

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานนิคมอุตสาหกรรม ที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 150 ชุดซึ่งผู้ศึกษาประสบปัญหาในการดำเนินงานบางประการเช่นปัญหาด้านความร่วมมือของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเหตุให้การดำเนินการจริงล่าช้ากว่ากำหนดอย่างไรก็ตามการศึกษาข้อมูลนั้นได้ทำการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่รวบรวมได้และนำมาประมวลผลทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ซึ่งได้นำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปและสถิติเชิงพรรณนามาใช้อธิบายและสรุปผลการศึกษาประชากรทั้งหมดโดยนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วน ได้แก่

(1) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

(2) ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

(3) การสรุปผลความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วงเวลาในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน

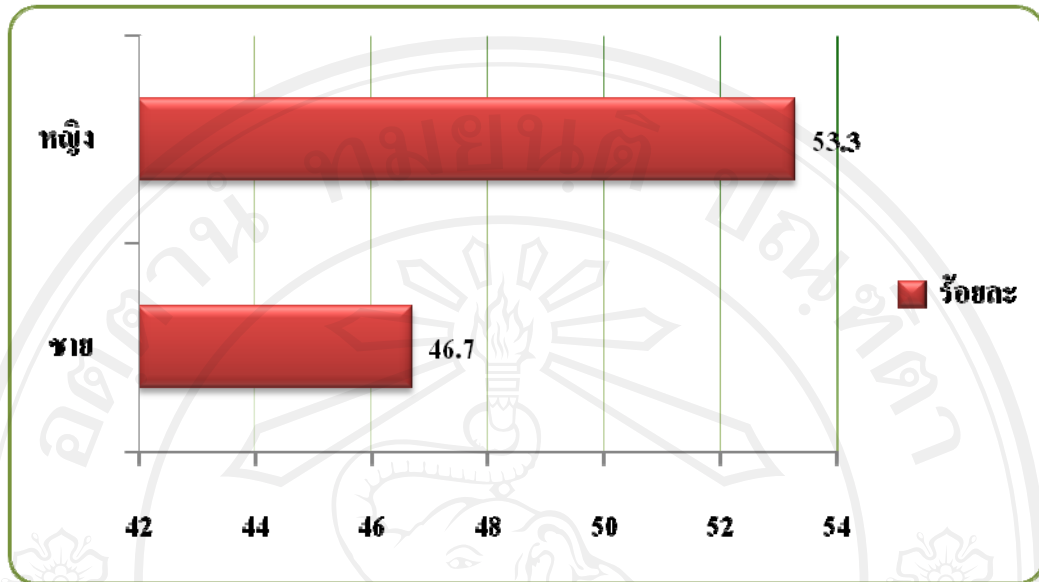
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้จะแสดงตารางและแผนภูมิข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 ราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน แสดงในตารางและแผนภูมิ 1-6 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	70	46.7
หญิง	80	53.3
รวม	150	100

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และเพศชาย 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

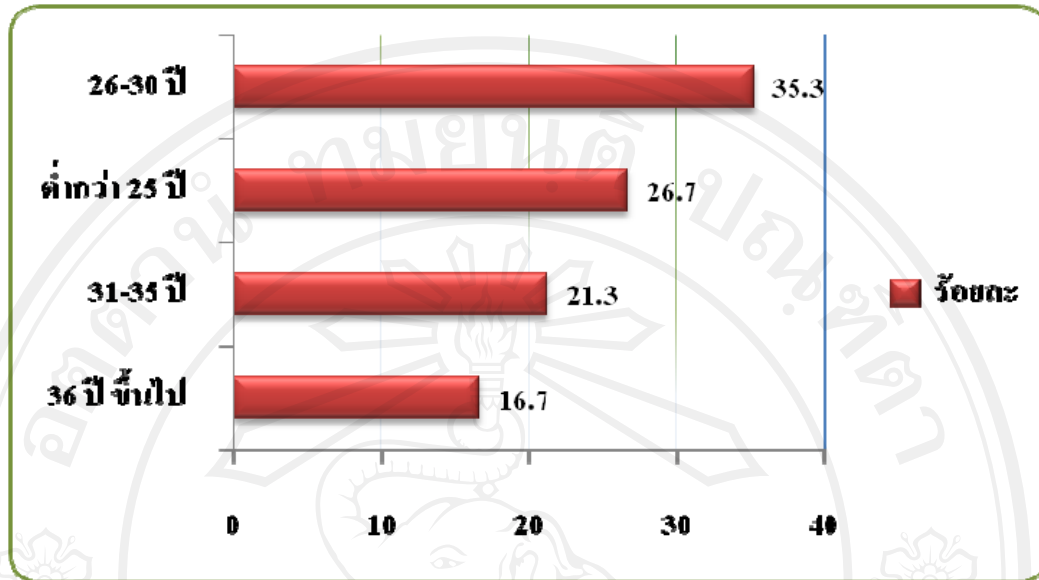


แผนภูมิ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	40	26.7
26-30 ปี	53	35.3
31-35 ปี	32	21.3
36 ปี ขึ้นไป	25	16.7
รวม	150	100

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาเป็นช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 กลุ่มอายุ 31-35 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไปมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

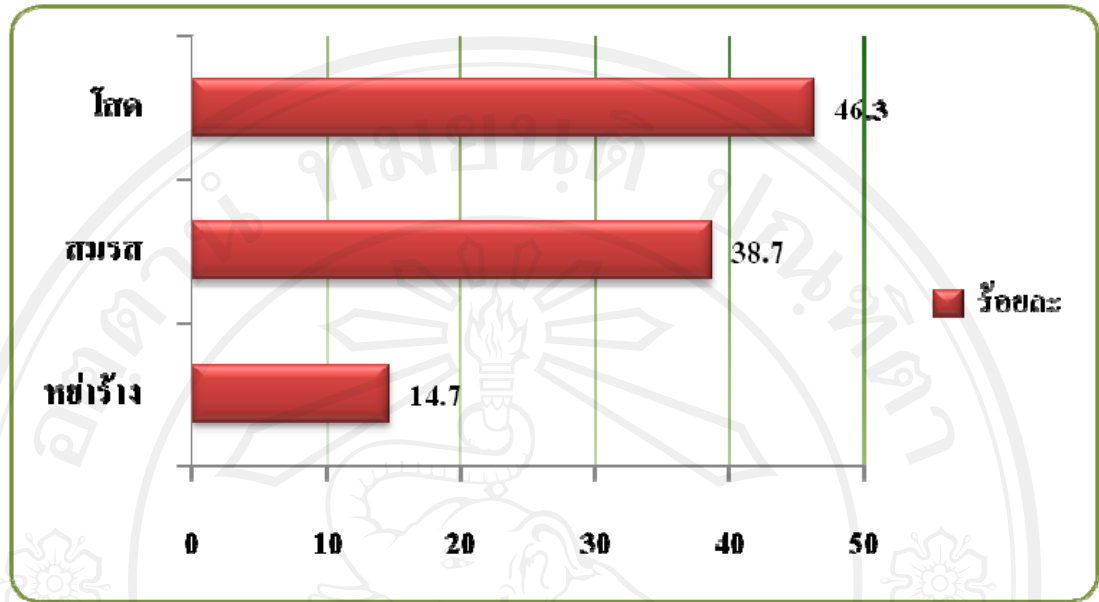


แผนภูมิ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	70	46.3
สมรส	58	38.7
อยู่ร้าง	22	14.7
รวม	150	100

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนนั้นส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 ส่วนสถานภาพสมรส มีจำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 38.7 และสถานภาพอยู่ร้างจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 14.7

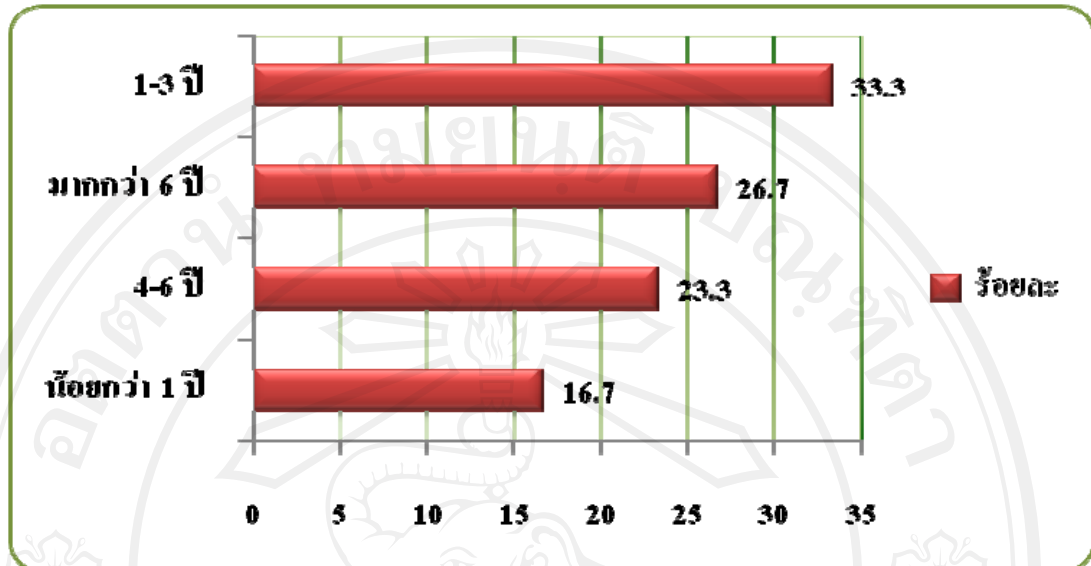


แผนภูมิ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	25	16.7
1-3 ปี	50	33.3
4-6 ปี	35	23.3
มากกว่า 6 ปี	40	26.7
รวม	150	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 1-3 ปี มีจำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือมากกว่า 6 ปีจำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 26.7 ปฏิบัติงานมา 4-6 ปี จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 23.3 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

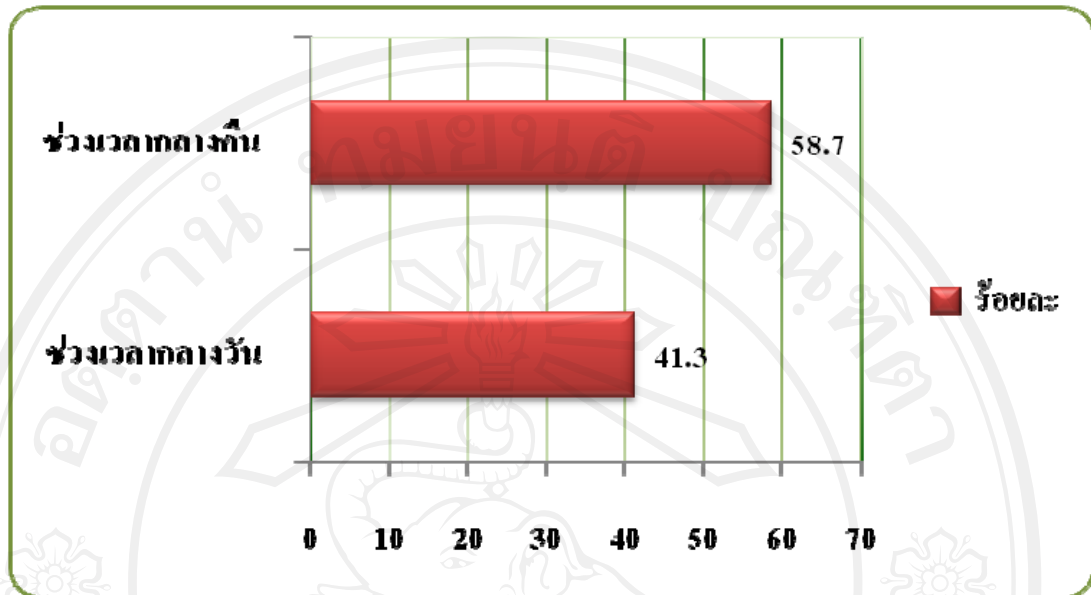


แผนภูมิ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน จำแนกตามช่วงเวลาในการทำงาน

ช่วงเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงเวลากลางวัน	92	61.3
ช่วงเวลากลางคืน	58	38.7
รวม	150	100

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ทำงานในช่วงเวลากลางวันจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ซึ่งมีมากกว่าพนักงานที่ทำงานในช่วงเวลากลางคืน จำนวน 58 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 38.7

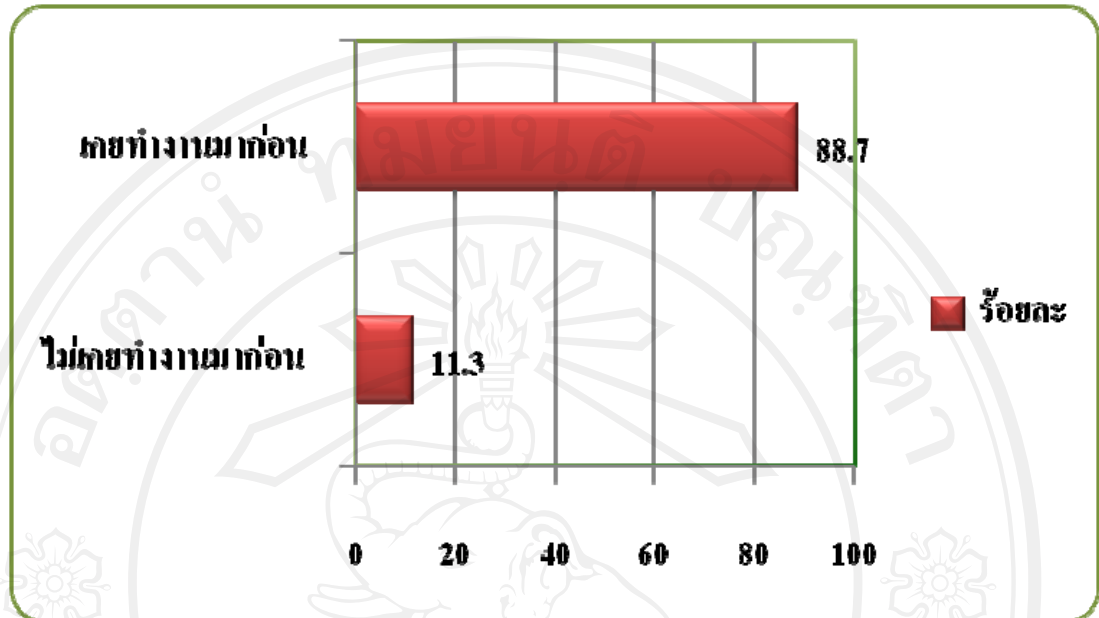


แผนภูมิ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามช่วงเวลาในการทำงาน

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคยทำงานมาก่อน	133	88.7
ไม่เคยทำงานมาก่อน	17	11.3
รวม	150	100

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนนั้น มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 และ ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน จำนวน 17 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 11.3 เท่านั้น



แผนภูมิ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม

2.1 ในส่วนนี้จะแสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนจำนวน 150 คน แสดงในตาราง 7-13 ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการเห็นด้วย
1. ความพอใจในงานที่ทำ	2.66	.940	ปานกลาง
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบ	2.81	.903	ปานกลาง
3. การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา	2.86	.949	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นกะ	2.81	.960	ปานกลาง
5. การทำงานที่จำเจ	2.93	.917	ปานกลาง
6. งานที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว	2.90	.865	ปานกลาง
7. งานที่เสี่ยงต่ออันตราย	2.71	.894	ปานกลาง
8. งานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ	2.87	.924	ปานกลาง

จากตาราง 7 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนในด้านลักษณะงานทั้งหมด 8 ข้อคือความพอใจในงานที่ทำปริมาณงานในความรับผิดชอบการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาการทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ งานที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่เสี่ยงต่ออันตราย และงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนในระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการเห็นด้วย
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	2.69	1.050	ปานกลาง
ความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน	2.61	.874	ปานกลาง
เสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน	2.73	.969	ปานกลาง
บรรยากาศในการทำงาน	2.69	.913	ปานกลาง
ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน	2.71	.944	ปานกลาง
แสงสว่างในห้องทำงาน	2.79	1.012	ปานกลาง
ขนาดของห้องทำงาน	2.83	.972	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าความสะอาดของสถานที่ทำงานความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงานแสงสว่างในห้องทำงานและขนาดของห้องทำงานนั้นเป็นปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนในระดับปานกลาง

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความเครียดด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	2.73	1.055	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	2.74	.915	ปานกลาง
ความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุด งาน	2.72	.963	ปานกลาง
การขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.80	.927	ปานกลาง
อารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน	2.69	1.164	ปานกลาง
การขาดการแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือของหัวหน้างาน	2.71	1.113	ปานกลาง
การวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อน ร่วมงาน	2.66	1.016	ปานกลาง
การขาดความไว้วางใจของ หัวหน้างานที่มีต่อลูกน้อง	2.75	1.069	ปานกลาง

จากตาราง 9 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานความ
ยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงานการขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอารมณ์ของ
เพื่อนร่วมงาน การขาดการแนะนำและให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างาน การวิพากษ์วิจารณ์ของ
เพื่อนร่วมงาน และการขาดความไว้วางใจของหัวหน้างานที่มีต่อลูกน้อง นั้นเป็นปัจจัยในด้านด้าน
สัมพันธภาพในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม
อุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนในระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านรูปแบบการทำงาน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดด้านรูปแบบการทำงาน

ด้านรูปแบบการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการเห็นด้วย
ความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน	2.93	.844	ปานกลาง
งานที่ทำไม่ท้าทายความสามารถ	2.93	.816	ปานกลาง
การไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้	2.97	.811	ปานกลาง
การทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ	3.18	.852	ปานกลาง
ความยากของงานที่ทำ	3.07	.812	ปานกลาง

จากตาราง 10 ความซับซ้อนของกระบวนการทำงานงานที่ทำไม่ท้าทายความสามารถการไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้การทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและความยากของงานที่ทำ นั้นเป็นปัจจัยในด้านรูปแบบการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนในระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความเครียดด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้า
ในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม	3.51	.995	มาก
การให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม	3.45	.938	มาก
การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน	3.35	.876	ปานกลาง
การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการ ทำงานจากบริษัท	3.25	.785	ปานกลาง
ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	3.47	.981	มาก
ความไม่มั่นคงของงานที่ทำ	3.30	.947	ปานกลาง

จากตาราง 11 ค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสมการให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายนั้นเป็นปัจจัยในด้านรูปแบบการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอ เมืองจังหวัดลำพูนในระดับที่มากที่สุดสำหรับการขาดความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความ ช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทและความไม่มั่นคงของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัด ลำพูนในระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านสภาพครอบครัว

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความเครียดด้านสภาพครอบครัว

สภาพครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
วันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับ สมาชิกในครอบครัว	3.48	1.001	มาก
ความขัดแย้งกับครอบครัว อันเกิดจากการทำงาน	3.32	1.005	ปานกลาง
การขาดความภาคภูมิใจของครอบครัว ในงานที่ท่านทำ	3.06	1.038	ปานกลาง
ครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงาน เป็นกะ	3.19	1.109	ปานกลาง
ภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกใน ครอบครัว	3.43	.972	มาก
ความเป็นห่วงของครอบครัว เรื่องสุขภาพ	3.51	1.021	มาก
ปัญหาของครอบครัว	3.51	1.134	มาก
ความไม่เพียงพอของรายได้ต่อรายจ่าย ของครอบครัว	4.01	1.003	มาก

จากตาราง 12 วันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัวภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว ความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพ ปัญหาของครอบครัวและความไม่เพียงพอของรายได้ต่อรายจ่ายของครอบครัวนั้นเป็นปัจจัยในด้านสภาพครอบครัวที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับที่มากสำหรับความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงานการขาดความภาคภูมิใจของครอบครัวในงานที่ท่านทำและครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางรวมความสัมพัทธ์

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความเครียดในแต่ละด้าน

ปัจจัยแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	2.72	1.029	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.39	.925	ปานกลาง
สภาพครอบครัว	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนจำแนกตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดทั้งหมดนั้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ปานกลาง ประกอบด้วยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยที่ 2.82 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.72 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 2.72 รวมถึงด้านรูปแบบการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 เช่นกันแต่ปัจจัยในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนมากที่สุดนั้นจะเป็นด้านของสภาพครอบครัวซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44

2.2 สรุปความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแสดงในตาราง 14-19 ดังนี้

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียด
โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยแต่ละด้าน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	ชาย	2.87	0.866	ปานกลาง
	หญิง	2.77	0.965	ปานกลาง
	รวม	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	ชาย	2.88	0.942	ปานกลาง
	หญิง	2.58	0.959	น้อย
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	ชาย	2.80	0.998	ปานกลาง
	หญิง	2.66	1.052	ปานกลาง
	รวม	2.72	1.029	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	ชาย	3.05	0.875	ปานกลาง
	หญิง	2.99	0.790	ปานกลาง
	รวม	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.34	0.979	ปานกลาง
	หญิง	3.46	0.863	มาก
	รวม	3.39	.925	ปานกลาง
สภาพครอบครัว	ชาย	3.48	1.136	มาก
	หญิง	3.40	1.002	ปานกลาง
	รวม	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความเครียดของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน
โดยรวมที่จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าเพศชายมีความเครียดในปัจจัยด้าน

สภาพครอบครัวมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 3.48) รองลงมาเป็นด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย= 3.34) และด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.05) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นว่าปัจจัย 3 อันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อันดับแรกคือด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.46) ด้านสภาพครอบครัว(ค่าเฉลี่ย=3.40) และด้านรูปแบบการทำงาน(ค่าเฉลี่ย=2.99) ตามลำดับ

สรุปโดยรวมจะเห็นว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามเพศในประเด็นทั้ง 6 ด้านคือ 1.ด้านลักษณะงาน 2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3.ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 4.ด้านรูปแบบการทำงาน 5.ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ6.ด้านสภาพครอบครัว ซึ่งประเด็นที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันทั้งหมด มี 3 ด้านดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านลักษณะงานเกี่ยวกับเรื่องความพอใจในงานที่ทำปริมาณงานในความรับผิดชอบ การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาการทำงานเป็นกะการทำงานที่จำเจ งานที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัวงานที่เสี่ยงต่ออันตรายงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถ

ประเด็นที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานที่เกี่ยวกับเรื่องสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานมีความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงานการขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอารมณ์ของเพื่อนร่วมงานการขาดการแนะนำและให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงานจะเกี่ยวกับเรื่องความซับซ้อนของกระบวนการทำงานงานที่ทำไม่ท้าทายความสามารถไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ การทำงานที่ต้องใช้ความรอบรอบและความยากของงานที่ทำ

สำหรับในประเด็นด้านอื่นๆที่เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นที่ต่างกันออกไป มีทั้งหมด 3 ประเด็นเช่นกัน คือ

ประเด็นที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องความสะดวกของสถานที่ทำงาน ความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงานแสงสว่างในห้องทำงานและขนาดของห้องทำงานซึ่งเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยในขณะที่เพศชายมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็นที่ 2 คือด้าน ค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจะ เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยในเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสมการให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสมการขาด ความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัท ค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และสุดท้ายคือความไม่มั่นคงของงานที่ทำนั้นเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากแต่เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็น ด้วยแค่ปานกลางเท่านั้น

ประเด็นที่ 3 ด้านสภาพครอบครัวประกอบด้วยเรื่องของวันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับ สมาชิกในครอบครัว ความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงานการขาดความภาคภูมิใจของ ครอบครัวในงานที่ทำครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกใน ครอบครัวความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพและเรื่องปัญหาของครอบครัว ในประเด็นนี้ เพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากส่วนเพศหญิงนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียด
โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยแต่ละด้าน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.86	0.960	ปานกลาง
	26-30 ปี	2.76	0.969	ปานกลาง
	31-35 ปี	2.91	0.853	ปานกลาง
	35 ปี ขึ้นไป	2.75	0.825	ปานกลาง
	รวม	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.80	0.930	ปานกลาง
	26-30 ปี	2.62	1.000	ปานกลาง
	31-35 ปี	2.80	0.928	ปานกลาง
	35 ปี ขึ้นไป	2.72	0.969	ปานกลาง
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.81	1.061	ปานกลาง
	26-30 ปี	2.69	1.041	ปานกลาง
	31-35 ปี	2.72	1.091	ปานกลาง
	35 ปี ขึ้นไป	2.67	0.852	ปานกลาง
	รวม	2.72	1.029	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.97	0.888	ปานกลาง
	26-30 ปี	3.09	0.885	ปานกลาง
	31-35 ปี	3.12	0.721	ปานกลาง
	35 ปี ขึ้นไป	2.82	0.708	ปานกลาง
	รวม	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.42	0.876	มาก
	26-30 ปี	3.40	0.932	ปานกลาง
	31-35 ปี	3.44	0.895	มาก
	35 ปี ขึ้นไป	3.32	0.992	ปานกลาง
	รวม	3.39	.925	ปานกลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยแต่ละด้าน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
สถานภาพครอบครัว	ต่ำกว่า 25 ปี	3.38	1.010	ปานกลาง
	26-30 ปี	3.54	1.104	มาก
	31-35 ปี	3.40	1.080	ปานกลาง
	35 ปี ขึ้นไป	3.38	1.054	ปานกลาง
	รวม	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยรวมที่จำแนกตามอายุ เมื่อได้พิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่าปัจจัย 3 อันดับแรก ของกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอันดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.42) รองลงมาเป็นด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.38) และอันดับสามเป็นด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=2.97) ส่วน 3 อันดับแรกของกลุ่มอายุ 26-30 ปี เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อันดับแรกได้แก่ ด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.54) รองลงมาเป็นด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.40) ด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.09) เป็นอันดับ 3 ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีความคิดเห็นว่า 3 อันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานนั้น อันดับแรกได้แก่ค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.44) อันดับสองคือด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.40) อันดับที่ 3 เป็นด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.12) และกลุ่มสุดท้าย กลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน 3 อันดับแรก ประกอบด้วย อันดับที่ 1 คือด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.38) อันดับที่ 2 คือด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.32) และอันดับที่ 3 คือด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=2.82)

สรุปโดยรวมจะเห็นว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีผลกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามอายุในประเด็นทั้ง 6 ด้านคือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 4. ด้านรูปแบบการทำงาน 5. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ 6. ด้านสภาพครอบครัวพบว่ากลุ่มระดับช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มระดับช่วงอายุ 31-35 ปี มีความคิดเห็นโดยมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากเหมือนกันคือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม การให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และสุดท้ายคือความไม่มั่นคงของงานที่ทำ ส่วนประเด็นด้านสภาพครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องของวันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัวความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงาน การขาดความภาคภูมิใจของครอบครัวในงานที่ทำครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพและเรื่องปัญหาของครอบครัวจะมีเพียงกลุ่มระดับอายุ 26-30 ปีเท่านั้นที่มีความคิดเห็นที่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก

สำหรับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางเหมือนกัน ของกลุ่มระดับอายุต่ำกว่า 25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี และกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป มีอยู่ 4 ประเด็นกล่าวคือในแต่ละช่วงอายุพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านลักษณะงานซึ่งเกี่ยวกับความพอใจในงานที่ทำ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา การทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ งานที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตราย งานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถ

ประเด็นที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เกี่ยวกับเรื่องความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่างในห้องทำงาน และขนาดของห้องทำงาน

ประเด็นที่ 3 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน มีความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงาน การขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน การขาดการแนะนำและให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่ 4 ด้านรูปแบบการทำงานจะเกี่ยวกับเรื่องความซับซ้อนของกระบวนการทำงานงานที่ไม่ท้าทายความสามารถ การไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ การทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ และความยากของงานที่ทำ

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียด
โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแต่ละด้าน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	โสด	2.86	0.902	ปานกลาง
	สมรส	2.79	0.945	ปานกลาง
	อยู่ร้าง	2.77	0.918	ปานกลาง
	รวม	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	โสด	2.80	0.962	ปานกลาง
	สมรส	2.68	0.994	ปานกลาง
	อยู่ร้าง	2.57	0.862	น้อย
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	โสด	2.80	1.007	ปานกลาง
	สมรส	2.67	1.046	ปานกลาง
	อยู่ร้าง	2.63	1.040	ปานกลาง
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	โสด	3.06	0.871	ปานกลาง
	สมรส	3.08	0.811	ปานกลาง
	อยู่ร้าง	2.72	0.679	ปานกลาง
	รวม	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	โสด	3.38	0.902	ปานกลาง
	สมรส	3.41	0.981	มาก
	อยู่ร้าง	3.34	0.846	ปานกลาง
	รวม	3.39	.925	ปานกลาง
สถานภาพครอบครัว	โสด	3.33	1.071	ปานกลาง
	สมรส	3.50	1.096	มาก
	อยู่ร้าง	3.64	0.934	มาก
	รวม	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยรวมที่จำแนกตามสถานภาพนั้นทำให้ทราบว่า 3 อันดับแรกของกลุ่มที่มีสถานภาพโสดเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อันดับแรกคือด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.38) อันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.33) และอันดับสุดท้ายคือด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.06) ส่วน 3 อันดับแรกของกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสนั้นอันดับที่ 1 คือด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.50) รองลงมาเป็นด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.41) และอันดับที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.08) และในกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่มีสถานภาพอยู่ย่ำร้างเห็นว่า 3 อันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอันดับที่ 1 คือด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.64) อันดับที่ 2 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.34) อันดับที่ 3 คือด้านของลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย=2.77)

สรุปโดยรวมจะเห็นว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามสถานภาพในประเด็นทั้ง 6 ด้านคือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 4. ด้านรูปแบบการทำงาน 5. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและ 6. ด้านสภาพครอบครัวพบว่าประเด็นที่ทั้งสถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพอยู่ย่ำร้างมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันอยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลางคือ

ประเด็นที่ 1 ด้านลักษณะงานซึ่งเกี่ยวกับความพอใจในงานที่ทำ ปริมาณงานในความรับผิดชอบการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาการทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ งานที่ต้องเสียเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่เสี่ยงต่ออันตรายงานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถ

ประเด็นที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานมีความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงาน การขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอารมณ์ของเพื่อนร่วมงานการขาดการแนะนำและให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงานจะเกี่ยวกับเรื่องความซับซ้อนของกระบวนการทำงานงานที่ทำไม่ท้าทายความสามารถการไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ การทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ และความยากของงานที่ทำ

ส่วนประเด็นด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้คือ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานซึ่งเกี่ยวกับเรื่องความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงานบรรยากาศในการทำงาน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงานแสงสว่างในห้องทำงานและขนาดของห้องทำงานนั้นในกลุ่มของสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสนั้นมีระดับความคิดเห็นที่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในทางกลับกันกลุ่มที่มีสถานภาพอยู่ย่ำร้างมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยน้อยเท่านั้น

ประเด็นที่ 2 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวกับเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสมการให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสมการขาดความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัทค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและสุดท้ายคือความไม่มั่นคงของงานที่ทำพบว่าสถานภาพโสดและสถานภาพอยู่ย่ำร้างมีความคิดเห็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลางคล้ายคลึงกันส่วนสถานภาพสมรสเห็นว่าประเด็นด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก

ประเด็นที่ 3 ด้านสถานภาพครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องของวันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัวความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงานการขาดความภาคภูมิใจของครอบครัวในงานที่ทำครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพและเรื่องปัญหาของครอบครัวนั้นในกลุ่มของสถานภาพสมรสและสถานภาพอยู่ย่ำร้างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและสถานภาพโสดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียด
โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแต่ละด้าน	ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2.82	0.930	ปานกลาง
	1-3 ปี	2.80	0.953	ปานกลาง
	4-6 ปี	2.80	0.984	ปานกลาง
	มากกว่า 6 ปี	2.86	0.814	ปานกลาง
	รวม	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2.68	0.878	ปานกลาง
	1-3 ปี	2.64	0.991	ปานกลาง
	4-6 ปี	2.86	0.935	ปานกลาง
	มากกว่า 6 ปี	2.73	0.994	ปานกลาง
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2.44	0.954	น้อย
	1-3 ปี	2.68	1.049	ปานกลาง
	4-6 ปี	2.95	1.027	ปานกลาง
	มากกว่า 6 ปี	2.77	1.007	ปานกลาง
	รวม	2.72	1.029	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2.97	1.015	ปานกลาง
	1-3 ปี	2.95	0.810	ปานกลาง
	4-6 ปี	3.19	0.778	ปานกลาง
	มากกว่า 6 ปี	2.98	0.753	ปานกลาง
	รวม	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.45	0.902	มาก
	1-3 ปี	3.44	0.918	มาก
	4-6 ปี	3.29	0.931	ปานกลาง
	มากกว่า 6 ปี	3.36	0.940	ปานกลาง
	รวม	3.39	.925	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยแต่ละด้าน	ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
สถานภาพครอบครัว	น้อยกว่า 1 ปี	3.29	1.077	ปานกลาง
	1-3 ปี	3.48	1.055	มาก
	4-6 ปี	3.40	1.096	ปานกลาง
	มากกว่า 6 ปี	3.53	1.044	มาก
	รวม	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยรวมที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า 3 อันดับแรกของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อันดับแรกคือด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.45) รองลงมาเป็นด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.29) และอันดับที่สามคือด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=2.97) ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 1-3 ปี เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน 3 อันดับคือ อันดับที่ 1 คือด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.48) อันดับที่ 2 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.44) และอันดับที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=2.95) พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 4-6 ปี เห็นว่า 3 อันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานคือ 1 ด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.40) อันดับที่ 2 คือด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.29) และอันดับที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.19) และในกลุ่มสุดท้ายคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี มี 3 อันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานคือ อันดับแรกด้านสถานภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.53) รองลงมาเป็นด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.36) และอันดับสุดท้ายเป็นด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=2.98) ตามลำดับ

สรุปโดยรวมจะเห็นว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในประเด็นทั้ง 6 ด้านคือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 4. ด้านรูปแบบการทำงาน 5. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ 6. ด้านสภาพครอบครัวแล้ว จะพบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นในระดับที่เห็นด้วยปานกลางคล้ายคลึงกันนั้น มีทั้งหมด 3 ประเด็นคือ

ประเด็นแรกคือ ด้านลักษณะงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยความพอใจในงานที่ทำ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา การทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ งานที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตราย งานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถ

ประเด็นที่ 2 คือด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานจะเกี่ยวกับเรื่องของความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เสี่ยงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่างในห้องทำงาน และขนาดของห้องทำงาน

ประเด็น ที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงานจะเกี่ยวกับเรื่องความซับซ้อนของกระบวนการทำงานงานที่ไม่ท้าทายความสามารถ การไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ การทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ และความยากของงานที่ทำ

ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปสามารถสรุปออกมาได้ ทั้งหมด 3 ประเด็นเช่นกันซึ่งในแต่ละประเด็นจะมีความคิดเห็นที่มีระดับความเห็นด้วยที่แตกต่างกันในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 คือด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานจะเกี่ยวกับเรื่องสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน มีความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงาน การขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน การขาดการแนะนำและให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในประเด็นนี้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมา 1-3 ปี 4-6 ปี และ มากกว่า 6 ปี นั้นมีความคิดเห็นในระดับที่เห็นด้วยปานกลางทั้งหมด จะมีกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาน้อยกว่า 1 ปีเท่านั้น ที่จะมีความคิดเห็นในประเด็นนี้แตกต่างออกไปคือมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับที่เห็นด้วยน้อยนั่นเอง

ประเด็นที่ 2 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสมทำให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัท ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและสุดท้ายคือความไม่มั่นคงของงาน ในประเด็นนี้สามารถแยกระดับความคิดเห็นออกมาได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นที่มีความเห็นด้วยมากจะประกอบไปด้วยพนักงานในกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมา 1-3 ปี และระดับความคิดเห็นที่มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง คือพนักงานกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ตามลำดับ

ประเด็นที่ 3 ด้านสถานภาพครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องของวันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว ความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงานการขาดความภาคภูมิใจของครอบครัวในงานที่ทำ ครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพและเรื่องปัญหาของครอบครัวในประเด็นนี้สามารถแยกระดับความคิดเห็นออกมาได้เป็น 2 ดับเช่นกันคือความคิดเห็นที่มีระดับความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือพนักงานกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 1-3 ปี และพนักงานกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลามากกว่า 6 ปี ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานมา น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 4- 6 ปี จะมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียด
โดยจำแนกตามช่วงเวลาในการทำงาน

ปัจจัยแต่ละด้าน	ช่วงเวลา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	ช่วงเวลากลางวัน	2.84	0.916	ปานกลาง
	ช่วงเวลากลางคืน	2.78	0.928	ปานกลาง
	รวม	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน	ช่วงเวลากลางวัน	2.82	0.976	ปานกลาง
	ช่วงเวลากลางคืน	2.57	0.924	น้อย
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	ช่วงเวลากลางวัน	2.79	1.047	ปานกลาง
	ช่วงเวลากลางคืน	2.63	0.993	ปานกลาง
	รวม	2.72	1.029	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	ช่วงเวลากลางวัน	2.79	0.835	ปานกลาง
	ช่วงเวลากลางคืน	3.01	0.826	ปานกลาง
	รวม	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	ช่วงเวลากลางวัน	3.34	0.949	ปานกลาง
	ช่วงเวลากลางคืน	3.46	0.883	มาก
	รวม	3.39	.925	ปานกลาง
สภาพครอบครัว	ช่วงเวลากลางวัน	3.34	1.064	ปานกลาง
	ช่วงเวลากลางคืน	3.60	1.053	มาก
	รวม	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยรวมที่จำแนกตามช่วงเวลาในการทำงาน พบว่า 3 อันดับแรกที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวัน คือ 1 ด้านของสภาพครอบครัวและด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เท่ากัน

(ค่าเฉลี่ย=3.34) อันดับรองลงมาคือด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.02) และอันดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย=2.84)

สรุปโดยรวมจะเห็นว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนโดย จำแนกตามช่วงเวลาในการทำงานในประเด็นทั้ง 6 ด้านคือ 1.ด้านลักษณะงาน 2.ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน 3.ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 4.ด้านรูปแบบการทำงาน 5.ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ 6.ด้านสภาพครอบครัว จะพบว่าพนักงานที่ ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวันและพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืนมีความคิดเห็นที่อยู่ใน ระดับเห็นด้วยปานกลางคล้ายคลึงกันอยู่ 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านลักษณะงานซึ่งเกี่ยวกับความพอใจในงานที่ทำ ปริมาณงานในความ รับผิดชอบ การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา การทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ งานที่ต้อง เสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่เสี่ยงต่ออันตราย งานที่ไม่เหมาะสมกับ ความสามารถ

ประเด็นที่ 2 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานจะเกี่ยวกับเรื่องสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน มีความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงาน การขาดช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน การขาดการแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือของหัวหน้างานและการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่ 3 ด้านรูปแบบการทำงานเกี่ยวกับเรื่องความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน งานที่ไม่ท้าทายความสามารถ การไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ การทำงานที่ต้องใช้ ความรอบครอบ และความยากของงานที่ทำ

ส่วนประเด็นที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวันและพนักงานที่ปฏิบัติงานใน ช่วงเวลากลางคืน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน สามารถสรุปออกมาได้ 3 ประเด็นคือ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานจะเกี่ยวกับเรื่องของความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความ ไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่างในห้องทำงาน และขนาดของห้องทำงาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในเวลากลางวันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลางซึ่งแตกต่าง กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ประเด็นที่ 2 ที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวันและพนักงานที่ปฏิบัติงานใน ช่วงเวลากลางคืน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกันก็คือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม การให้

โบนัสที่ขาดความเหมาะสม การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัท ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และสุดท้ายคือความไม่มั่นคงของงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวันเห็นว่าประเด็นนี้มีความสัมพันธ์กับความเครียด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืนมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ประเด็นที่ 3 ด้านสภาพครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องของวันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว ความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงาน การขาดความภาคภูมิใจของครอบครัวในงานที่ทำ ครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นกะ ภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพและเรื่องปัญหาของครอบครัว พนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางวันนั้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ในระดับที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางเท่านั้น แต่พนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืนกลับเห็นว่าประเด็นด้านสภาพครอบครัวนั้นมีความสัมพันธ์กับความเครียดอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเครียด
โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยแต่ละด้าน	ประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการเห็น ด้วย
ลักษณะงาน	เคยทำงานมาก่อน	2.80	0.924	ปานกลาง
	ไม่เคยทำงานมาก่อน	2.97	0.886	ปานกลาง
	รวม	2.82	.921	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน	เคยทำงานมาก่อน	2.71	0.966	ปานกลาง
	ไม่เคยทำงานมาก่อน	2.84	0.939	ปานกลาง
	รวม	2.72	.963	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	เคยทำงานมาก่อน	2.71	1.044	ปานกลาง
	ไม่เคยทำงานมาก่อน	2.84	0.896	ปานกลาง
	รวม	2.72	1.029	ปานกลาง
รูปแบบการทำงาน	เคยทำงานมาก่อน	3.01	0.815	ปานกลาง
	ไม่เคยทำงานมาก่อน	3.05	0.950	ปานกลาง
	รวม	3.02	.831	ปานกลาง
ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	เคยทำงานมาก่อน	3.03	0.954	ปานกลาง
	ไม่เคยทำงานมาก่อน	3.38	0.661	ปานกลาง
	รวม	3.39	.925	ปานกลาง
สภาพครอบครัว	เคยทำงานมาก่อน	3.46	1.093	มาก
	ไม่เคยทำงานมาก่อน	3.28	0.823	ปานกลาง
	รวม	3.44	1.067	มาก

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยรวมที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า 3 อันดับแรกที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานที่เคยทำงานมาก่อนอันดับที่ 1 ด้าน สภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.46) อันดับต่อมาคือด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.03) และอันดับ 3 ด้านรูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.01) และสำหรับพนักงานที่ไม่เคย

ทำงานมาก่อนพบว่า 3 อันดับแรกที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานคือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย=3.38) อันดับที่ 2 ด้านสภาพครอบครัว (ค่าเฉลี่ย=3.28) และอันดับที่ 3 เป็นด้าน รูปแบบการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.05)

สรุปโดยรวมจะเห็นว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในประเด็นทั้ง 6 ด้านคือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 4. ด้านรูปแบบการทำงาน 5. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ 6. ด้านสภาพครอบครัว พบว่ามีประเด็นที่พนักงานทั้งสองกลุ่มคือกลุ่มที่เคยทำงานมาก่อนและกลุ่มที่ไม่เคยทำงานมาก่อน มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันในระดับที่มีความเห็นด้วยปานกลาง ใน 5 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 เป็นประเด็นด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความพอใจในงานที่ทำ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ การทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา การทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ งานที่ต้องเสียเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่เสี่ยงต่ออันตราย งานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถ

ประเด็นที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จะเกี่ยวกับเรื่องของความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความไม่สะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน เสี่ยงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่างในห้องทำงาน และขนาดของห้องทำงาน

ประเด็นที่ 3 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน จะเกี่ยวกับเรื่องสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน มีความยุ่งยากในการลาพักหรือหยุดงาน การขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อารมณ์ของเพื่อนร่วมงาน การขาดการแนะนำและให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานและการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นที่ 4 ด้านรูปแบบการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน งานที่ทำไม่ท้าทายความสามารถ การไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ การทำงานที่ต้องใช้ความรอบรอบ และความยากของงานที่ทำ

ประเด็นที่ 5 ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสม การให้โบนัสที่ขาดความเหมาะสม การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน การขาดความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากบริษัท ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และสุดท้ายคือความไม่มั่นคงของงาน

และจะมีเพียงประเด็นเดียวเท่านั้นคือประเด็นด้านสภาพครอบครัวซึ่งจะเกี่ยวกับเรื่องของวันหยุดในการทำงานไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว ความขัดแย้งกับครอบครัวอันเกิดจากการทำงาน การขาดความภาคภูมิใจของครอบครัวในงานที่ทำ ครอบครัวไม่สนับสนุนการทำงานเป็นภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวความเป็นห่วงของครอบครัวเรื่องสุขภาพและเรื่องปัญหาของครอบครัว เป็นประเด็นในด้านที่พนักงานที่เคยทำงานมาก่อนมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก แต่สำหรับพนักงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางเท่านั้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved