสิ่งที่ปรากฏจากตัวคน ทั้งด้านอารมณ์ การบอกเล่า และความคิดรวมทั้งอาการต่างๆที่แสดงผิดพลาดไปจากเดิมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สำหรับสาเหตุของความเครียดที่ก่อให้เกิดผลดังกล่าวได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ปัญหาที่มากเกินไป และการแก้ปัญหาไม่ได้ เป็นต้น

2. จากการใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อมาตรวจหาความเครียด โดยสามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเลขเพื่อเปรียบเทียบคะแนนมาตรฐานของแบบทดสอบที่มาทดสอบระดับความเครียดนั้น ทำให้บอกได้ว่ามีความเครียดหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แบบสอบถามระดับความเครียดที่ใช้กัน ได้แก่ HOS (health opinion survey) แบบวัดอาการ เรียกว่า Symptom Check List-90 (SCL-90)

LaRocco, House and French (1980) ได้นำเสนอวิธีวัดความเครียดโดยได้สร้างแบบวัดความเครียดเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องแรงสนับสนุนทางสังคมและความเครียดในการทำงาน โดยวัดความเครียดจากปฏิกิริยาทางร่างกายและจิตใจ เช่นอาการต่างๆที่เกิดขึ้นทางร่างกาย ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และความรู้สึกอึดอัด

Smith (1993) ได้เสนอการวัดระดับความเครียด โดยใช้แบบวัดมาตรฐานที่มีเนื้อหา ครอบคลุมและองค์ประกอบที่สอดคล้องกับความเครียดในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ และความเครียดในการทำงานพฤติกรรม

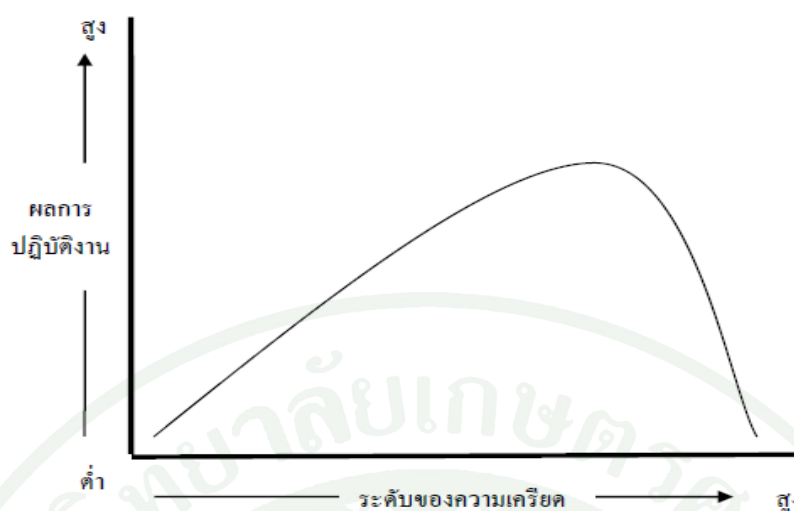
จึงสามารถสรุปได้ว่าการวัดความเครียดไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากปฏิกิริยาที่แสดงออกมา โดยวัดจากการสังเกตการณ์ใช้แบบทดสอบหรือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าแบบวัดความเครียดตามแนวคิดซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิด ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแบบวัดระดับของความเครียดตามแนวคิดของ Cooper and Marshall (1976) และ Smith (1993) และปรับปรุงจากแบบสอบถามของอดิศักดิ์ สวนกุล (2552) ที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นแบบวัดมาตรฐานที่มีเนื้อหาครอบคลุมและมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับตัวแปรตามที่ใช้ศึกษาในคราวนี้

ผลกระทบของความเครียดในการปฏิบัติงาน

สุภาพร อมรวิภากุล (2554) ผลกระทบของความเครียดในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ทาง ได้แก่ ทางร่างกาย จะทำให้เกิดความผิดปกติทางร่างกายและปัญหาสุขภาพ ทางด้านจิตใจ จะทำให้เกิดภาวะความผิดปกติต่อจิตใจและความไม่คงที่ทางอารมณ์ ความรู้สึกล้นด้านลบต่างๆ ทางด้านพฤติกรรม ทำงานขาดประสิทธิภาพ ผลงานลดลง มีการขาดงานบ่อยครั้ง

อาการทางร่างกายที่เกิดจากความเครียดสะสม และผลทางจิตใจในระยะยาว ได้แก่ ความกังวลใจ ความวุ่นวาย ความไม่สบายใจ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจหากระแวง จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความเครียดที่เกิดจากงาน จะส่งผลกระทบต่อคนในครอบครัว และคนรอบข้าง ตลอดจนพฤติกรรมที่ก้าวร้าวในที่ทำงาน และผลกระทบจากความเครียดอาจกระทบต่อความเจ็บป่วยทางจิตใจได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

จากการวิจัยพบว่าระดับของความเครียดมีความสัมพันธ์กับระดับของผลการปฏิบัติงาน สามารถแสดงออกมาได้ดังภาพ



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับของผลการปฏิบัติงานกับระดับของความเครียด
ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541)

สมยศ นาวิการ (2546) ได้นำเสนอผลกระทบของความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ความเครียดที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความเครียดจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานคือ ความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่หากเลยจุดที่บุคคลผู้นั้นจะสามารถรับได้ก็จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง
2. ความเครียดที่มีผลต่อองค์กร เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร บุคคลคนนั้นอาจจะพยายามหลีกเลี่ยงความเครียดที่เกิดขึ้นโดยอาจแสดงเป็นพฤติกรรมการขาดงานและการลาออกจากงาน ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ความเครียดที่มีผลต่อสุขภาพ ความเครียดนั้นเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยทางร่างกายทุกอย่าง ผลกระทบที่มากที่สุดของความเครียดต่อจิตใจของบุคคลคือ จะเพิ่มความกังวลและความไม่สบายใจของบุคคลคนนั้น
4. ความเครียดที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล จะทำให้ความสามารถในการตัดสินใจน้อยลงเนื่องจาก เมื่อบุคคลรู้สึกเครียดจะแสดงพฤติกรรมที่ชักช้า หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ขาดสมาธิ และแสวงหาข้อมูลใหม่เพื่อการตัดสินใจน้อยลง

Smith (1993) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเครียด ไว้ดังนี้

1. อาการความเครียดทางร่างกาย ได้แก่ หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็ว กล้ามเนื้อตึง รู้สึกกระสับกระส่ายและกระวนกระวาย ไม่มั่นใจเมื่อต้องพูดหรือทำบางอย่าง เหงื่อออกบ่อย ๆ ปากแห้ง เหนื่อยล้า ปวดศีรษะหรือปวดหลังบ่อย ๆ ผิวแห้ง พัฒนาการเป็นโรคกระเพาะอาหาร เบื่ออาหาร เป็นต้น

2. ความคิดวิตกกังวล ได้แก่ วิตกกังวลกับเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้น ชอบคิดเรื่องจุกจิกหนักใจ ชอบคิดเรื่องที่ไม่สำคัญ รบกวนจิตใจ ไม่สามารถควบคุมความคิดในแง่ลบได้

3. อารมณ์ผิดปกติ ได้แก่ รู้สึกเศร้า ไม่มีกำลังใจ มีอาการฉุนเฉียวหรือโกรธง่าย รู้สึกว่าตนถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม รู้สึกว่าตนถูกรังเกียจ หรือเป็นที่น่าขยะแขยงของผู้อื่น รู้สึกอายทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องปกติ ประหม่า หวาดระแวง หรือรู้สึกว่าคุณกกดขี่

4. พฤติกรรมการปรับตัวผิดปกติ เช่น ไม่มีสมาธิในการทำสิ่งต่าง ๆ ขี้หลงขี้ลืม ขัดแย้งกับคนอื่น ๆ แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวกับผู้อื่น การดื่มเหล้า สูบบุหรี่จัด ใช้สารเสพติด การกินมากเกินไป นอนไม่หลับ เกร็งเครียดมากเกินไป

เราสามารถสรุปผลกระทบของความเครียดในการทำงานได้ว่าหากความเครียดที่เกิดขึ้นมีระดับที่สูงเกินไปจะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวพนักงาน และองค์การ สำหรับตัวพนักงาน จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และสุขภาพ สำหรับองค์การ จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง สูญเสียทรัพยากรบุคคล และค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

ความหมายและนิยามของการลาออก

ชนัดดา ยังสี (2549) ได้นิยามความหมายของความตั้งใจในการลาออก และความหมายของแนวโน้มความตั้งใจลาออกจากงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่น หรือระดับความต้องการของพนักงานที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันโดยสมัครใจ

ผกามาศ จันตะ (2550) ความตั้งใจที่จะลาออกนั้นเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่เป็นแนวโน้มในการลาออกของพนักงานซึ่งการลาออกนั้นสามารถส่งผลดีต่อองค์การเมื่อพนักงานที่ออกไปนั้นไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและในทางตรงกันข้ามจะส่งผลเสียต่อองค์การหากพนักงานเป็นบุคคลที่มีศักยภาพหาได้ยาก ซึ่งอาจทำให้องค์การสูญเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไป

Mowday, Porter, and Steers (1982) ให้ความหมายความตั้งใจที่จะลาออกว่า หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานจนลาออกจากงานที่ทำอยู่

Mobley (1982) ได้ให้นิยามของความตั้งใจที่จะลาออกว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกมาของบุคคลใน คือ ความตั้งใจที่จะค้นหาสิ่งใหม่ๆและความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะค้นหาก็ทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหาในรูปแบบต่างๆและจะส่งผลให้เกิดแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกตลอดจนการเกิดพฤติกรรมการลาออกในขั้นสุดท้าย

จากความหมายข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกนั้นหมายถึง การตัดสินใจหรือความต้องการของพนักงานที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยในการทำงานและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน จนทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อชีวิตพนักงานจนพนักงานมีความรู้สึกต้องการค้นหาสิ่งใหม่ๆในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมการความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในที่สุด

ประเภทและลักษณะของการลาออก

สุรสาร เทพสิริ (2547) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจคือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการในการลาออกเอง
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจคือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยองค์การเป็นผู้จัดการและหมายรวมถึง การเกษียณอายุและการตาย

Griffeth and Hom (2001) ได้แยกประเภทของการลาออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ พนักงานมีความต้องการที่จะออกจากงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ปรารถนา โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1.1 การลาออกโดยสมัครใจของพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน พนักงานจึงสมัครใจที่จะลาออกเอง

1.2 การลาออกโดยสมัครใจของพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีทักษะและมีความสามารถในการทำงานสูง ก็เริ่มที่จะหาความท้าทายใหม่ๆ เช่น หน้าที่การทำงาน ลักษณะงานใหม่

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ เกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการให้พนักงานลาออกจากงาน เช่น การให้ออก หรือการไล่ออก เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรปรารถนา เนื่องจากการทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานลดลง

เราจึงสามารถสรุปประเภทของการลาออกได้เป็น 2 ประเภทคือการลาออกโดยความสมัครใจ และการลาออกโดยความไม่สมัครใจ ซึ่งการลาออกโดยความสมัครใจจะเกิดขึ้นหรือตัดสินใจด้วยตัวพนักงานเอง ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อองค์กรมากหากพนักงานคนนั้นมีศักยภาพในการทำงานที่สูง ส่วนการลาออกโดยความไม่สมัครใจ เป็นการลาออกโดยความต้องการขององค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรนั้นๆ

ปัจจัยและสาเหตุของความตั้งใจที่จะลาออก

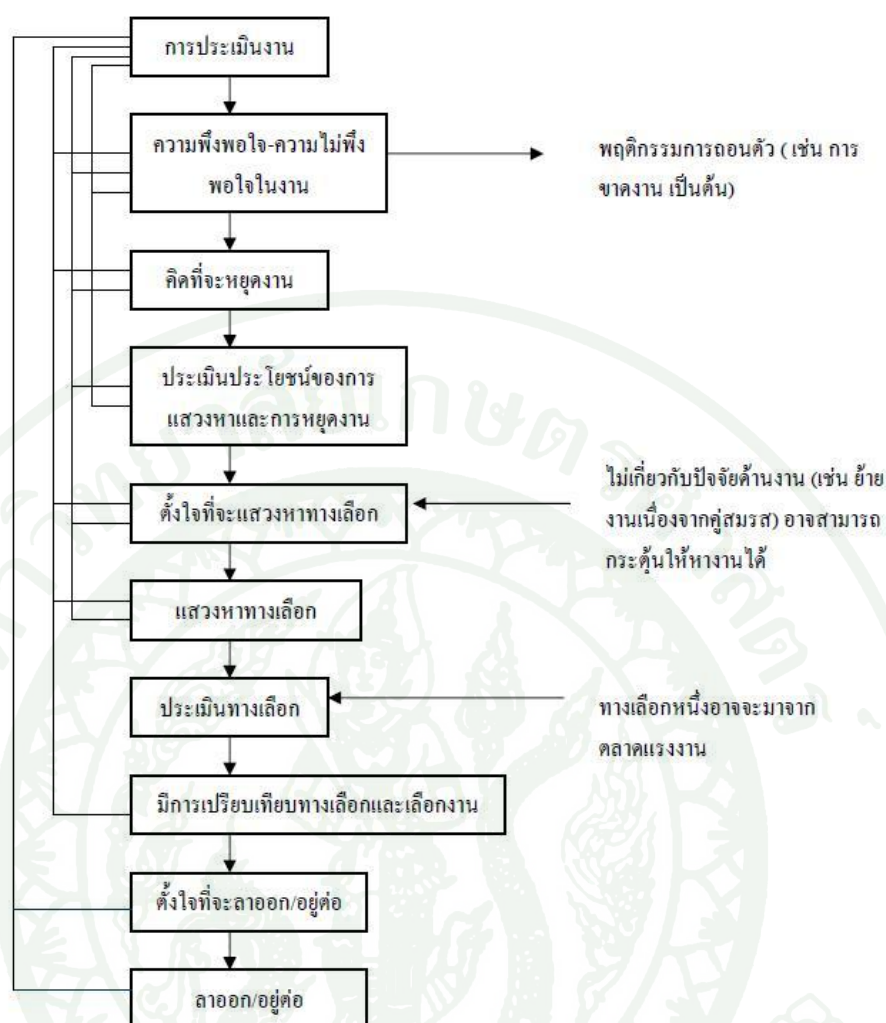
อรรณณ ล้วนบุญเสริม (2554) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแสดงให้เห็นว่าความพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการต่อแนวโน้มในการลาออกของพนักงานซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ก็สามารถแนวโน้มการลาออกของพนักงานได้

ศิรสา จรัสสุตติยากร (2547) กล่าวว่าในการทำงานของพนักงานที่มีความเสี่ยงในด้านของร่างกาย ลักษณะงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการที่อันตรายและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเสี่ยงในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ อาจจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเครียดขึ้นได้ ซึ่งหากพนักงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานเกิดความเครียดในการทำงานแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลง หรืออาจจะก่อเกิดอุบัติเหตุได้

Mowday, Porter, and Steers (1982) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน จะสามารถนำไปสู่ความรู้สึกในการต่างๆในการทำงานซึ่งมีผลต่อแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการลาออกได้ ความรู้สึกเหล่านั้นได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในรายได้และผลตอบแทน หากความรู้สึกเหล่านี้มีผลในด้านลบมากเกินไปแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานก็จะมีสูงตามไปด้วย
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น ความต้องการสิ่งจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรของพนักงานได้

Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกของพนักงานมักจะเกิดจากความไม่พึงพอใจในการทำงาน เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานเริ่มคิดที่จะหยุดงาน จากนั้นก็จะมีการประเมินความคาดหวังและสิ่งที่ตนเองต้องการ เกิดความตั้งใจในการแสวงหาหรือหาทางเลือกอื่นๆ เมื่อการประเมินจนเกิดความตั้งใจที่จะออกจากงานหรืออยู่ทำงานต่อไป และในท้ายที่สุดคือการลาออก



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบการลาออกของตัวบุคคล

ที่มา: Mobley (1982)

Jonhson and Griffeth (2000) ได้กล่าวว่าการลาออกของพนักงานที่ได้รับการพิจารณาและวิจัยจากนักวิจัยและนักการจัดการเพื่อหาความผิดปกติของการลาออก ในการศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งเป้าไปที่ ปัจจัยของโอกาสที่พนักงานจะลาออก และประเมินศักยภาพของพนักงานจึงพบว่าการลาออกเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นๆมีสถานะภาพที่ไม่ดีและศักยภาพในการศึกษาพบว่าการทำงานของพนักงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่พนักงานลาออกเพราะพนักงานที่มีศักยภาพต่ำจะถูกกดดันจากองค์กรจนต้องลาออกในที่สุด ส่วนพนักงานที่มีศักยภาพสูงก็มีโอกาสที่จะค้นสิ่งใหม่หากองค์กรเดิมไม่สามารถจะตอบสนองความต้องการได้

Janelle (2011) ได้ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและอัตราการลาออกของพนักงาน โดยอธิบายถึงความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจในผู้นำ หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและพอใจใน หัวหน้าของพนักงานแล้ว จะพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานจะ มีน้อยลงเพราะภาวะผู้นำของหัวหน้าจะเป็นกระตุ้นการทำงาน และการมีส่วนร่วมภายในองค์กร จึงสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน และภาวะผู้นำมีส่วนในการลดการลาออกของพนักงาน

เราจึงสรุปปัจจัยและสาเหตุการลาออกของพนักงานได้ 2 ปัจจัยดังนี้คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานต่างๆอันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในรายได้และผลตอบแทนเป็นต้น อีกปัจจัยที่มีผลก็คือ ปัจจัยส่วนบุคคลนั้น เช่น สถานภาพส่วนตัว ครอบครัว ความพึงพอใจ ฯลฯ ซึ่งหากองค์กรต้องการจะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ก็ควรที่จะพิจารณาถึงปัจจัยทั้ง 2 ที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบจากการลาออก

ผกามาศ จันตะ (2550) ได้กล่าวว่าความตั้งใจที่จะลาออกนั้นเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่เป็นแนวโน้มในการลาออกของพนักงานซึ่งการลาออกนั้นสามารถส่งผลดีต่อองค์กรเมื่อพนักงานที่ออกไปนั้นไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและในทางตรงกันข้ามอาจจะส่งผลเสียต่อองค์กรหากพนักงานเป็นบุคคลที่มีศักยภาพหาได้ยาก ซึ่งอาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไป

Jolivette (2004) ได้กล่าวถึงอัตราการลาออกของพนักงาน เมื่ออัตราการลาออกอยู่ในระดับต่ำ องค์กรบางองค์กรมักจะไม่อยากใช้เวลานานเพื่อที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถได้ทัดเทียมพนักงานเดิมแต่เมื่ออัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับสูงจนจำนวนบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ การรับพนักงานใหม่ที่มีความรู้ความสามารถทัดเทียมเดิมเพื่อให้บรรลุระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการอบรมอัตราการลาออกของพนักงานเนื่องจากองค์กรเหล่านี้ไม่คำนึงถึงทรัพยากรบุคคล ทำให้องค์กรเหล่านี้ขาดการพัฒนาจนไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆได้

Jonhson and Griffeth (2000) ได้กล่าวว่าค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่จะนำเข้าสู่การพิจารณา เมื่อพนักงานเก่าออกไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับของประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ

และความรู้ที่บริษัทต้องการ ซึ่งจะเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมากหากพนักงานคนนั้นมีความรู้และความสามารถสำคัญกับองค์กรมากและอัตราการลาออกที่สูงขึ้นขององค์กรจะทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานคนอื่นๆ ลดลง และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อเติบโตของรายได้ผลผลิตและความพึงพอใจของลูกค้าขององค์กร เหตุผลเหล่านี้เองที่องค์กรจึงควรวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของการลาออกของพนักงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออก มีสามารแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะได้แก่

1. พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากมีความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรับรองก็ตาม ซึ่ง Mobley (1982) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกนั้นจะสามารถทำนายการลาออกได้
2. พฤติกรรมค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นให้มารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องตกเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกไปแล้วแต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้น ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน
3. พฤติกรรมอื่นๆ เมื่อพนักงานทราบว่า ตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็จะยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน การคิดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเองเพื่อลดความวิตกกังวลและความคับข้องใจ ที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้

จากการทบทวนเอกสาร สรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกนั้นเกิดจากความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งการลาออกหรือมีแนวโน้มที่จะลาออกเป็นสิ่งที่ทำให้ส่งผลเสียต่อองค์กร เพราะพนักงานจะพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมาก

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยหลากหลายผลิตภัณฑ์ที่มีความต่อเนื่องกันในกระบวนการผลิตและเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ อีกมากมายโดยอาจจำแนกประเภทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้เป็น 3 กลุ่ม ตามการเชื่อมโยงในการผลิต คือ อุตสาหกรรมขั้นต้น (Upstream) ซึ่งเป็นขั้นการผลิตวัตถุดิบ อุตสาหกรรมขั้นกลาง (Midstream) ได้แก่ การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมขั้นปลาย (Downstream) คือ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย จัดเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกและมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกเป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากแรงงานไทยมีผลิตภาพ (Productivity) สูงเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้าง ภายในประเทศมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย มีความพร้อมในอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting Industry) ซึ่งได้แก่ โรงฉีดพลาสติก โรงงานทำ Mould and Die โรงชุบโลหะ ภาครัฐให้การสนับสนุนด้วยการส่งเสริมการลงทุนและให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี อีกทั้งไทยเป็นสมาชิกในกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ ซึ่งให้สิทธิประโยชน์ในการซื้อขายสินค้าระหว่างกัน

จากข้อมูลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อจัดอันดับมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 อันดับแรกของไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นฐานการผลิตและประกอบ ในการส่งออกให้กับบริษัทต่างชาติ ซึ่งส่วนใหญ่มีบริษัทแม่อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่นได้เข้ามาลงทุนทำการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เช่น เซมิคอนดักเตอร์ แผงวงจรไฟฟ้า และ Hard Disk Drive (HDD) ในประเทศไทยและส่งออกกลับไปยังประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดอยุธยาและปทุมธานี ซึ่งเป็นเขตหลักในการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ชนิดต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทข้ามชาติจากการลงทุนของต่างประเทศ จึงมีค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายจากผู้บริหารที่เป็นคนต่างชาติ กฎระเบียบภายในองค์กรที่อ้างอิงบริษัทแม่ซึ่งอยู่ต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ควบคุมการผลิตและควบคุมคุณภาพของสินค้า และความมั่นคงของหน้าที่การงาน เนื่องจากสินค้ากลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เป็นกลุ่มที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสภาวะการทำงานของตัวพนักงานเอง อาจจะก่อความเครียดในการทำงานและส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออกของพนักงาน

บริษัทในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2554 ที่ผ่านมาประสบกับวิกฤติอุทกภัยสร้างความเสียหายเป็นมูลค่าสูงมาก ทำให้บางบริษัทสูญเสียการสั่งซื้อจากลูกค้า บางบริษัทพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทนี้อาจจะรับรู้ได้ถึงสถานะความไม่มั่นคงของบริษัทจนอาจเกิดความเครียดขึ้นมาได้ เมื่อเกิดความเครียดแล้วพนักงานเหล่านี้ก็พยายามหาทางในการหลีกเลี่ยงจากความเครียด โดยการหาสิ่งใหม่ในการทำงานเช่นการหางานซึ่งอาจนำมาสู่การลาออกจากองค์กรได้

ข้อมูลทั่วไปอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นการนำวัตถุดิบจากอุตสาหกรรมปิโตรเลียมไปผลิตต่อเนื่องจนเป็นเม็ดพลาสติกเส้นใยสังเคราะห์ ยางสังเคราะห์ สารเคลือบผิว และกาวต่างๆ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีเหล่านี้เป็นวัตถุดิบพื้นฐานที่สำคัญในการผลิตเครื่องอุปโภคบริโภค ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ รวมไปถึงจนถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ทำให้มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ มากมาย เพราะสามารถนำไปใช้ผลิตสินค้าพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์หรือ ที่เรียกว่า ปัจจัย 4 ได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกลายเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญแห่งการดำเนิน ชีวิตประจำวัน และพัฒนาประเทศ

กลุ่มบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเคมีโดยส่วนมากจะตั้งอยู่เขตนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด ในเขตอุตสาหกรรมแห่งนี้จะประกอบไปด้วยกลุ่ม บริษัท ปตท.จำกัด มหาชน และ กลุ่ม เครือซีเมนต์ไทยก็ตาม ซึ่งแถบบริเวณนั้นจะประสบปัญหาเกี่ยวกับสารเคมี มลภาวะทางอากาศ การรั่วไหลของสารเคมี ซึ่งนำมาสู่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดจนอาจนำมาสู่แนวโน้มในการลาออกของพนักงานได้

การบริหารงานที่เน้นเรื่อง กลยุทธ์ทางการตลาด โดยเฉพาะในด้านบุคคลนั้น องค์การจะเน้นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ดังนั้นบุคคลที่ทำงานในองค์การนี้จึงมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ ความสามารถค่อนข้างดีทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจอย่างต่อเนื่องและทำให้มีการ ปรับขยาย องค์กรเพื่อตอบรับกับความสำเร็จเหล่านี้

1. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่มีวัฏจักร (Life Cycle) มีขาขึ้น ขาลง การขึ้น ลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการลงทุน โดยวัฏจักรทางธุรกิจดังกล่าวเปรียบเสมือนดาบสองคม ดังนั้น การเตรียมตัวเข้าสู่การผลิตต้องได้จังหวะกับวัฏจักรขาขึ้นโรงงานที่เข้าสู่การผลิตช่วงขาขึ้น จะมีความสามารถคืนเงินต้นและดอกเบี่ยตาม กำหนดได้ดีกว่าโรงงานที่เข้าสู่การผลิตขาลงของวัฏจักร

2. ต้องใช้เงินลงทุนสูง อุตสาหกรรมปิโตรเคมีต้องอาศัยเทคโนโลยีในการผลิต และมูลค่า การก่อสร้างโรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้เม็ดเงินมหาศาลใช้เวลาดำเนินการ นานกว่าที่บริษัทจะสามารถ ดำเนินการผลิต/ขายได้จริง ในขณะที่มีผู้แข่งขันในตลาดเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการแข่งขันตัด ราคาผลิตภัณฑ์ ดังนั้น ผู้ที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ โดยเฉพาะผู้ที่เป็เจ้าของวัตถุดิบ จะเป็นผู้ได้เปรียบ ในการแข่งขัน

3. มีการแข่งขันสูง เนื่องจากในแต่ละภูมิภาค มีผู้ผลิตเป็นจำนวนมากและต่างมุ่งขยายธุรกิจ ให้ครบวงจร รวมทั้งการขนส่งผลิตภัณฑ์เม็ดพลาสติก ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นปลายของอุตสาหกรรม ก็ทำได้ด้วยความสะดวก การแข่งขันทางการตลาดจึงมีสูงจากผู้ผลิตที่มีอยู่ทั่วโลก

4. อัตราการผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีต่ออัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายใน ประเทศอยู่สัดส่วนประมาณ 2 ต่อ 1 การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมต่างๆ มีความสัมพันธ์ กับการ ขยายตัวในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กล่าวคือ หากประเทศมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดี ขึ้น ประชาชนก็จะมีฐานะและกำลังซื้อสูงขึ้น อัตราการบริโภคสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ก็จะสูงขึ้นด้วย

5. เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาวัตถุดิบซึ่งกันและกัน โดยผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรม ขึ้นต้นจะเป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมขั้นกลาง และผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมขั้นกลางจะเป็น วัตถุดิบของอุตสาหกรรมขั้นปลาย ดังนั้น การเติบโตของอุตสาหกรรมขั้นปลายจะส่งผลให้เกิดการ เติบโตของอุตสาหกรรมขั้น กลางและนำไปสู่การเติบโตของอุตสาหกรรมขั้นต้นตามลำดับ โอกาส ในการขยายตัวของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขึ้นต้นจึงต้องพิจารณาจากสถานะของ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลายหรืออุตสาหกรรมเม็ดพลาสติก หากอุตสาหกรรมเม็ดพลาสติกมีอันต้องหยุดชะงัก ลงก็จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ผลิตในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นไปด้วย

บุคคลที่ทำงานในองค์กรนี้จึงมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ ความสามารถค่อนข้างดีทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจอย่างต่อเนื่องและทำให้มีการ ปรับขยายของค์การเพื่อตอบรับกับความสำเร็จเหล่านี้ ดังนั้น้องค์การจึงต้องมีการจัดการสรรหาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการขยายงาน ซึ่งตัวพนักงานอาจได้รับแรงกดดันอันเกิดสภาวะการทำงานภายในตัวองค์กร ความคาดหวังที่มีต่อตัวพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อมภายในซึ่งก่อให้เกิดความเครียดขึ้นกับตัวพนักงานเอง รวมถึงปัจจัยอื่นๆเช่น ค่านิยมภายในองค์กร วัฒนธรรมภายในองค์กรที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งล้วนเป็นเหตุในการลาออกของพนักงาน

สภาพแวดล้อมของกลุ่มธุรกิจ จะมีความเสี่ยงทางมลภาวะทางอากาศ สารเคมี และเครื่องจักรที่อันตราย และการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติเหตุที่เพิ่งปรากฏเป็นข่าวก็คือ การระเบิดของสารเคมีของโรงงานแห่งหนึ่งในมาบตาพุดส่งผลให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตจำนวนมาก ซึ่งอันตรายและความเสี่ยงก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานจนมาสู่การลาออกได้

ผลงานการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารงานวิจัย และตรวจสอบเอกสารผลงานทางด้านวิชาการพบว่า มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและแนวโน้มในการลาออก ดังต่อไปนี้

อดิศักดิ์ สวนกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า (1) ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยวัดความเครียดจาก 3 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม (2) จากการทดสอบหาความสัมพันธ์จะพบว่าปัจจัยในการทำงานมีผลต่อระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพิจารณาจาก ลักษณะงาน นโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ทิพย์ดา กาญจนพิบูลย์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า (1) ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความไวต่อความเครียดอยู่ในระดับสูงมาก โดยวัดปัจจัยของความเครียดจากปัจจัยรอบตัวพนักงาน เช่น

ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม ครอบครัว หรือปัจจัยส่วนตัวที่มีผลต่อสภาพจิตใจ แต่ความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้นไม่สอดคล้องกับความเครียดจากงานเพราะ ขั้นตอนการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้หยุดชะงักลง (2) ผลการเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานการที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกันมีความไวต่อความเครียดและความเครียดจากงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะมีความไวต่อความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความไวต่อความเครียดแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ศรินยา เสนโศพิศ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า (1) จากการศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร พบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับความเครียดปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเป็นพนักงานเข้าทำงานใหม่ การทำงานหนัก และมีการเจ็บป่วยที่รุนแรงเกินขึ้นมีการทำงานในลักษณะที่บ่อยครั้ง ทำให้พนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก แนวคิดทางด้านชีวภาพ จิตใจ และสังคม (2) การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะทำการสมรสแล้วและมีบุตร การปฏิบัติงานเป็นกะทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ เนื่องจากไม่มีเวลาให้ครอบครัว (3) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าของงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานเนื่องจากหน่วยงานเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หากมีผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ดี เป็นธรรม โปร่งใส จึงทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน

สุภาพร อมรธิวากุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิพบว่าสัมพันธ์ภาพภายในที่ทำงานซึ่งเป็นด้านหนึ่งในปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ชญาดา สารโนสศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน พบว่าได้ผลการศึกษาออกมาว่าในค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม การให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย นั้นเป็นปัจจัยในด้านรูปแบบการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

ชนัดดา ยังสี (2549) ได้ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอินเตอร์โรล (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน และบริษัท แกรนด์ แปซิฟิกอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก โดยวัดปัจจัยส่วนบุคคลจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) พนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันมีการตั้งใจลาออกแตกต่างกันโดยพิจารณาในด้านความเกี่ยวข้องในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การสั่งการและระเบียบในองค์กร ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) พนักงานที่มีความเหนื่อยหน่ายมีความตั้งใจลาออก ความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้ พนักงานเกิดความรู้สึกอ่อนล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้พนักงาน มีการตั้งใจลาออกได้

ผกามาศ จันตะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษพบว่า (1) ความเครียดในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงถึงพนักงานมีความรู้สึกกดดันและวิตกกังวลในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเป็นแรงขับให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรจรรีกระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานในระดับนี้ไว้ โดยการสร้างความท้าทายในการทำงานและควบคุมไม่ให้เกินระดับนี้เอาไว้ (2) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์บวกทางกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยพบว่าความเครียดในการทำงานเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้ว พบว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงานที่มาจากภาระการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งองค์กรควรพิจารณาแก้ไขสองด้าน คือด้านแรก ภาระการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตนเองโดยผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้พนักงานเพื่อป้องกันการเกิดความไม่

พึงพอใจและลดการต่อต้านและการลาออกองค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้

ศิรสา จรัสวุฒิยากร (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า (1) ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายช่างแผนกกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นั่นเป็นเพราะ ในการทำงานของพนักงานมีการทำงานกันเป็นทีมมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน (2) การรับรู้ความเสี่ยงของพนักงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งในการซ่อมบำรุงอากาศยานนั้นพนักงานทุกคนจะต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่มีเสียงสูงทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีสภาพร่างกายอ่อนแอและจิตใจไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดความเครียดมากยิ่งขึ้น ความเครียดในการทำงานก็เพิ่มขึ้นตามด้วย

สมมติฐานในการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

1. ปัจจัยในการทำงาน การทำงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จาก Source of Indicator ของ Cooper and Marshall (1976) และอ้างอิงจากแบบถามจากผล งานวิจัยของ อุดิศักดิ์ สวนกุล (2552) และศรีนยา เสนโสพิศ (2551) ได้ศึกษาสภาพปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานโดยการสรุปแนวคิดเชื่อมโยงกับกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

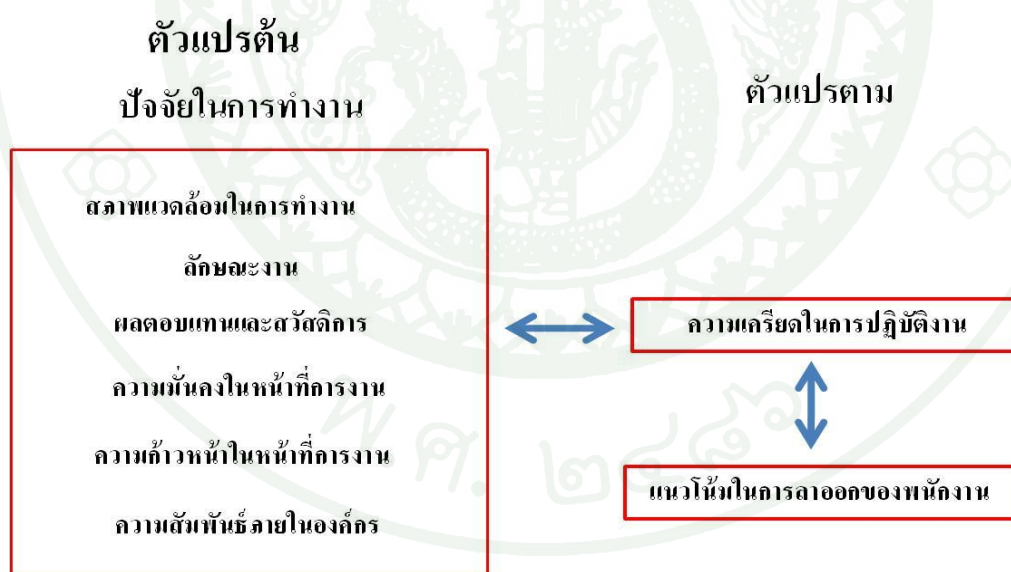
- 1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2 ด้านลักษณะงาน
- 1.3 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 1.4 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.6 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

2. ความเครียดในการทำงาน ได้ใช้ทฤษฎีความเครียดในการทำงานของ Greenberg (1996) Cartwright and Cooper (1997) ในการวัดความเครียดทั้ง3ด้าน ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ และความเครียดในการทำงานพฤติกรรมจากอ้างอิงจากแบบถาถามงานวิจัยของ ผกามาศ จันต๊ะ (2550) และ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) ซึ่งศึกษาและอ้างอิงจากแบบทดสอบวัดระดับความเครียดของ Smith (1993) โดยแบบสอบถามที่ Smith สร้างขึ้นเป็นแบบวัดมาตรฐานตามหลัก HOS (health opinion survey) ที่สอดคล้องกับความเครียดในการทำงาน

3. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้ใช้ทฤษฎีหลักการของกระบวนการลาออกของ Mobley และอ้างอิงจากแบบสอบถามของ ผกามาศ จันต๊ะ (2550) และชนิดดา ยังสี (2549)

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงสามารถสรุปข้อมูลต่างๆ มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาสาเหตุและผลกระทบจากความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เปรียบเทียบกับ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์



กลุ่มประชากร

1. พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน330คน
2. พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจำนวน300คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

สภาพปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย สาเหตุดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ลักษณะงาน
3. ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ระดับความเครียดของพนักงาน
2. แนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. สภาพปัจจัยในการทำงานมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

สภาพปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน
พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

สภาพปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน
พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

1.2 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

1.3 ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

1.4 ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

1.6 ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

2. ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน

2.1 ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

2.2 ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในบทนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวิธีการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 เป็นพนักงานในกลุ่มปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานในกลุ่มบริษัทซีเมนส์ไทย บริษัทเครือซีเมนส์ไทย (กลุ่มธุรกิจปิโตรเคมี SCG Chemicals) จำนวน 5 บริษัท ได้แก่ บริษัทเอสซีจีพลาสติกส์ บริษัทไทยโพลิโพรไพลีน บริษัทระยองวิศวกรรมและซ่อมบำรุง บริษัททวพลาสติก บริษัทไทยโพลิเอททีลีน และกลุ่มบริษัท ปตท.ประเทศไทยจำกัด จำนวน 5 บริษัท ได้แก่ บริษัท พีทีทีฟินอล จำกัด บริษัท พีทีที จำกัด มหาชน บริษัท พีทีทีแอลเอ็นจี จำกัด บริษัท พีทีทีเมนเทนแนนซ์ จำกัดและบริษัท เฮซเอ็มซีโพลีเมอร์ จำกัด ได้สืบหาข้อมูลจากรายงานประจำปี 2554 ของทั้งกลุ่มบริษัทและโทรศัพท์สอบถามไปยังผู้จัดการฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดและจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารระดับต้นขึ้นไปของ
กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2555)

บริษัท	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารระดับต้น ถึงระดับกลาง (คน)
บริษัทไทยโพลีโพรไพลีน	529	72
บริษัทระยองวิศวกรรมและซ่อม บำรุง	122	34
บริษัทนวลพลาสติก	576	64
บริษัทไทยโพลีเอททีลีน	443	67
บริษัท พีทีที จำกัด มหาชน	553	213
บริษัท พีทีทีฟินอล จำกัด	276	87
บริษัท พีทีทีแอลเอ็นจี จำกัด	253	57
บริษัท พีทีทีเมนเทนแนนซ์ จำกัด	1,325	247
บริษัท เฮซเอ็มซีโพลีเมอร์จำกัด	189	69
รวม	4,266	910

ที่มา: จากการสอบถามจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในแต่ละบริษัท

จากการสอบถามในเบื้องต้นทราบว่า มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 4,266 คน และมีจำนวน
พนักงานที่เป็นพนักงานบริหารระดับต้นจำนวน 910 คน

1.2 เป็นพนักงานในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆในจังหวัดปทุมธานีและอยุธยา ประกอบไปด้วย บริษัท โซนี่ ดีไวส์เทคโนโลยี จำกัด บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล จำกัดบริษัทแมคนิคอม ฟริชชั่นจำกัด บริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด โดยการสอบถามทางโทรศัพท์กับทางผู้จัดการฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท

ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากรทั้งหมดและจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารระดับต้นขึ้นไปของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2555)

บริษัท	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารระดับต้นถึงระดับกลาง (คน)
บริษัท โซนี่ดีไวส์เทคโนโลยี จำกัด	796	72
บริษัท ฟาบริเน็ต จำกัด	4,897	387
บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล จำกัด	9,784	637
บริษัทแมคนิคอม ฟริชชั่นจำกัด	5,240	397
บริษัทโตชิบา เซมิคอนดักเตอร์จำกัด	1,876	226
รวม	22,539	1,719

ที่มา: จากการสอบถามจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในแต่ละบริษัท

จากการสอบถามในเบื้องต้นทราบว่า มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 22,539 คน และมีจำนวนพนักงานที่เป็นพนักงานบริหารระดับต้นจำนวน 1,719 คน

2. ขนาด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรเป้าหมายหลัก คือ พนักงานในกลุ่มปิโตรเคมีจำนวน 910 คนและพนักงานในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 1,719 คน ใน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มปิโตรเคมีโดยคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad \dots (3.1)$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จากสูตร จะได้

$$n = \frac{910}{(1 + 910(.05)^2)}$$

$$n = \frac{910}{(1 + 2.275)} = 278$$

ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของกลุ่มปิโตรเคมีจำนวน 278 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้สูตรของ Yamane

$$n = \frac{1719}{(1 + 1719(.05)^2)}$$

$$n = \frac{1719}{(1 + 5.2975)} = 324$$

ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 324 คน

ผู้วิจัยจึงทำการเลือกพนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมโดยส่งแบบสอบถามออกไปกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี 300 ฉบับ และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 330 ฉบับ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Questionnaire) โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากผลงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และ กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจาก Occupational Source of Indicator ของ Cooper and Marshall (1976) และอ้างอิงจากแบบถามจากงานวิจัยของ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) และ ศรีนยา เสนโสภา (2551) แบ่งเป็น 6 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ เกี่ยวกับ ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สุขลักษณะเป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติงานจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 9 ข้อ เกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการต่างของบริษัท

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม
อุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 5 ข้อ เกี่ยวกับแนวโน้มและอัตราการก้าวหน้าในอาชีพการงาน
ของพนักงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม
อุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 9 ข้อ เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์พนักงานกับเพื่อนร่วมงานหรือ
หัวหน้างาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 2 อุตสาหกรรม ใน
ระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา เป็นการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับระดับของ
ความเครียดที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจำนวน 16 ข้อ ในการวัดความเครียดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเครียด
ในการทำงานด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ และความเครียดในการทำงาน
พฤติกรรมจากอ้างอิงจากแบบถามงานวิจัยของ ผกามาศ จันต๊ะ (2550) และ อติศักดิ์ สวนกุล (2552)
ซึ่งศึกษาและอ้างอิงจากแบบทดสอบวัดระดับความเครียดของ Smith (1993)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในระยะ 6
เดือนที่ผ่านมา เป็นการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Mobley (1982) จำนวน
10 ข้อ

การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน

ในการตรวจแบบวัดและการให้คะแนนแต่ละข้อ พิจารณา ดังนี้

1. แบบวัดรูปแบบการรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ

หลักเกณฑ์การให้คะแนน ได้กำหนดตามแบบของ (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้
พนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรม ประเมินระดับสภาพการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละ
ข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งจะวัดใน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก
เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบทดสอบการรับรู้สภาพปัจจัยในการทำงานในด้านต่างๆ

ระดับความรู้สึกในการรับรู้ถึง สภาพปัจจัยในการทำงาน	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงลบ	ข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
ไม่เห็นด้วย	1	5

2. แบบวัดระดับการรับรู้ถึงความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานของทั้ง 2 กลุ่ม
อุตสาหกรรม

หลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้ Likert Scale 5 ระดับ โดยให้พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม
อุตสาหกรรม ประเมินระดับการรับรู้ถึงความเครียดในการปฏิบัติงานของตนเองว่าเห็นด้วยมากน้อย
เพียงใด แต่ละข้อเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งจะวัดใน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมาก
ที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน
ความเครียดมากที่สุด	5
ความเครียดมาก	4
ความเครียดปานกลาง	3
ความเครียดน้อย	2
ไม่มีความเครียด	1

3. แบบวัดระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกภายใน 6 เดือนของพนักงานของทั้ง 2
กลุ่มอุตสาหกรรม

หลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้ Likert Scale 5 ระดับ โดยให้พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม
อุตสาหกรรม ประเมินระดับการรับรู้ถึงระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกภายใน 6 เดือนของ
ตนเองว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด แต่ละข้อเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งจะวัดใน 5
ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย ดังแสดง
ในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

ระดับแนวโน้มความตั้งใจใน การลาออกของพนักงาน	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงลบ	ข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
ไม่เห็นด้วย	1	5

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของระดับการปฏิบัติและระดับการรับรู้สภาพปัจจัยในการทำงานเป็น 3
ระดับ คือ สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปาน
กลาง สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยนำ คะแนนรายด้านและโดยรวม ตามหลักสถิติวัด
การกระจายข้อมูล เพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสม ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad \dots (3.2)$$

คะแนนสูงสุดของแต่ละข้อเท่ากับ 5 คะแนน

คะแนนต่ำสุดของแต่ละข้อเท่ากับ 1 คะแนน

เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร จะได้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนน} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.8 ซึ่งสามารถแบ่งช่วงคะแนนโดยรวมของสภาพปัจจัยในการทำงาน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
1.81 – 2.61	สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.62 – 3.42	สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.43 – 4.23	สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
4.24 – 5.00	สภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากการพิจารณาได้แบ่งช่วงคะแนนโดยรวมและในแต่ละด้านของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	สภาพระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก
1.81 – 2.61	สภาพระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
2.62 – 3.42	สภาพระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
3.43 – 4.23	สภาพระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูง
4.24 – 5.00	สภาพระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

การพิจารณาได้แบ่งช่วงคะแนนโดยรวมและในแต่ละด้านของระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.61	สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับต่ำ
2.62 – 3.42	สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง
3.43 – 4.23	สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับสูง

4.24 – 5.00

สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับสูงมาก

ระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.70-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30-.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและประเด็นสำคัญต่าง ๆ ตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มของประชากรที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 34 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามเรื่องสภาพปัจจัยในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918

แบบสอบถามเรื่องระดับความเครียดในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.851

แบบสอบถามเรื่องแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.793

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด ไปยังบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จำนวน 10 บริษัทและแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 330 ชุด ไปยังบริษัทในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ 5 บริษัท เพื่อขอให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงว่า เป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นนำมาตรวจสอบข้อมูล และพิจารณาถึงความผิดปกติของข้อมูล ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. ข้อมูลที่ถูกต้องจะนำมาลงรหัส เพื่อเป็นแบ่งแยกคำตอบออกจากกัน โดยมีการให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยอาศัยเทคนิคทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยในการศึกษา คือ

1. การหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรู้สภาพปัจจัยในการทำงานกับระดับความเครียดในการทำงาน

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ของความผันแปร (Coefficient of Variation: CV) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและดูการกระจายของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ เช่น ระดับการรู้สภาพปัจจัยในการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และ ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) ใช้วัดการกระจายของข้อมูลที่มีการหาค่าเฉลี่ย
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามออกไปกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี 300 ฉบับ และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 330 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ก็ทำการตรวจสอบคัดเลือกรูปแบบสอบถามเฉพาะชุดที่ตอบอย่างสมบูรณ์โดยได้กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จำนวน 299 ชุด หรือคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 99.6 และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 326 ชุด หรือคิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 98.7 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งการนำเสนอและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 การวิเคราะห์ระดับลักษณะของระดับสภาพปัจจัยในการทำงาน
- 4.3 การวิเคราะห์ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จำนวน 299 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน (คิดเป็นร้อยละ 99.6) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา บริษัท หน่วยงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งงาน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มปีโตรเคมี

(n = 299)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มปีโตรเคมี	299	100
2. เพศ	ชาย	252	84.28
	หญิง	47	15.72
3. อายุ	20 – 25 ปี	68	22.74
	26 – 30 ปี	161	53.85
	31 ปีขึ้นไป	70	23.41
4. อายุการทำงาน	0 – 5 ปี	177	59.20
	6 – 10 ปี	84	28.09
	10 ปี ขึ้นไป	38	12.71
5. การศึกษา	ปริญญาตรี	181	60.54
	ปริญญาโท	118	39.46
5. สถานภาพ	โสด	223	74.58
	สมรส	76	25.42
6. รายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลาและ ค่าสวัสดิการอื่นๆ)	ต่ำกว่า 20,000 บาท	1	0.33
	20,001-30,000 บาท	50	16.72
	30,001-40,000 บาท	157	52.51
	40,001-50,000 บาท	42	14.05
	50,001 บาทขึ้นไป	49	16.39

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 326 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน (คิดเป็นร้อยละ 98.7) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา บริษัท หน่วยงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งงาน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์	326	100
2. เพศ	ชาย	216	66.26
	หญิง	110	33.13
3. อายุ	20 – 25 ปี	77	23.62
	26 – 30 ปี	136	41.72
	31 ปีขึ้นไป	113	34.66
4. อายุการทำงาน	0 – 5 ปี	161	49.39
	6 – 10 ปี	116	35.58
	10 ปี ขึ้นไป	49	15.03
5. การศึกษา	ปริญญาตรี	270	82.82
	ปริญญาโท	56	17.18
5. สถานภาพ	โสด	243	74.54
	สมรส	76	23.31
	หย่าร้าง	7	2.15

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n = 326)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน			
(ไม่รวมค่าล่วงเวลาและ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20	6.13
ค่าสวัสดิการอื่นๆ)	20,001-30,000 บาท	200	61.35
	30,001-40,000 บาท	74	22.70
	40,001-50,000 บาท	17	5.21
	50,001 บาทขึ้นไป	15	4.60

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายกลุ่มอุตสาหกรรมกลุ่มปิโตรเคมี ในการศึกษาได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 84.28 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 15.72

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 53.85 รองลงมาคืออายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 23.41 ส่วนกลุ่มที่มีน้อยที่สุดอายุ 21-25 ปี คือ ร้อยละ 22.74

3. อายุงาน พนักงานที่มีอายุงาน 0 – 5 ปี มีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 59.20 กลุ่มที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 35.58 และ กลุ่มที่มีอายุงาน 10– 15 ปี มีมีจำนวนร้อยละ 15.03

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.54 ระดับการศึกษาปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 39.46

5. สถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 74.58 และมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 25.42

6. ระดับรายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) ของพนักงานพบว่า ระดับรายได้ในช่วง ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.33 ระดับรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.72 ระดับรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.51 ระดับรายได้ในช่วง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.05 และ ระดับรายได้ในช่วง 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.39

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในการศึกษาได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 66.26 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 33.74

2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 41.72 รองลงมาคืออายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 34.66 ส่วนกลุ่มที่มีน้อยที่สุดอายุ 21-25 ปี คือ ร้อยละ 23.62

3. อายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0 – 5 ปี มีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 49.39 กลุ่มที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 35.58 และ กลุ่มที่มีอายุงาน 10– 15 ปี มีมีจำนวนร้อยละ 15.03

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.82 ระดับการศึกษาปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 17.18

5. สถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 74.54 และมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 23.31 สถานภาพหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 2.15

6. ระดับรายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) ของพนักงานพบว่า ระดับรายได้ในช่วง ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.13 ระดับรายได้ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.35 ระดับรายได้ในช่วง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.70 ระดับรายได้ในช่วง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.21 และ ระดับรายได้ในช่วง 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.60

4.2 การวิเคราะห์ระดับลักษณะระดับสภาพปัจจัยในการทำงาน

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของระดับสภาพปัจจัยการทำงานจำนวนทั้งสิ้น 49 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ตารางที่ 4.3 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) สถานที่ทำงานมี สัญลักษณ์ที่ดี สะอาด เหมาะสม	18.7	60.2	21.1	-	-	2.02	0.63	ดี
2) อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ ทำงานมีความ เหมาะสมปลอดภัย	19.7	70.9	9.4	-	-	1.90	0.53	ดี
3) บริษัทมีการจัด สถานที่จำหน่าย อาหารไว้เหมาะสม และถูกสัญลักษณ์	10.0	50.5	27.1	5.4	7.0	2.49	0.99	ดี
4) มีห้องน้ำที่ สะอาดและถูก สัญลักษณ์	26.8	53.5	19.4	-	0.3	3.30	0.99	ปาน กลาง
5) มีการจัดเก็บ สารเคมีที่เป็น อันตรายไว้ เหมาะสมและ ปลอดภัย	19.1	57.2	17.1	6.0	1	2.12	0.81	ดี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 299)

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6) สถานที่ทำงาน มีความเสี่ยงและ ไม่ปลอดภัย	10.0	37.5	26.1	25.8	0.7	3.30	0.99	ปาน กลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม						2.52	0.82	ดี

ตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) สถานที่ทำงานมี สุขลักษณะที่ดี สะอาด เหมาะสม	47	133	124	19	3	2.38	0.84	ดี
2) อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ ทำงานมีความ เหมาะสมปลอดภัย	76	132	110	7	1	2.16	0.81	ดี

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n = 326)

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง			
3) บริษัทมีการจัด สถานที่จำหน่าย อาหารไว้เหมาะสม และถูกสุขลักษณะ	18	85	132	73	18	2.87	1.04	ปาน กลาง
4) มีห้องน้ำที่ สะอาดและถูก สุขลักษณะ	22	100	134	38	32	2.87	1.04	ปาน กลาง
5) มีการจัดเก็บ สารเคมีที่เป็น อันตรายไว้ เหมาะสมและ ปลอดภัย	55	134	125	7	5	2.30	0.83	ดี
6) สถานที่ทำงานมี ความเสี่ยงและไม่ ปลอดภัย	21	106	130	55	14	2.80	0.94	ปาน กลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม						2.56	0.91	ดี

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีโดยมีค่า $\bar{x} = 2.52$ และค่า S.D. = 0.91 และเมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย ($\bar{x} = 1.90$) จะอยู่ในเกณฑ์ดี และด้านมีห้องน้ำที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.30$) กับด้านสถานที่ทำงานมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย ($\bar{x} = 3.30$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีโดยมีค่า $\bar{x} = 2.56$ และค่า S.D. = 0.72 และเมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย ($\bar{x} = 2.16$) จะอยู่ในเกณฑ์ดี มีและด้านบริษัทมีการจัดสถานที่จำหน่ายอาหารไว้เหมาะสม ถูกสุขลักษณะและมีห้องน้ำที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 2.87$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์สภาพด้านลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ด้านลักษณะงาน	ระดับการรับรู้ด้านลักษณะงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) ปริมาณงานที่ รับผิดชอบมีมาก เกินไป	27	89	159	24	-	3.40	0.76	ปาน กลาง
2) งานที่ทำมีความ เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	25	169	95	10	-	2.30	0.67	ดี
3) ปริมาณงานที่ทำ หรือรับผิดชอบมี ความเหมาะสม	5	126	112	56	-	2.73	0.78	ปาน กลาง
4) มีการกำหนด ความรับผิดชอบและ หน้าที่ในการทำงาน ไว้ชัดเจน	14	151	92	42	-	2.54	0.79	ดี
5) มี job description ที่ชัดเจนทำให้ ปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพมาก	14	130	120	21	14	2.64	0.87	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านลักษณะงาน	ระดับการรับรู้ด้านลักษณะงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6) ลักษณะงานที่ทำให้ ความท้าทาย	16	136	102	45	-	2.59	0.81	ดี
7) ลักษณะงานที่ทำให้ ความกดดันสูง	28	152	109	10	-	3.66	0.69	แย่
8) มีการแข่งขัน ภายในหน่วยงานสูง	19	89	144	47	-	3.30	0.78	ปาน กลาง
9) ลักษณะงานที่ทำให้ ต้องแข่งกับเวลาอยู่ เสมอ	25	160	99	15	-	3.65	0.70	แย่
10) ลักษณะงานที่ทำให้ อยู่ใกล้เครื่องจักรที่ อันตรายต่อร่างกาย และชีวิต	23	130	115	21	10	3.45	0.86	แย่
11) เวลาในการ ทำงานยาวนานเกิน วันละ 8 ชั่วโมง	40	49	107	77	26	3.00	1.14	ปาน กลาง
12) ต้องเข้างานเป็น กะ	3	1	69	94	132	1.83	0.86	ดี
13) ทำงานใน สถานที่ที่เกิด อุบัติเหตุ	15	117	121	36	10	3.30	0.87	ปาน กลาง
ด้านลักษณะงานโดยรวม						2.95	0.81	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์สภาพด้านลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ด้านลักษณะงาน	ระดับการรับรู้ด้านลักษณะงาน					การแปลความหมาย			
	จำนวน					ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป	45	121	135	25	-		3.57	0.82	แย่
2) งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	14	128	159	25	-		2.60	0.69	ดี
3) ปริมาณงานที่ทำหรือรับผิดชอบมีความเหมาะสม	6	109	138	70	3		2.86	0.80	ปานกลาง
4) มีการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ในการทำงานไว้ชัดเจน	15	87	115	87	22		3.04	0.99	ปานกลาง
5) มี job description ที่ชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมาก	39	71	127	70	19		2.87	1.06	ปานกลาง
6) ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย	14	52	155	93	12		3.11	0.87	ปานกลาง
7) ลักษณะงานที่ทำมีความกดดันสูง	30	75	186	35	-		3.31	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านลักษณะงาน	ระดับการรับรู้ด้านลักษณะงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
8) มีการแข่งขัน ภายในหน่วยงานสูง	9	79	152	71	15	2.99	0.87	ปาน กลาง
9) ลักษณะงานที่ทำ ต้องแข่งกับเวลาอยู่ เสมอ	48	137	104	32	5	3.59	0.91	แย่
10) ลักษณะงานที่ทำ อยู่ใกล้เครื่องจักรที่ อันตรายต่อร่างกาย และชีวิต	-	37	87	153	49	2.34	0.87	ดี
11) เวลาในการ ทำงานยาวนานเกิน วันละ 8 ชั่วโมง	28	106	110	70	12	3.21	1.00	ปาน กลาง
12) ต้องเข้างานเป็น กะ	9	47	73	115	82	2.34	1.09	ดี
13) ทำงานใน สถานที่ที่เกิด อุบัติเหตุได้เสมอ	7	33	98	112	76	2.33	1.01	ดี
ด้านลักษณะงานโดยรวม						2.94	0.90	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาสภาพด้านลักษณะงานของพนักงานภายในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{x} = 2.95$ และค่า S.D. = 0.81 พบว่าปัจจัยเมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าปัจจัยด้านต้องเข้างานเป็นกะอยู่เสมอ ($\bar{x} = 1.83$) จะอยู่ในเกณฑ์ดี และด้านลักษณะงานที่ทำให้มีความกดดันสูง ($\bar{x} = 3.66$) จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาสภาพด้านลักษณะงานของพนักงานภายในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{x} = 2.94$ และค่า S.D. = 0.90 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าปัจจัยด้านทำงานในสถานที่ที่เกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา ($\bar{x} = 2.33$) จะอยู่ในเกณฑ์ดี และด้านลักษณะลักษณะงานที่ต้องแข่งกับเวลาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.59$) จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์สภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการ ทำงาน	ระดับการรับรู้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการใน การทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน							
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
1) ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	4	170	118	3	4	2.44	0.61	ดี
2) ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ	-	154	115	22	8	2.61	0.74	ดี
3) ได้รับค่าล่วงเวลา เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ได้รับเพิ่ม	13	134	96	28	28	2.75	1.01	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการ ทำงาน	ระดับการรับรู้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการใน การทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
4) มีสวัสดิการด้านค่า รักษาพยาบาลด้าน สุขภาพและอุบัติเหตุ มีความเหมาะสม	41	179	74	3	2	2.15	0.68	ดี
5) มีสวัสดิการด้าน ค่าที่พักหรือค่าครอง ชีพ	79	164	49	6	1	1.95	0.73	ดี
6) มีสวัสดิการ ช่วยเหลือค่าเดินทาง	17	125	114	38	5	2.63	0.84	ปาน กลาง
7) สามารถเบิกค่า รักษาพยาบาลได้ สะดวกรวดเร็ว	58	163	67	7	4	2.12	0.79	ดี
8) มีสวัสดิการค่า ศึกษาเล่าเรียนของ บุตร	49	145	90	10	5	2.25	0.83	ดี
9) มีสวัสดิการรถ รับส่งพนักงานได้ สะดวกและพอเพียง	26	117	111	35	10	2.62	0.92	ปาน กลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานโดยรวม						2.39	0.80	ดี

ตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์สภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการ ทำงาน	ระดับการรับรู้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการใน การทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	18	47	142	93	26	3.19	0.97	ปาน กลาง
2) ได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ	5	48	167	83	23	3.22	0.84	ปาน กลาง
3) ได้รับค่าล่วงเวลา เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ได้รับเพิ่ม	5	60	156	76	29	3.20	0.89	ปาน กลาง
4) มีสวัสดิการด้านค่า รักษาพยาบาลด้าน สุขภาพและอุบัติเหตุ มีความเหมาะสม	14	112	122	63	15	2.86	0.94	ปาน กลาง
5) มีสวัสดิการด้าน ค่าที่พักหรือค่าครอง ชีพ	1	21	99	136	69	3.77	0.87	แย่
6) มีสวัสดิการ ช่วยเหลือค่าเดินทาง	33	96	149	41	7	2.67	0.90	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการ ทำงาน	ระดับการรับรู้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการใน การทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
7) สามารถเบิกค่า รักษาพยาบาลได้ สะดวกรวดเร็ว	19	82	161	59	5	2.84	0.84	ปาน กลาง
8) มีสวัสดิการค่า ศึกษาเล่าเรียนของ บุตร	2	3	23	112	186	4.46	0.72	แย่ มาก
9) มีสวัสดิการรถ รับส่งพนักงานได้ สะดวกและพอเพียง	37	71	119	69	30	2.95	1.12	ปาน กลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานโดยรวม						3.24	0.90	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาสภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของกลุ่ม
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับดี โดยมีค่า $\bar{x}=2.39$
และค่า S.D. = 0.80 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านมีสวัสดิการด้านค่าที่พักหรือค่าครอง
ชีพ ($\bar{x}=1.95$) จะอยู่ในเกณฑ์ดีและด้านได้รับค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับเพิ่ม
($\bar{x}=2.75$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาสภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี
ค่า $\bar{x}=3.24$ และค่า S.D. = 0.90 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านมีสวัสดิการช่วยเหลือค่า
เดินทาง ($\bar{x}=2.67$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและด้านมีมีสวัสดิการค่าศึกษาเล่าเรียนของบุตร ($\bar{x}=4.46$) จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

ตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์สภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในการทำงานของกลุ่ม
อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) องค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่มีความ มั่นคง	100	170	23	4	2	1.79	0.69	ดีมาก
2) องค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่เป็นองค์กร ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ รู้จักของสังคม	112	145	38	3	1	1.78	0.73	ดีมาก
3) ในสถานะ เศรษฐกิจตกต่ำ องค์กรของท่านไม่ เคยปลดพนักงาน ออก	121	138	37	2	1	1.74	0.72	ดีมาก
4) องค์กรของท่านมี นโยบายรักษา บุคลากรให้คงอยู่กับ องค์กร	55	165	72	4	3	2.11	0.75	ดี

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
5) พนักงานใน องค์กรมีอัตราการ ลาออกที่ต่ำ	27	126	133	9	4	2.45	0.76	ดี
6) พนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความ ภาคภูมิใจในองค์กร	38	165	80	13	3	2.26	0.77	ดี
7) พนักงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่จน เกษียณอายุการ ทำงานอยู่เสมอ	17	111	139	29	3	2.63	0.78	ปาน กลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยรวม						2.11	0.74	ดี

ตารางที่ 4.10 ผลวิเคราะห์สภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในการทำงานของกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) องค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่มีความ มั่นคง	1.0	9.4	46.5	34.6	8.4	3.40	0.81	ปาน กลาง
2) องค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่เป็นองค์กร ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ รู้จักของสังคม	14.7	27.3	36.0	15.4	6.6	2.72	1.10	ปาน กลาง
3) ในสถานะ เศรษฐกิจตกต่ำ องค์กรของท่านไม่ เคยปลดพนักงาน ออก	1.4	14.3	20.6	20.3	43.4	3.90	1.2	แย่
4) องค์กรของท่านมี นโยบายรักษานโยบาย บุคลากรให้คงอยู่กับ องค์กร	1.7	7.0	28.3	26.6	36.4	3.89	1.04	แย่
5) พนักงานใน องค์กรมีอัตราการ ลาออกที่ต่ำ	-	2.4	26.2	34.6	36.7	4.06	0.85	แย่

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ระดับการรับรู้ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6) พนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความ ภาคภูมิใจในองค์กร	2.4	11.2	47.9	21.3	17.1	3.40	0.98	ปาน กลาง
7) พนักงานส่วน ใหญ่ปฏิบัติหน้าที่จน เกษียณอายุการ ทำงานอยู่เสมอ	-	1.7	25.9	40.9	31.5	4.02	0.80	แย่
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยรวม						3.61	0.97	แย่

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาสภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่า $\bar{x} = 2.11$ และค่า S.D. = 0.74 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านด้านในสถานะเศรษฐกิจตกต่ำองค์กรของท่านไม่เคยปลดพนักงานออก ($\bar{x} = 1.74$) จะอยู่ในเกณฑ์ดีที่สุดและด้านพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.63$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาสภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับแย่ โดยมีค่า $\bar{x} = 3.61$ และค่า S.D. = 0.97 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของสังคม ($\bar{x} = 2.72$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และ ด้านมีพนักงานในองค์กรมีอัตราการลาออกที่ต่ำ ($\bar{x} = 4.06$) จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ด้าน	ระดับการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
ความก้าวหน้าในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1) ได้รับการปรับเลื่อน ตำแหน่ง และเงินเดือน อย่างยุติธรรม	15	164	95	13	12	2.47	0.82	ดี
2) มีระบบการประเมินที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ในการประเมินผลงาน	4	122	121	35	17	2.80	0.88	ปานกลาง
3) ผู้บังคับบัญชามีการประเมินการปฏิบัติงานของท่านตามกฎข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	13	150	112	8	16	2.55	0.84	ดี
4) มีการวางผังองค์กรและมี career path ที่เห็นได้อย่างชัดเจน	4	95	136	32	32	2.98	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 299)

ด้าน	ระดับการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
ความก้าวหน้าใน การทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
5) สามารถ โยกย้ายตำแหน่ง ภายในองค์กรได้	4	73	143	54	25	3.08	0.90	ปาน กลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม						2.77	0.88	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.12 ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ด้าน	ระดับการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
ความก้าวหน้าใน การทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			

1) ได้รับการปรับ

เงินเดือน ตำแหน่ง

และเงินเดือน

อย่างยุติธรรม

1	32	141	112	40	3.48	0.84	แย่
---	----	-----	-----	----	------	------	-----

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n = 326)

ด้าน	ระดับการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
ความก้าวหน้าใน การทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
2) มีระบบการ ประเมินที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ในการ ประเมินผลงาน	2	56	122	101	45	3.40	0.95	ปาน กลาง
3) ผู้บังคับบัญชา มีการประเมิน การปฏิบัติงาน ของท่านตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการ ปฏิบัติงาน	5	77	175	50	19	3.00	0.83	ปาน กลาง
4) มีการวางผัง องค์กรและมี career path ที่เห็น ได้อย่างชัดเจน	6	63	137	75	45	3.28	0.99	ปาน กลาง
5) สามารถ โยกย้ายตำแหน่ง ภายในองค์กรได้	-	46	160	73	47	3.37	0.90	ปาน กลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม						3.31	0.90	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาในด้านความก้าวหน้าในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่า $\bar{x} = 2.77$ และค่า S.D. = 0.88 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีค่า ($\bar{x} = 2.47$) จะอยู่ในเกณฑ์ดีและด้านสามารถโยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.08$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาในด้านความก้าวหน้าในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{x} = 3.31$ และค่า S.D. = 0.90 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.00$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และด้านได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 3.48$) จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					การแปลความหมาย		
	จำนวน							
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	(S.D.)	เกณฑ์
1) ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	40	211	36	12	-	2.07	0.64	ดี
2) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สามารถปรึกษาในเรื่องการทำงานได้	57	196	39	7	3	1.99	0.64	ดี

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
3) ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ สามารถปรึกษา ปัญหาในเรื่อง ส่วนตัวได้	31	170	78	13	7	2.31	0.81	ดี
4) ผู้บังคับบัญชา ของท่านมีการดูแล เอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	27	188	61	23	-	2.27	0.73	ดี
5) ได้รับการ ช่วยเหลือเรื่องการ ทำงานจากเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	40	219	31	9	-	2.03	0.60	ดี
6) สามารถปรึกษา เรื่องส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงานได้	35	195	60	9	-	2.14	0.65	ดี

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
7) ท่านมีการร่วม กิจกรรมต่างๆกับ เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	31	175	84	9	-	2.24	0.67	ดี
8) รับฟังความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	38	210	51	-	-	2.04	0.54	ดี
9) มีความสัมพันธ์ที่ ดีและคอยเอื้อเพื่อ ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	11	71	17	-	-	2.06	0.53	ดี
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวม						2.13	0.65	ดี

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1) ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น	5	51	33	7	3	2.52	0.84	ดี
2) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรึกษาในเรื่องการทำงานได้	11	55	29	2	2	2.29	0.77	ดี
3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้	20	166	109	23	8	2.78	0.95	ปานกลาง
4) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	26	133	119	35	13	2.62	0.92	ปานกลาง
5) ได้รับการช่วยเหลือเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	52	162	96	14	2	2.24	0.79	ดี

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	ระดับการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6) สามารถปรึกษา เรื่องส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงานได้	47	156	106	17	-	2.29	0.77	ดี
7) ท่านมีการร่วม กิจกรรมต่างๆกับ เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	44	154	108	19	1	2.32	0.79	ดี
8) รับฟังความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	49	190	84	2	1	2.13	0.67	ดี
9) มีความสัมพันธ์ ที่ดีและคอยเอื้อเพื่อ ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	57	182	81	6	-	2.11	0.70	ดี
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวม						2.37	0.80	ดี

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาสภาพด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่าสภาพด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่า $\bar{X} = 2.13$ และ ค่า S.D. = 0.65 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สามารถปรึกษาปัญหาในเรื่องการทำงานได้ ($\bar{X} = 1.99$) จะอยู่ในเกณฑ์ดีและด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สามารถปรึกษาปัญหาในเรื่องส่วนตัวได้ ($\bar{X} = 2.78$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาสภาพด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีค่า $\bar{x} = 2.37$ และค่า S.D. = 0.80 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านมีความสัมพันธ์ที่ดีและคอยเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.11$) จะอยู่ในเกณฑ์ดีและด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ($\bar{x} = 2.78$) อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

4.3 การวิเคราะห์ระดับความเครียดภายในองค์กร

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับระดับความเครียดที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจำนวน 16 ข้อใน 4 องค์ประกอบได้แก่ บทบาทในการปฏิบัติงาน การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีภายในองค์กร และการขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ระดับความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)									
ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย			
	จำนวน					ไม่ เครียด เลย	$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย					
1) ท่านมีความกังวล หากทำงานผิดพลาด	7	111	134	47	-	3.72	0.81	สูง	
2) ท่านมีความกังวล ว่าหากไปไม่ถึง เป้าหมายที่ตั้งไว้	-	8	111	170	10	3.61	0.60	สูง	

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
3) ท่านมีความกังวล หากต้องแข่งขันหรือ ถูกเปรียบเทียบกับ การทำงานอยู่ บ่อยครั้ง	5	35	154	94	11	3.24	0.77	ปานกลาง
4) ท่านรู้สึกกังวล เกี่ยวกับการทำงาน กับเครื่องจักร อันตรายที่ท่านอยู่	2	24	103	125	45	3.63	0.86	สูง
5) ท่านรู้สึกกังวล เกี่ยวกับสารพิษหรือ สารเคมีในที่ทำงาน ของท่าน	2	14	89	143	51	3.76	0.81	สูง
6) ท่านรู้สึกว่าร่ายรับ ต่อเดือนของท่านไม่ เพียงพอในการใช้ จ่ายแต่ละเดือน	9	71	181	33	5	2.85	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
7) ท่านรู้สึกหงุดหงิด ในพฤติกรรมของ เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	7	159	91	42	-	2.56	0.76	ต่ำ
8) ท่านรู้สึกกังวล เกี่ยวกับความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	41	139	105	11	3	2.32	0.79	ต่ำ
9) ท่านรู้สึกกังวลใน ความไม่ยุติธรรมใน การประเมินผลของ ผู้บังคับบัญชา	-	119	117	49	14	2.86	0.86	ปานกลาง
10) ท่านรู้สึกเบื่อ หน่ายกับการได้ ปริมาณงานที่มาก เกินไปอยู่บ่อยครั้ง	-	68	132	78	21	3.17	0.86	ปานกลาง
11) ท่านมีอาการ เจ็บป่วยที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมใน การทำงานของท่าน อยู่บ่อยครั้ง	77	153	57	12	-	2.01	0.78	ต่ำ

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n = 299)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
12) ท่านรู้สึกกังวลใจหากมีเวลาส่วนตัวหลังจากทำงานมีน้อยลง	16	69	128	63	23	3.03	0.98	ปานกลาง
13) ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานในส่วนที่ไม่ใช่งานของตนเอง	16	113	83	75	12	2.85	0.99	ปานกลาง
14) ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพูดคุยกับหัวหน้าอยู่เสมอ	32	150	104	13	-	2.33	0.72	ต่ำ
15) ท่านรู้สึกกังวลใจหากต้องทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงอยู่บ่อยครั้ง	24	117	109	42	7	2.64	0.90	ปานกลาง
16) ท่านรู้สึกอึดอัดใจเนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ	20	130	86	49	14	2.69	0.98	ปานกลาง
สภาพการรับรู้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม						2.95	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์สภาพการรับรู้ระดับความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
1) ท่านมีความกังวลหากทำงานผิดพลาด	3	10	116	162	35	3.66	0.75	สูง
2) ท่านมีความกังวลว่าหากไปไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้	23	144	150	9	35	3.44	0.67	สูง
3) ท่านมีความกังวลหากต้องแข่งขันหรือถูกเปรียบเทียบกับผู้อื่นในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง	7	29	168	104	18	3.30	0.79	ปานกลาง
4) ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงานกับเครื่องจักรอันตรายที่ท่านอยู่	32	107	134	46	7	2.66	0.91	ปานกลาง
5) ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับสารพิษหรือสารเคมีในที่ทำงานของท่าน	43	75	113	87	8	2.82	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
6) ท่านรู้สึกว่ารายรับ ต่อเดือนของท่านไม่ เพียงพอในการใช้ จ่ายแต่ละเดือน	1	34	135	116	40	3.49	0.85	สูง
7) ท่านรู้สึกหงุดหงิด ในพฤติกรรมของ เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	19	93	165	42	7	2.77	0.83	ปานกลาง
8) ท่านรู้สึกกังวล เกี่ยวกับความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	10	42	149	91	34	3.30	0.93	ปานกลาง
9) ท่านรู้สึกกังวลใน ความไม่ยุติธรรมใน การประเมินผลของ ผู้บังคับบัญชา	12	47	188	57	22	3.09	0.85	ปานกลาง
10) ท่านรู้สึกเบื่อ หน่ายกับการได้ ปริมาณงานที่มาก เกินไปอยู่บ่อยครั้ง	1	54	118	133	20	3.36	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
11) ท่านมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านอยู่บ่อยครั้ง	30	129	120	33	14	2.61	0.94	ต่ำ
12) ท่านรู้สึกกังวลใจหากมีเวลาส่วนตัวหลังจากทำงานมีน้อยลง	1	56	124	108	37	3.38	0.91	ปานกลาง
13) ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานในส่วนที่ไม่ใช่งานของตนเอง	6	72	117	104	27	3.23	0.95	ปานกลาง
14) ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพูดคุยกับหัวหน้าอยู่เสมอ	22	104	134	59	7	2.77	0.90	ปานกลาง
15) ท่านรู้สึกกังวลใจหากต้องทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงอยู่บ่อยครั้ง	10	87	152	46	31	3.00	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n = 326)

ด้านระดับ ความเครียด	สภาพการรับรู้ระดับความเครียด					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เครียดเลย			
16) ท่านรู้สึกอึดอัดใจเนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ	8	72	123	96	27	3.19	0.95	ปานกลาง
สภาพการรับรู้ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม						3.13	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาสภาพการรับรู้ระดับความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพการรับรู้ระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{x} = 2.95$ และค่า S.D. = 0.82 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านมีความกังวลหากทำงานผิดพลาดมีค่า ($\bar{x} = 3.72$) จะอยู่ในเกณฑ์ระดับความเครียดสูง และด้านมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x} = 2.01$) จะอยู่ในเกณฑ์ระดับความเครียดต่ำ

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาสภาพการรับรู้ระดับความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพการรับรู้ระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{x} = 3.13$ และค่า S.D. = 0.88 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านมีความกังวลหากทำงานผิดพลาด ($\bar{x} = 3.66$) จะอยู่ในเกณฑ์ระดับความเครียดสูง และด้านมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x} = 2.61$) จะอยู่ในเกณฑ์ระดับความเครียดปานกลาง

4.4 การวิเคราะห์ระดับแนวโน้มความต้งในการลาออกของพนักงาน

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความต้งในการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์สภาพแนวโน้มความต้งในการลาออกของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ระดับทัศนคติในการ ทำงาน	ระดับทัศนคติในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					— X	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) ท่านใช้เวลางานใน การค้นหางานใหม่ จากอินเทอร์เน็ตอยู่ บ่อยครั้ง	4	37	98	108	52	2.44	0.96	ต่ำ
2) ท่านสามารถหยุด งานโดยไม่รู้สึกลึกผิด	8	24	111	103	53	2.43	0.96	ต่ำ
3) ท่านรู้สึกไม่พึง พอใจในสถานะภาพ ของตนเองภายใน องค์กร ณ ขณะนี้	9	17	131	98	44	2.49	0.92	ต่ำ
4) ท่านไม่เคยมี ความคิดที่จะเปลี่ยน งานใหม่	26	79	105	74	15	2.91	1.03	ปาน กลาง
5) ท่านมีความตั้งใจที่ จะทำงานในองค์กรนี้ ในนานที่สุด	27	88	161	17	6	2.62	0.81	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(n = 299)

ระดับทัศนคติในการ ทำงาน	ระดับทัศนคติในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6) ท่านคิดว่ามีโอกา สหรือทางเลือกที่ดีกว่า องค์กรเดิมอยู่เสมอ	7	64	168	49	11	3.02	0.79	ปาน กลาง
7) ท่านเคยลางานเพื่อ ไปสัมภาษณ์งานใหม่	-	36	78	79	106	2.15	1.04	ต่ำ
8) ท่านรู้สึกมี ความสุขที่ได้ทำงาน ในองค์กรแห่งนี้	29	117	134	19	-	2.48	0.76	ต่ำ
9) ท่านลางานน้อย ครั้งมาก ณ ขณะที่ ทำงานในองค์กรนี้	29	113	135	22	-	2.50	0.77	ต่ำ
10) ท่านคิดว่าการหา งานใหม่เป็น ทางเลือกที่ดีที่สุด สำหรับท่าน	4	17	130	98	50	2.42	0.88	ต่ำ
ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน						2.55	0.89	ต่ำ

ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์สภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ระดับทัศนคติในการทำงาน	ระดับทัศนคติในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
ระดับทัศนคติในการ ทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1) ท่านใช้เวลางานในการค้นหางานใหม่จากอินเทอร์เน็ตอยู่บ่อยครั้ง	6	92	116	89	23	2.90	0.95	ปานกลาง
2) ท่านสามารถหยุดงานโดยไม่รู้สึกลำบาก	26	83	125	91	1	3.13	0.92	ปานกลาง
3) ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจในสถานะภาพของตนเองภายในองค์กร ณ ขณะนี้	8	78	163	70	7	3.03	0.80	ปานกลาง
4) ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่	6	51	95	133	41	3.47	0.96	สูง
5) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในนานที่สุด	8	67	152	87	12	3.09	0.84	ปานกลาง
6) ท่านคิดว่ามีโอกาสรื้อหรือทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรเดิมอยู่เสมอ	40	145	108	32	1	3.59	0.84	สูง
7) ท่านเคยลางานเพื่อไปสัมภาษณ์งานใหม่	8	55	130	87	46	2.67	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n = 326)

ระดับทัศนคติในการ ทำงาน	ระดับทัศนคติในการทำงาน					การแปลความหมาย		
	จำนวน					$\bar{X}$	(S.D.)	เกณฑ์
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
8) ท่านรู้สึกมี ความสุขที่ได้ทำงาน ในองค์กรแห่งนี้	15	86	168	51	6	2.84	0.81	ปาน กลาง
9) ท่านทำงานน้อย ครั้งมาก ณ ขณะที่ ทำงานในองค์กรนี้	12	40	182	64	28	3.17	0.88	ปาน กลาง
10) ท่านคิดว่าการหา งานใหม่เป็น ทางเลือกที่ดีที่สุด สำหรับท่าน	16	81	201	25	3	3.25	0.70	ปาน กลาง
ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน						3.11	0.87	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาสภาพสภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าสภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า $\bar{x} = 2.55$ และค่า S.D. = 0.89 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้าน พบว่าด้านคิดว่ามีโอกาสหรือทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรเดิมอยู่เสมอมีค่า ($\bar{x} = 3.02$) จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและด้านคิดว่าการหางานใหม่เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับท่านมีค่า ($\bar{x} = 2.42$) จะอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาสภาพสภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาของกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์พบว่าสภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{x} = 3.11$ และค่า S.D. = 0.87 เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่าด้านคิดว่ามีโอกาสหรือทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรเดิมอยู่เสมอมีค่า ($\bar{x} = 3.59$) จะอยู่ในเกณฑ์

ระดับสูง และด้านเคยกลางงานเพื่อไปสัมภาษณ์งานใหม่ในบางครั้งมีค่า ($\bar{x}=2.67$) จะอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจัยในการทำงาน ระดับความเครียดภายในองค์กรและระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

	ระดับสภาพ ปัจจัยในการ ทำงาน($\bar{x}$)	ระดับ ความเครียด ($\bar{x}$)	แนวโน้มความตั้งใจใน การลาออก($\bar{x}$)
กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	2.44	2.95	2.55
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	3.01	3.14	3.12

จากตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจัยในการทำงาน ระดับความเครียดภายในองค์กรและระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จะพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะมีสภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x}=2.44$) และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{x}=2.95$) และระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ($\bar{x}=2.55$)

จะพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะมีสภาพปัจจัยในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{x}=3.01$) และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{x}=3.14$) และระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{x}=3.12$)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

จากกรอบการวิจัยและสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับสภาพปัจจัยในการทำงาน ระดับความเครียดภายในองค์กรและระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน โดยการทดสอบความสัมพันธ์ที่คู่ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยรวมและในแต่ละด้าน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัจจัยในการทำงานกับระดับความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานกลุ่ม อุตสาหกรรมอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation Coefficient (r)	Sig. (2-tailed)
สภาพปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม	0.366**	0.000
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.127*	0.028
2. ด้านลักษณะงาน	0.313**	0.001
3.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน	0.198**	0.000
4.ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	-0.004	0.949
5.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.354**	0.000
6. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	0.453**	0.000

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.20 ในกลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.366$) โดยที่ปัจจัยในด้านอื่นๆในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับของความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.453$) ด้านความก้าวหน้าในปฏิบัติงานมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.354$) ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.313$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.198$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.127$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัจจัยในการทำงานกับระดับความเครียดภายในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	
	Pearson	Sig. (2-tailed)
	Correlation Coefficient (r)	
สภาพปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวม	0.641**	0.000
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.293**	0.000
2. ด้านลักษณะงาน	0.580**	0.000
3.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน	0.467**	0.000
4.ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.388**	0.000
5.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.502**	0.000
6. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	0.366**	0.000

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.21 ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.641$) โดยที่ปัจจัยในด้านอื่นๆในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.580$) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.502$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.467$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.388$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.366$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.293$)

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดภายในองค์กรกับสภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

(n = 299)

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกลุ่ม อุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของ พนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา	
	Pearson Correlation Coefficient (r)	Sig. (2-tailed)
ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวม	0.339**	0.000

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.22 ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.339$)

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดภายในองค์กรกับสภาพแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(n = 326)

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของ พนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา	
	Pearson Correlation Coefficient (r)	Sig. (2-tailed)
ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวม	0.786**	0.000

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.23 ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.786$)

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างระดับสภาพปัจจัยในการทำงานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกับสภาพแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงานของ 2 กลุ่มอุตสาหกรรม

(n = 625)

ปัจจัยที่ทำการศึกษา	Pearson Correlation Coefficient (r) อุตสาหกรรมปิโตรเคมี	Pearson Correlation Coefficient (r) อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์
	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	
1.สภาพปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวม	0.366**	0.641**
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.127*	0.293**
- ด้านลักษณะงาน	0.313**	0.580**
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน	0.198**	0.467**
- ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	-0.004	0.388**
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.354**	0.502**
- ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	0.453**	0.366**
ระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงาน		
2.ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	0.339**	0.786**

** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

เมื่อพิจารณาทั้ง 2 อุตสาหกรรมจะพบว่า ระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และระดับ

ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีระดับสภาพปัจจัยในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนด้านมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีระดับสภาพปัจจัยในการทำงานในทุกๆด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 84.28 มีอายุในช่วง 26 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.85 ช่วงอายุการทำงาน 0 – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 49.39 การศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 60.54 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 74.58 และรายได้ต่อเดือนไม่รวมค่าล่วงเวลาและค่าสวัสดิการอื่นๆในช่วง 30,001-40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 52.51

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 66.26 มีอายุในช่วง 26 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 41.72 ช่วงอายุการทำงาน 0 – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 49.39 การศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.82 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 74.54 และรายได้ต่อเดือนไม่รวมค่าล่วงเวลาและค่าสวัสดิการอื่นๆ ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.35

ระดับสภาพปัจจัยในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่า มีระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.44$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้จะรับรู้ถึงระดับสภาพปัจจัยในการทำงานจากปัจจัยย่อยต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.52$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มปิโตรเคมีเป็นบริษัทชั้นนำที่มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้อยู่ในระดับดีด้านลักษณะงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.95$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มปิโตรเคมีเป็นบริษัทชั้นนำที่มีการกดดันและมีการแข่งขันการทำงานที่สูง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.39$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มปิโตรเคมีเป็นบริษัทชั้นนำที่มีการจัดการในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.26$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสังคม ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.77$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างมีการคัดพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ดีและเหมาะสมที่เข้าร่วมงานทำให้การเกิดการแข่งขันภายในองค์กรและด้วยตัวองค์กรที่มีความมั่นคงสูงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานานด้วยตำแหน่งสูงในส่วนพนักงานส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกว่าเป็นการยากที่ได้ปรับตำแหน่งเนื่องจากพนักงานรุ่นเก่ายังคงดำรงตำแหน่งนั้นๆ อยู่ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.13$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนการผลิตจำนวนน้อยทำให้พนักงานส่วนใหญ่รู้จักกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ในกลุ่มของอุตสาหกรรมนี้จะรับรู้ถึงระดับสภาพปัจจัยในการทำงานจากปัจจัยย่อยต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.57$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์เป็นกลุ่มบริษัทที่ต้องมีการจัดการและควบคุมสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้อยู่ในมาตรฐานของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ด้านลักษณะงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.94$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างในอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทลูกซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ในต่างประเทศจึงมีแนวทางข้อกำหนดระบบในการปฏิบัติงานมาจากบริษัทแม่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24$) เนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นสวัสดิการที่รองรับแต่ตัวพนักงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้มีถึงครอบครัวของตัวพนักงานทำให้การรับรู้ในส่วนนี้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานจะอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x}=3.61$) อันเนื่องมาจากเหตุอุทกภัยเมื่อปลาย ปี 2554 ซึ่งพื้นที่ที่เกิดอุทกภัยมีผลกระทบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นจำนวนมากทำให้ความเชื่อมั่นของกลุ่มลูกค้าลดลงส่งผลต่อความต้องการสินค้าที่ลดลงทำให้บริษัทต้องมีการลดจำนวนพนักงานในบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการสินค้าที่ลดลง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.31$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทลูกซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ในต่างประเทศซึ่งตัวผู้บริหารในหลายส่วนจะเป็นชาวต่างชาติที่มาจากบริษัทแม่ซึ่งมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานด้วยหลักเกณฑ์ของบริษัทแม่และทัศนคติที่ต่อตัวผู้ได้บังคับบัญชาทำให้พนักงานผู้ถูกประเมินอาจจะไม่รู้ลึกซึ้งพอจากผลที่ออกมากรรมการปรับตำแหน่งที่ขึ้นได้ยากเนื่องจากมีผู้บริหารชาวต่างชาติดำรงอยู่ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.37$) อันเนื่องมาจากบริษัทของกลุ่มตัวอย่างมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนการผลิตนี้เป็นงานที่ต้องประสานกันระหว่างส่วนงานในหลายๆส่วนทำให้พนักงานโดยส่วนใหญ่จะรู้จักกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.95$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับสารพิษหรือสารเคมีในที่ทำงาน ($\bar{x}=3.76$) ต่อมาด้วยมีความกังวลหากทำงานผิดพลาด ($\bar{x}=3.72$) และความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงานกับเครื่องจักรอันตรายที่ทำงานอยู่ ($\bar{x}=3.63$) ปัจจัยในส่วนนี้ล้วนเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้ในส่วนปัจจัยที่มีความเครียดในระดับต่ำได้แก่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=2.32$) และมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x}=2.01$)

เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่เคยมีอาการอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์การที่ปฏิบัติงานก็มีความมั่นคงสูง

จากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความกังวลหากทำงานผิดพลาด ($\bar{x} = 3.68$) ตามมาด้วยรู้สึกว่ารำคาญในแต่ละเดือนไม่เพียงพอในการใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.49$) และมีความกังวลว่าหากไม่สามารถไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 3.46$) ปัจจัยในส่วนนี้ล้วนเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้ ในส่วนปัจจัยที่มีความเครียดต่ำในระดับได้แก่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงานกับเครื่องจักรอันตรายที่ทำงานอยู่ ($\bar{x} = 2.67$) และมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x} = 2.60$) เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่เคยมีอาการอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและเครื่องจักรที่ปฏิบัติงานด้วยเป็นเครื่องจักรที่ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต

ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

จากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานจะอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.55$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีความพึงพอใจในองค์การและยังมีปัจจัยด้านต่างๆเช่นระดับสภาพปัจจัยในการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีและระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่อยู่ระดับปานกลางที่ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกอยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอันเนื่องมาจากพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานน้อยจนมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ อาจเนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความละเอียดยุ่งยากและซับซ้อนทำให้พนักงานไม่เห็นในการที่จะก้าวหน้าจึงส่งผลต่อแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในกลุ่มนี้

ระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบสมมติฐานกับกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.366$)

ความสัมพันธ์ของระดับสภาพปัจจัยในการทำงานด้านต่างๆกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานได้ผลสรุปดังนี้ ระดับสภาพปัจจัยในการทำงานในด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์บวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($r=0.313$) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r=0.198$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r=0.354$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($r=0.453$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=0.127$) ความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เว้นแต่ด้านมั่นคงในหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากการทดสอบสมมติฐานกับกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r=0.641$)

การหาความสัมพันธ์ของระดับสภาพปัจจัยในการทำงานด้านต่างๆกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานได้ผลสรุปดังนี้พบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานทุกๆด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r=0.293$) ด้านลักษณะงาน ($r=0.580$) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r=0.467$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($r=0.388$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r=0.502$) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ($r=0.366$)

ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 2 อุตสาหกรรมกับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมดังนี้ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ($r=0.339$) และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ($r=0.786$)

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงานกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ของผลการวิจัยดังต่อไปนี้

อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือ เมื่อระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ สวนกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทยระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีผลต่อระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยระดับสภาพปัจจัยในการทำงานพิจารณาจาก ลักษณะงาน นโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์บวกต่อระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของ ศรีนยา เสนโสภา (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานครพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานครไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน โดยภายในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจใหญ่มีความสำคัญและมีชื่อเสียงจึงสามารถจัดการสภาพแวดล้อมทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงานไว้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน ISO14000 เนื่องด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมนี้เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความอันตรายและสร้างมลภาวะกับสิ่งแวดล้อมทั้งตัวพนักงานเองและชุมชนโดยรอบ จึงต้องมีการมีการจัดการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะหากสถานที่ในการทำงานมีความไม่เหมาะสมและมีอันตรายย่อมส่งผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์บวกกับระดับความเครียด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านลักษณะงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีนยา เสนโศพิศ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานครพบว่าลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด สาเหตุของความแตกต่างอาจมาจากพนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่กดดันและมีการแข่งขันสูงซึ่งนำมาสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกับผลงานวิจัยที่อ้างอิงลักษณะงานแตกต่างและด้วยเหตุนี้เองทำให้ปัจจัยด้านลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์บวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชญาดา สารโนสศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน พบว่าได้ผลการศึกษาออกมาว่าในค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม การให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย สรุปได้ว่าผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ผลตอบแทนและสวัสดิการถือเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน หากองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรมีการตกลงและจัดการกับรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมตามที่แจ้งไว้กับพนักงานก่อนที่พนักงานจะเริ่มงานเพื่อเป็นการแสดงถึงข้อตกลงและความเข้าใจกับพนักงาน จากการสำรวจพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะเป็นพวกพนักงานที่ฐานเดือนในระดับที่สูงและยังสวัสดิการในส่วนต่างๆที่บริษัทสนับสนุนพนักงานในกลุ่มจึงระดับการรับรู้ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานในเกณฑ์ดี

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดโดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และระดับ.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย เมื่อพิจารณาแล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีนยา เสนโศพิศ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิม

มหานครจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความมั่นคงของงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานครไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ได้กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความมั่นคงสูง ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของศรีนยา เสนโสภา (2551) ที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจพนักงานในอุตสาหกรรมนี้จึงไม่มีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานความมั่นคงในหน้าที่การงานจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์บวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศักดิ์ สวนกุล(2552) พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การ เลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม หากปัจจัยด้านความก้าวหน้าไม่เป็นไปตามที่พนักงานเองคาดหวังย่อมส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์บวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร อมรธวัชกุล (2554) พบว่าสัมพันธ์ภายในที่ทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีสภาพการรับรู้ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรได้ในระดับที่ดีและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีภายในองค์กรจะนำมาสู่ความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อระดับความเครียดภายในองค์กรมีระดับที่สูงขึ้นแนวโน้มในการลาออกของพนักงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ผกามาศ จันตะ(2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษพบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์บวกทางกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เนื่องจากความเครียดในการทำงานจากระดับสภาพปัจจัยในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอันได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรพนักงานเกิดความรู้สึกเครียดในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ใจ หหมดกำลังใจในการทำงาน ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานพนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในที่สุด

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือเมื่อระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ สวนกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทยระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมีผลต่อระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยระดับสภาพปัจจัยในการทำงานพิจารณาจาก ลักษณะงาน นโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือเมื่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของ ศรีนยา เสนโตพิศ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานครพบว่าที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ว่าปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานครไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน สาเหตุของความแตกต่างอาจเกิดมาจากกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ซึ่งมีความละเอียดอ่อน องค์กรเองจึง

ต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตเช่นมีความสะอาดปราศจากฝุ่น มีแสงสว่างและการปรับอากาศที่เหมาะสม หากสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่แย่งย้อมส่งผลต่อผลิตภัณฑ์และสภาวะทำงานของพนักงานที่ผิดไปจากปกติ เมื่อผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาไม่ดีหรือไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ย่อมนำมาสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานได้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านลักษณะงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศักดิ์ สวนกุล(2552) และศรีนยา เสนโศพิศ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร พบว่าลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดบริษัทของกลุ่มตัวอย่างในอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทลูกซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ในต่างประเทศจึงมีแนวทางข้อกำหนดระบบในการปฏิบัติงานมาจากบริษัทแม่ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติก็ได้รับมาจากบริษัทแม่ด้วยจึงข้อกำหนดต่างในการปฏิบัติงานที่เข้มงวดและถูกต้องซึ่งปัจจัยเหล่านี้นำมาสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานได้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชญาดา สาริโนศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน พบว่าค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม การให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายนั้นเป็นปัจจัยในด้านรูปแบบการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05จากการผลวิจัยพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีระดับการรับรู้ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางซึ่งจากการสำรวจข้อมูลพบว่าในช่วงอุทกภัยในปลายปี2554 พบว่าบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งได้รับผลกระทบจากอุทกภัยในครั้งนี้มีการลดจำนวนการผลิตโดยให้พนักงานหยุดงานและจ่ายเงินเดือนในสัดส่วนที่ลดลงซึ่งส่งผลให้พนักงานบางส่วนมีรายรับไม่เพียงพอกับรายจ่ายจึงส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย พิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนยา เสนโสภา (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานครสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความมั่นคงของงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานครไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน เนื่องจากในช่วงอุทกภัยในปลายปี2554 พบว่าบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยในครั้งนี้มีการลดจำนวนการผลิตโดยลดจำนวนพนักงานลง ซึ่งพนักงานบางส่วนที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ก็ สามารถรับรู้ได้ถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งนำมาสู่ความกังวลและความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีสภาพที่ดีและไม่มีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติศักดิ์ สวนกุล(2552) พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 จากสาเหตุอุทกภัยในปลายปี2554 พบว่าบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยในครั้งนี้มีการลดจำนวนการผลิตโดยบางบริษัทมีการปลดพนักงานออก พนักงานในบางบริษัทที่ไม่มีการลดจำนวนพนักงานก็ได้รับผลกระทบโดยการไม่ปรับขึ้นตำแหน่งในปีนั้นๆหรืออาจกระทบในระยะยาว ซึ่งทำให้พนักงานเองที่คาดหวังในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนเกิดความรู้สึกความผิดหวังจนอาจนำมาสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานได้

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยกล่าวคือเมื่อด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีสภาพที่แย่งระดับความเครียดในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร อมรวิภากุล (2554)พบว่าสัมพันธ์สภาพภายในที่ทำงานของพนักงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียด

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีสภาพการรับรู้ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรได้ในระดับที่ดีและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีภายในองค์กรจะนำมาสู่ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือเมื่อระดับความเครียดภายในองค์กรมีระดับที่สูงขึ้นแนวโน้มในการลาออกของพนักงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาสมมติฐานนี้แล้วจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกามาศ จันตะ(2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษพบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เนื่องจากความเครียดในการทำงานจากระดับสภาพปัจจัยในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอันได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรพนักงานเกิดความรู้สึกเครียดในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ใจ หหมดกำลังใจในการทำงาน ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานทำให้พนักงานเกิดแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ภูมิศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในกลุ่มปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดประกอบไปด้วย พนักงานในกลุ่มบริษัทเครือซิเมนต์ไทย (กลุ่มธุรกิจปิโตรเคมี SCG Chemicals) และกลุ่มบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จากสำรวจพบว่ามีจำนวนพนักงานบริหารระดับต้นจำนวน 910 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2555) และพนักงานในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ ในจังหวัดปทุมธานีและอยุธยา มีจำนวนพนักงานที่เป็นพนักงานบริหารระดับต้นจำนวน 1,719 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2555) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ผู้วิจัยจึงได้ตัวอย่างเลือกพนักงานทั้ง 2 กลุ่มได้ส่งแบบสอบถามออกไปกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี 300 ฉบับ และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 330 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และ กลุ่มอุตสาหกรรมโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจาก Occupational Source of Indicator ของ Cooper and Marshall (1976) และอ้างอิงจากแบบถามจากงานวิจัยของ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) และ ศรีนยา เสนโสพิศ (2551) แบ่งเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ เกี่ยวกับ ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน สุขลักษณะเป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติงานจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 9 ข้อ เกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการต่างของบริษัท

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 5 ข้อ เกี่ยวกับแนวโน้มและอัตราการก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเป็นผู้ปฏิบัติจำนวน 9 ข้อ เกี่ยวกับความสัมพันธ์พนักงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 2 อุตสาหกรรม ในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาเป็นการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับระบุนการรับรู้ถึงความเครียดที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจำนวน 16 ข้อ ในการวัดความเครียดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ และความเครียดในการทำงาน พฤติกรรมจากอ้างอิงจากแบบถามงานวิจัยของ ผกามาศ จันต๊ะ (2550) และ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) ซึ่งศึกษาและอ้างอิงจากแบบทดสอบวัดระดับความเครียดของ Smith J.C. (1993)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา เป็นการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Mobley (1982) จำนวน 10 ข้อ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

2. นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในข้างต้นมาทำการพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้วัด รูปแบบและระดับความเครียดในการทำงาน และแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

3. ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และทำการปรับปรุงเครื่องมือ พร้อมกับการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 คน จากนั้นมาทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่า Item Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ไปยังกลุ่มบริษัทปิโตรเคมีจำนวน 10 บริษัทและแบบสอบถามจำนวน 330 ชุด ไปยังกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ 5 บริษัท เพื่อให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ก็ทำการตรวจสอบคัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะชุดที่ตอบอย่างสมบูรณ์โดยได้กลุ่มบริษัทปิโตรเคมีจำนวน 299 ชุด และกลุ่มบริษัทอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 326 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ของความผันแปร (Coefficient of Variation: CV) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและดูการกระจายของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ เช่น ระดับการรู้สภาพปัจจัยในการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และ ระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) ใช้วัดการกระจายของข้อมูลที่มีการหาค่าเฉลี่ย

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

สรุปผลการวิจัย

1. การวิจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 84.28 มีอายุในช่วง 26 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.85 ช่วงอายุการทำงาน 0 – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 49.39 การศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 60.54 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 74.58 และรายได้ต่อเดือนไม่รวมค่าล่วงเวลาและค่าสวัสดิการอื่นๆ ในช่วง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.51

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 66.26 มีอายุในช่วง 26 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 41.72 ช่วงอายุการทำงาน 0 – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 49.39 การศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.82 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 74.54 และรายได้ต่อเดือนไม่รวมค่าล่วงเวลาและค่าสวัสดิการอื่นๆ ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.35

2. ระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมจากการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=2.44$) และระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยภาพรวมจากการศึกษาของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$)

3. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าของพนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.95$) และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.14$)

4. ระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีพบว่าระดับต่ำ ($\bar{x}= 2.55$) และระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงานในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่ามีระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.12$)

5. ระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยรวมในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.366$) และระดับสภาพปัจจัยในการทำงานโดยรวมในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.641$)

6. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.339$) และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับแนวโน้มความตึงในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.786$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับ แนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพปัจจัยในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะอยู่ในเกณฑ์ดีและในส่วนของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางแสดงให้เห็น กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะมีการจัดการสภาพปัจจัยในการทำงานได้ในระดับดี โดยเฉพาะใน ด้านของค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานจะอยู่ในระดับดีกลุ่ม อุตสาหกรรมปิโตรเคมีจึงควรที่จะรักษาระดับด้านนี้ไว้เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่ง ต่างจากกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ ด้านของค่าตอบแทนและสวัสดิการระดับปานกลางและ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานจะอยู่ในระดับต่ำ สาเหตุที่ทำให้ความมั่นคงในหน้าที่การงานของ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับต่ำอันเนื่องมาจากเหตุอุทกภัยเมื่อปลายปี2554ซึ่งพื้นที่ ที่เกิดอุทกภัยมีผลกระทบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมนี้จำนวนมากทำให้ความเชื่อมั่นของกลุ่มลูกค้าลดลง ซึ่งการจะแก้ไขในด้านนี้จำเป็นจะต้องใช้เวลาและการร่วมมือของทุกฝ่ายภายในบริษัทเพื่อเรียก ความเชื่อมั่นของนักลงทุนและนำมาสู่สถานะปรกติจนตัวพนักงานมีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคง ของบริษัท

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานในการทำงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันซึ่งเป็นระดับที่ไม่สูง เกินไปและสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนให้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควร รักษาระดับความเครียดในระดับนี้เอาไว้ โดยการสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงาน การควบคุม ปริมาณงานที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน สูงสุดของพนักงาน

3. จากผลการวิจัยของทั้ง2กลุ่มอุตสาหกรรมนี้จะพบว่าพนักงานทั้ง2กลุ่มนี้จะมีระดับ ความเครียดที่เกิดจากการกลัวการทำงานผิดพลาดและความเครียดซึ่งเกิดจากความกังวลหากไปไม่ ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับสูง ด้วยปัจจัยเหล่านี้้องค์กรจึงควร

กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเช่นการให้รางวัล การลงโทษ การดำหนิและ ตักเตือนจากผลของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานและสมเหตุสมผล เมื่อพนักงานทราบถึง ข้อกำหนดที่ชัดเจนจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคลา่ยกังวลและเกิดแรงจูงใจ

การสร้างทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานเพื่อให้พนักงานสามารถช่วยเหลือและปรึกษา ในเรื่องการทำงานกันได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานทั้ง2กลุ่มอุตสาหกรรมมีแนวโน้มความตั้งใจในการ ลาออกที่แตกต่างกัน

กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะมีแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับต่ำ ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีความพึงพอใจในองค์กร ซึ่งองค์กรเองจึงควรที่ จะรักษาแนวโน้มในส่วนนี้เอาไว้หรือรักษาทรัพยากรบุคคลเอาไว้ให้มากที่สุด

กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะมีแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกที่อยู่ในระดับ ปานกลางอันเนื่องมาจากความไม่พอใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานเนื่องจากปัจจัยในด้านคิดว่ามีโอกาส หรือทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรเดิมอยู่เสมอและมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ องค์กรเองจึงควรมีการ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีปลูกฝังให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรและปรับปรุง อัตราการจ่ายผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ อัตราค่าครองชีพในกรอบที่บริษัทจะ สามารถทำได้โดยสำรวจจากค่าตอบแทนของตลาดแรงงานโดยให้ในอัตราที่เทียมหรือสูงกว่าเพื่อ จูงใจพนักงาน

5. จากผลการวิจัยของทั้ง2กลุ่มอุตสาหกรรมจะพบว่าระดับสภาพปัจจัยในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากระดับสภาพ ปัจจัยในการทำงานอันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งจากปัจจัยเหล่านี้มีบางส่วนที่องค์กรสามารถควบคุมและ จัดการได้อันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หากสามารถควบคุมและจัดการกับปัจจัย

เหล่านี้ได้ก็สามารถที่จะจัดการและควบคุมระดับความเครียดในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. จากผลการวิจัยของทั้ง2กลุ่มอุตสาหกรรมจะพบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าถ้าหากพนักงานมีระดับความเครียดที่สูงมากขึ้น ก็จะมีผลต่อระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการจัดการและควบคุมระดับความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น รวมถึงการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน รวมทั้งเน้นความยุติธรรมภายในองค์กรเพื่อลดแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อแนะนำเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาพรวมของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นได้ ดังนั้นควรขยายผลการศึกษาโดยการศึกษากับกลุ่มประชากรกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. การศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานกับระดับแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ควรขยายการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เนื่องจากว่าอาจจะมีตัวแปรอื่นที่สามารถหาความสัมพันธ์กับทั้งสองตัวแปรและสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเสมอภาคในองค์กร เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานหรือหน่วยงานเพราะพนักงานแต่ละฝ่ายตำแหน่งงานหรือหน่วยงานอาจจะมีมุมมองที่แตกต่างกันไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กลุ่มสถิติแรงงานสำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคมสำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555. “ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน.” วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานฉบับเดือนกุมภาพันธ์. 2: 9-12.

ชญาดา สาริโนศักดิ์. 2554. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนัดดา ยังสี. 2549. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ชูทิศ ปานปรีชา. 2529. จิตวิทยาทั่วไป. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทิพย์ดา กาญจนพิบูลย์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ประณิตา ประสงค์จรรยา. 2542. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปราณี สุวรรณทิพย์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กาสันับสนุนทางสังคมรูปแบบการเผชิญความเครียด กับความเครียดของพนักงานสำนักงานแพทย์และอนามัย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ผกามาศ จันตะ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรม
องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจ
กระดาษ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มัลลิกา เมฆรา. 2544. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต
21 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัศมี ลักษณะวรรณพร. “สาเหตุและวิธีชนะความเครียดจากการทำงาน.” วารสารมหาวิทยาลัย
คริสเตียน. 8: 4-12.

ลักขณา ศรีวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วนันธร แวสว่างวงศ์. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์
เซอร์วิส. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

วรรณพร บุญรัตน์พันธุ์. 2554. รายงานสถานการณ์การส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม ปี 2554.
สำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.

ศรินยา เสนโสพิศ. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่าน
ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ศิริสา จรัสสุติยากร. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับ
ความเครียดในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. พฤติกรรมองค์การ **Organizational Behaviour (OB)**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

ศิวพร เล็งไพบูลย์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2549. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สุภาพร อมรวิภากุล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุรสาร เทพศิริ. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อดิศักดิ์ สานกุล. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรรวรรณ ล้วนบุญเสริม. 2554. ผลกระทบต่อการควบคุมกิจการต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การ ABC. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อังสนา วันชะเอม. 2551. การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานกับความเครียดในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- Ayupp, K. 2011. **A study of workplace stress and its relationship with job satisfaction among Officers in the Malaysian Banking.** Sector Faculty of Economics and Business, Universiti Malaysia, Sarawak, Kota Samarahan, Sarawak, Malaysia.
- Cambell, R. J. 1981. **Psychautric Dictionary.** 5th ed. New York: Oxford University Press.
- Cartwright, S. and C. L. Cooper. 1997. **Managing Workplace Stress.** London: Sage Publication.
- Cooper, C. I. and J. Marshall. 1976. "Occupational Source of Stress." **Journal of Occupation Psychology** 43 (543): 11-28.
- Greenberg, S. J. 1996. **Stress Management.** Chicago: Brown & Benchmark.
- Griffeth, R. W. and P. W. Hom. 2001. **Retaining Valued Employees.** London: Sage Publications, Inc.
- Hinkle, D. E., W. William, and G. J. Stephen. 1998. **Applied Statistics for the Behavior Sciences.** 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Janelle, E. W. 2011. **Turnover intentions 2011 Department of Tourism,** Recreation and Sport. Florida: Management, College of Health and Human Performance, University of Florida.
- Janis, I. 1952. **Psychology Stress.** Washington: Auburn, John Wiley & Son.
- Jolivette, G. W. 2004. **An Empirical Analysis of Dysfunctional and Functional Voluntary Employee Turnover.** Mississippi: M.B.A.
- LaRocco, J. M., J. S. House, and J. R. P. French. 1999. "Social support, occupational stress, and health." **Journal of Health and Social Behavior.** 4: 179-192.

- Mobley, W. H. 1982. **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control.**
Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Nelson, C. and P. R. Jackson. 1995. **Stress Management And Stress in the workplace.**
New Jersey: Prentice-Hall
- Porter, L. W. and R. M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.** New York: Academic Press.
- _____, R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian. 1974. "Organization Commitment Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." **Journal of Applied Psychology** 59(5): 603–609.
- Robbins, S. P. 2001. **Organizational Behavior.** 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Smith, J. C. 1993. **Creative Stress Management.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1979. **Motivation and Work Behavior.** New York: McGraw-Hill Book Company.
- Warshaw, L. J. 1976. **Managing stress.** Boston: Addison-Wesley Pub. Co.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออก
ของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขนผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ข้อมูล
ที่ได้รับจะนำเสนอในภาพรวมประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อจะเป็นการเตรียมความพร้อม พัฒนา คุณภาพและ
แก้ไขระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านใน
ปัจจุบัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

1. กลุ่มธุรกิจ () กลุ่มปิโตรเคมี () กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์
2. เพศ () ชาย () หญิง
3. อายุ () 20 - 25 ปี () 26 - 30 ปี () 31 ปีขึ้นไป
4. อายุงาน () 0 - 5 ปี () 6 - 10 ปี () 10 ปีขึ้นไป
5. การศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
6. สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่าร้าง
7. รายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา)
() ต่ำกว่า 20,000 บาท () 20,000-30,000 บาท () 30,001-40,000 บาท
() 40,001-50,000 บาท () 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โปรดพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกต่อ
สภาพการทำงานในแต่ละข้ออย่างไร โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับความรู้สึกที่สอดคล้องกับ
ความรู้สึกของท่านมากที่สุด

2.1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	สถานที่ทำงานมีสุขลักษณะที่ดี สะอาด เหมาะสม					
2	อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย					
3	บริษัทมีการจัดสถานที่จำหน่ายอาหารไว้เหมาะสมและ ถูกสุขลักษณะ					
4	มีห้องน้ำที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ					
5	มีการจัดเก็บสารเคมีที่เป็นอันตรายไว้เหมาะสมและ มีความปลอดภัย					
6	สถานที่ทำงานมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย					

2.2.ด้านลักษณะงาน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป					
2	งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน					
3	ปริมาณงานที่ทำหรือรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
4	มีการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ในการ ทำงานไว้ชัดเจน					
5	มี job description ที่ชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น					
6	ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ					
7	ลักษณะงานที่ทำมีความกดดันสูง					
8	มีการแข่งขันภายในหน่วยงานสูง					
9	ลักษณะงานที่ต้องแข่งกับเวลาอยู่เสมอ					
10	ลักษณะงานที่ทำอยู่ใกล้เคียงเครื่องจักรที่อันตรายต่อ ร่างกายและชีวิต					
11	เวลาในการทำงานยาวนานเกินวันละ 8 ชั่วโมง					
12	ต้องเข้างานเป็นกะอยู่เสมอ					
13	ทำงานในสถานที่ที่เกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา					

2.3.ค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2	ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
3	ได้รับค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับเพิ่ม					
4	มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลด้านสุขภาพและอุบัติเหตุมีความเหมาะสม					
5	มีสวัสดิการด้านค่าที่พักหรือค่าครองชีพ					
6	มีสวัสดิการช่วยเหลือค่าเดินทาง					
7	สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เหมาะสมรวดเร็ว					
8	มีสวัสดิการค่าศึกษาเล่าเรียนของบุตรเหมาะสม					
9	มีสวัสดิการรถรับส่งพนักงานได้เหมาะสมและพอเพียง					

2.4.ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
2	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของสังคม					
3	ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำองค์กรของท่านไม่เคยปลดพนักงานออก					
4	องค์กรของท่านมีนโยบายรักษานักวิชาการให้คงอยู่กับองค์กร					
5	พนักงานในองค์กรมีอัตราค่าจ้างที่ต่ำ					
6	พนักงานปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในองค์กร					
7	พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงานอยู่เสมอ					

2.5.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ท่านได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน อย่างยุติธรรม					
2	มีระบบการประเมินที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ในการประเมินผลงาน					
3	ผู้บังคับบัญชามีการประเมินการปฏิบัติงานของ ท่านตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน					
4	มีการวางแผนองค์การและมี career path ที่เห็น ได้ อย่างชัดเจน					
5	สามารถโยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กร ได้ อย่างเหมาะสม					

2.6.ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็น					
2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถ ปรึกษาปัญหาในเรื่องการทำงานได้					
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถ ปรึกษาปัญหาในเรื่องส่วนตัวได้					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
5	ท่านได้รับการช่วยเหลือเรื่องการทำงานจาก เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานได้					
7	ท่านมีการร่วมกิจกรรมต่างๆกับเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ					
8	ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
9	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและคอยเอื้อเฟื้อต่อ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3.แบบทดสอบด้านระดับความเครียด

คำชี้แจง ในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดโปรด
ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความกังวลหากทำงานผิดพลาด					
2	ท่านมีความกังวลว่าหากไปไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3	ท่านมีความกังวลหากต้องแข่งขันหรือถูกเปรียบเทียบในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
4	ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงานกับเครื่องจักรอันตรายที่ท่านทำงานอยู่					
5	ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับสารพิษหรือสารเคมีในที่ทำงานของท่าน					
6	ท่านรู้สึกว่ารายรับต่อเดือนของท่านไม่เพียงพอในการใช้จ่ายแต่ละเดือน					
7	ท่านรู้สึกหงุดหงิดในพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
8	ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
9	ท่านรู้สึกกังวลในความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา					
10	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการได้ปริมาณงานที่มากเกินไปอยู่บ่อยครั้ง					
11	ท่านมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านอยู่บ่อยครั้ง					
12	ท่านรู้สึกกังวลใจหากมีเวลาส่วนตัวหลังจากทำงานมีน้อยลง					
13	ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานในส่วนที่ไม่ใช่งานของตนเอง					
14	ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพูดคุยกับหัวหน้าอยู่เสมอ					
15	ท่านรู้สึกกังวลใจหากต้องทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมงอยู่บ่อยครั้ง					
16	ท่านรู้สึกอึดอัดใจเนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ					

ส่วนที่ 4.แบบทดสอบเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานในระยะ6เดือนที่ผ่านมา

คำชี้แจง ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุดแจ้ง ขอให้ท่านเลือกตอบตามความเป็นจริงที่ท่านได้เคยคิดและได้ปฏิบัติ โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านใช้เวลางานในการค้นหางานใหม่จากอินเทอร์เน็ตอยู่บ่อยครั้ง					
2	ท่านสามารถหยุดงานโดยไม่รู้สึกละอาย					
3	ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจในสถานะภาพของตนเองภายในองค์กร ณ ขณะนี้					
4	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่					
5	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในนานที่สุด					
6	ท่านคิดว่ามีโอกาสดูหรือทางเลือกที่ดีกว่าองค์กรเดิมอยู่เสมอ					
7	ท่านเคยลางานเพื่อไปสัมภาษณ์งานใหม่ในบางครั้ง					
8	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
9	ท่านลางานน้อยครั้งมาก ณ ขณะที่ทำงานในองค์กรนี้					
10	ท่านคิดว่าการหางานใหม่เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					

ข้อคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม



ตารางผนวกที่ ข 1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามของข้อคำถามโดยรวม

(n = 34)

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	202.853	677.644	.171	.931
F2	202.971	675.605	.259	.931
F3	202.471	684.014	-.024	.932
F4	202.588	668.977	.308	.931
F5	202.912	668.931	.382	.930
F6	202.176	682.029	.016	.932
F7	201.529	663.651	.422	.930
F8	202.529	670.802	.403	.930
F9	202.265	670.504	.350	.931
F10	202.471	664.014	.366	.931
F11	202.412	670.553	.276	.931
F12	202.235	663.943	.415	.930
F13	201.294	679.184	.128	.931
F14	201.853	675.038	.217	.931
F15	201.265	684.928	-.048	.932
F16	202.235	689.882	-.147	.933
F17	202.176	680.877	.036	.933
F18	202.971	667.242	.335	.931
F19	202.647	674.417	.135	.932
F20	201.941	657.633	.514	.930
F21	202.000	657.879	.553	.929
F22	202.059	649.996	.686	.929
F23	202.382	661.637	.411	.930
F24	202.059	654.360	.492	.930
F25	202.294	654.699	.593	.929
F26	202.382	666.607	.293	.931

ตารางผนวกที่ ข 1 (ต่อ)

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F27	201.176	657.241	.440	.930
F28	202.000	648.788	.588	.929
F29	202.441	656.436	.628	.929
F30	202.500	659.409	.459	.930
F31	201.912	640.386	.677	.928
F32	202.088	645.659	.679	.928
F33	201.500	670.803	.262	.931
F34	202.118	652.774	.636	.929
F35	201.559	655.587	.561	.929
F36	202.029	656.332	.580	.929
F37	201.971	659.120	.534	.930
F38	202.294	664.941	.447	.930
F39	202.147	671.523	.280	.931
F40	201.941	670.784	.304	.931
F41	202.794	661.805	.622	.929
F42	202.941	662.118	.632	.929
F43	202.382	663.455	.438	.930
F44	202.676	662.953	.571	.930
F45	202.559	663.527	.651	.929
F46	202.529	669.772	.374	.930
F47	202.353	664.660	.452	.930
F48	202.735	662.079	.548	.930
F49	202.794	675.017	.279	.931
S1	201.235	677.519	.105	.932
S2	201.324	685.619	-.079	.932
S3	201.706	672.335	.245	.931

ตารางผนวกที่ ข 1 (ต่อ)

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S4	201.912	675.295	.167	.932
S5	201.735	664.079	.352	.931
S6	201.500	667.348	.389	.930
S7	202.059	659.754	.541	.930
S8	201.853	666.614	.379	.930
S9	202.088	647.840	.700	.928
S10	201.794	658.896	.625	.929
S11	202.735	668.322	.408	.930
S12	201.912	662.447	.456	.930
S13	202.059	649.390	.726	.928
S14	202.529	668.499	.440	.930
S15	202.235	661.579	.488	.930
S16	202.088	656.083	.531	.929
T1	202.206	678.108	.116	.932
T2	202.265	661.352	.420	.930
T3	202.353	666.720	.363	.930
T4	201.618	670.849	.257	.931
T5	201.882	665.258	.401	.930
T6	201.412	675.280	.189	.931
T7	202.382	674.971	.143	.932
T8	202.147	667.281	.407	.930
T9	202.059	677.148	.160	.931
T10	201.794	671.078	.252	.931

Cronbach's Alpha = .931

ตารางผนวกที่ ข 2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านปัจจัยในการทำงาน

(n = 34)

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	126.794	355.684	.308	.917
F2	126.912	354.689	.389	.917
F3	126.412	359.219	.127	.919
F4	126.529	348.378	.437	.916
F5	126.853	349.584	.495	.916
F6	126.118	361.016	.044	.920
F7	125.471	348.317	.432	.916
F8	126.471	351.529	.513	.916
F9	126.206	353.502	.358	.917
F10	126.412	344.068	.500	.915
F11	126.353	347.750	.463	.916
F12	126.176	345.907	.507	.915
F13	125.235	359.822	.137	.918
F14	125.794	356.896	.220	.918
F15	125.206	366.047	-.114	.921
F16	126.176	370.089	-.214	.923
F17	126.118	361.077	.036	.920
F18	126.912	356.083	.190	.919
F19	126.588	359.765	.054	.921
F20	125.882	344.349	.513	.915
F21	125.941	343.209	.595	.915
F22	126.000	337.394	.729	.913
F23	126.324	343.680	.508	.915
F24	126.000	337.455	.603	.914
F25	126.235	339.398	.678	.914
F26	126.324	348.468	.351	.917

ตารางผนวกที่ ๒ (ต่อ)

(n = 34)

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F27	125.118	339.561	.549	.915
F28	125.941	336.602	.620	.914
F29	126.382	342.061	.677	.914
F30	126.441	344.557	.488	.916
F31	125.853	326.857	.795	.911
F32	126.029	331.908	.780	.912
F33	125.441	351.345	.337	.917
F34	126.059	340.178	.656	.914
F35	125.500	339.773	.652	.914
F36	125.971	345.848	.504	.915
F37	125.912	348.204	.446	.916
F38	126.235	353.761	.305	.917
F39	126.088	354.386	.281	.918
F40	125.882	353.743	.309	.917
F41	126.735	349.958	.518	.916
F42	126.882	347.743	.628	.915
F43	126.324	348.165	.450	.916
F44	126.618	350.365	.487	.916
F45	126.500	351.227	.534	.916
F46	126.471	354.560	.320	.917
F47	126.294	352.941	.331	.917
F48	126.676	349.680	.472	.916
F49	126.735	357.837	.241	.918

Cronbach's Alpha =.918

ตารางผนวกที่ ข 3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	43.706	51.184	.305	.852
S2	43.794	54.653	.153	.854
S3	44.176	50.998	.381	.847
S4	44.382	51.092	.353	.848
S5	44.206	49.017	.433	.845
S6	43.971	52.696	.259	.852
S7	44.529	49.469	.518	.840
S8	44.324	49.135	.548	.838
S9	44.559	46.496	.659	.831
S10	44.265	49.534	.578	.837
S11	45.206	51.320	.440	.844
S12	44.382	47.940	.626	.834
S13	44.529	46.742	.702	.829
S14	45.000	51.212	.498	.842
S15	44.706	50.032	.457	.843
S16	44.559	47.163	.604	.834

Cronbach's Alpha=.851

ตารางผนวกที่ ข 4 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในด้านแนวโน้มความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

ลำดับข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	26.029	20.939	.356	.760
T2	26.088	17.537	.692	.709
T3	26.176	17.422	.842	.692
T4	25.441	20.678	.334	.764
T5	25.706	20.820	.343	.762
T6	25.235	20.367	.454	.748
T7	26.206	18.471	.534	.735
T8	25.971	21.423	.320	.763
T9	25.882	23.501	.029	.793
T10	25.618	20.001	.423	.793

Cronbach's Alpha= .793

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล

นายรัชต นาคสมบัติ

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 18 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2527

สถานที่เกิด

จังหวัดราชบุรี

ประวัติการศึกษา

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบัน

วิศวกรฝ่ายผลิต

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัท มิชลิน สยาม จำกัด

