

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 แห่ง คือ บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร บริษัท เคซีอี อินเทอร์เน็ต จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู สมุทรปราการ บริษัท ไทยลามีเนต แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และ บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 4,263 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซี อี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 แห่ง ใช้ หลักการ คำนวณ ของ Taro Yamane ได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยมีค่าเท่ากับ 366 คน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามและแบบทดสอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัทเคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เป็น คำถามเชิงบวก จำนวน 33 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) เป็น คำถามเชิงบวก จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ประเมินความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอาการหรือความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำนวน 29 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ ป่วยมากที่สุด ป่วยมาก ป่วย นานๆครั้ง และไม่มีเลย

5.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม หลังจากนั้น นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

5.2.5 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบ ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไป แจก ให้พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 แห่ง จำนวน 366 ชุด และให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 93.17 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.2.6 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดย ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ และรายได้ต่อเดือน เป็นร้อยละ ส่วนที่ 2 , 3 และ 4 นำแบบสอบถามแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) มาวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ และนำข้อมูลระดับความเครียด มาทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.70 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.30
2. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาคือ อายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.50
3. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาคือ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 29.10 และมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.60
4. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคโทรนิคส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทนี้ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.10 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.70 และมากกว่า 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.40

5. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,500-9,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ 5,500-7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.70 มากกว่า 9,500-12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.20 และมากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.40

5.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัทเคซีอี อิเลคทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.044 และพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.070

5.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคทรอนิกส์จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคือ 2.657 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

5.3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.213 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724 โดยภาพรวมพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำ คือมีอาการปวดเมื่อยที่คอและหลัง หรือบั้นเอว พนักงานรู้สึกเสียดา และตาพร่า รู้สึกว่ากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ และหลัง พนักงานรู้สึกเหนื่อยง่าย อ่อนเพลีย หงุดหงิดง่าย อาการปวดศีรษะบ่อยๆ และรู้สึกเหนื่อยง่าย อ่อนเพลีย หงุดหงิดง่าย และรู้สึกเหนื่อยหน่าย เบื่อหน่าย ไม่กระฉับกระเฉง ซึ่งแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

(มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 และยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบเท่ากับ -0.341 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดต่ำ หรือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานไม่ดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดสูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความเครียดต่ำ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงานดีและมีความเครียดต่ำ

5.3.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับระดับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ 0.01 และยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบเท่ากับ -0.401 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่

ทำงานกับระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความเครียด โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดต่ำหรือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดีย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดสูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความเครียดต่ำ แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีและมีความเครียดต่ำ

5.4 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปราย ได้ดังนี้

5.4.1 ระดับความเครียด

ผลการศึกษาระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.213 พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724 โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าถึงแม้ว่าความเครียดในระดับต่ำจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและเป็นตัวผลักดันให้คนทำงานได้ดีขึ้น ไม่เกียจคร้าน หนีงคูดายก็ตาม แต่บริษัทก็ควรมีมาตรการในการป้องกันไม่ให้ความเครียดระดับต่ำพัฒนาไปเป็นความเครียดระดับปานกลาง และระดับสูงต่อไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้ในอนาคต

จากผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาคือ งานวิจัยของอรุณรัตน์ บุญเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชนี สุวรรณชมพู (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทไทยเฟรตส์ เอ็นนามล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐาปณีย์ วงศ์อินตา (2548 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิรินันท์ จูทะเดมีย์ (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลงานวิจัยชิ้นนี้ ได้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน กับพบว่าพนักงานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยเกือบทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหากบริษัทยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยดังกล่าว เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ให้เป็นไปในแนวทางที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยส่วนใหญ่ได้ ในระยะยาวผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจทำให้พนักงานมีความเครียดในระดับสูงได้ในที่สุด

5.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

5.4.2.1 ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และ อรรณพ ถนอมวงษ์ (2539) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอ้อยดล ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลม ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุที่ต่างกันไม่มีผลให้เกิดความเครียดต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด ปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และ อรรถนพ ถนอมวงษ์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

4. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทนี้ต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระพร อุดมกิจ (2539) และดารณี เสงเมือง (2540) ซึ่งพบว่า อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียด แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรืออายุงานที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

5.4.2.2 ปัจจัยสภาพการทำงาน

ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.341 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกันโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้าน

นโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ อมรากุล อินโอชานนท์ (2532) และชินโอสด หัสบำเรอ (2525) Brown and Moberg (1980) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

สัมพันธภาพในการทำงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน ถ้าสัมพันธภาพไม่ดีทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลต่ำ ดังที่ วรรณารด แสงมณี (2547 : 7-1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ทักษะ ความรู้ ทักษะคิด หรือพฤติกรรม ซึ่งหมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พนักงานรู้ วิธีการทำงานของพวกเขา รวมทั้งทัศนคติของพวกเขามีต่องาน หรือการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เช่น กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ไม่มีการยืดหยุ่นหรือกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สบายใจ

ด้านลักษณะงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือคุณภาพงานสูง ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ไม่สามารถทำได้แต่จำเป็นต้องทำ จึงทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล งานที่น้อยเกินไป ทำให้รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า การทำงานมากเกินไปภายใต้เวลาอันจำกัด ตลอดจนความไม่สมดุลของปริมาณงานกับจำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

และเช่นเดียวกับการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ (2537) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยการทำงานสามารถอธิบายการผันแปรของความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 13.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพและด้านลักษณะงาน

5.4.2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ ทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.401 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบ แสดงว่าทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกันโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

(มหาชน) ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้านชีวภาพ ด้านกายภาพ ด้านระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรมีผลต่อความเครียดของพนักงาน ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร อาจก่อให้เกิดความเครียด เช่น เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่มีระบบความปลอดภัยของเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ เรื่องความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านหน้าที่การงาน อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมของการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อระดับความเครียดของพยาบาล และสอดคล้องกับ เจษฎา สีหะเนิน (2545) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย คือ ปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็พบว่าปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปรากฏว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเครียดต่ำ (ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความเครียด เท่ากับ 2.213) ในขณะที่วัดกันผลของความสัมพันธ์ที่ได้รับจากข้อมูลของงานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการจะต้องทำการปรับปรุงการบริหารงานด้านอื่นๆ ไปพร้อมๆ กันกับปัจจัยสภาพการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และควรหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุง

แก้ไข ป้องกัน เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเครือบริษัท เคซีอี อิเล็คทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสม ผู้ประกอบการควรมีการดำเนินการในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.5.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านลักษณะงานให้เหมาะสมกับพนักงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับพนักงาน โดยอาจมีการนำแนวคิดด้านการออกแบบงาน (Job Design) เข้ามาช่วยเพื่อให้ปริมาณมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และควรจัดระยะเวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างงานให้เหมาะสม เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

2. ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และศักยภาพต่างๆ ของพนักงาน กำหนดลักษณะรายละเอียดงาน (Job Description) ของงานแต่ละงาน ให้ชัดเจน และจัดคนให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ

5.5.1.2 ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วย

2. ควรมีการปฐมนิเทศน์ให้กับพนักงานใหม่เพื่อเป็นการเผยแพร่และแจ้งข้อมูลในด้านต่างๆ ให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อลดความกังวลในงาน และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีตั้งแต่ก้าวแรกของการทำงาน

5.5.1.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านต่างๆ ให้พนักงานทราบด้วยตัวผู้บริหารเอง หรือผ่านหนังสือเวียน

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ผ่านทางกล่องรับความคิดเห็นตามจุดต่างๆ ภายในองค์กร

3. ควรมีนโยบายด้านการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

5.5.1.4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

1. ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมภายในแผนกระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อแจ้งข่าวสารและนโยบายต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งนอกจาก

จะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน รวมทั้งเพิ่มกิจกรรมสันทนาการให้มากขึ้น เช่น การจัดงานปีใหม่เพื่อให้พนักงานได้ร่วมทำบุญและฉลองปีใหม่ด้วยกันหรือการทัศนศึกษาเพื่อการพักผ่อนหรือหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือทำกิจกรรมร่วมกัน

5.5.1.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

1. บริษัทควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้สามารถระบายอากาศได้ดียิ่งขึ้น

2. บริษัทควรมีการกำหนดแผนการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร รมรงค์ให้พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยจากการทำงานเป็นอันดับแรก และควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากการทำงาน

3. จัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องจักรก่อนเริ่มงาน สำหรับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

4. บริษัทควรมีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณรอบๆ โรงงานให้ อยู่ในสภาพที่สะอาด เรียบร้อย และสวยงาม โดยอาจมีการจัดสวนหย่อมหรือจุดนั่งพักผ่อนของพนักงานในช่วงเวลาการหยุดพักจากการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. ถ้ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะสามารถช่วยลดความเครียดของพนักงานได้

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดเฉพาะปัจจัยสภาพส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเท่านั้น ฉะนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น อาทิเช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้รอบแนวคิดในการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในทุกระดับของอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อความเครียดที่แตกต่างกันได้

3. การศึกษาถึงผลกระทบของความเครียดกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น