

ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด
EMPLOYEE WORKING STRESS AT NONGNUCH INDUSTRIAL CO., LTD.

กชพร ไตรสนธิ์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kotchaporn Trison

E-mail: 6241455524@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด 2) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน ต่างกันทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด โดยรวมต่างกัน และพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีเพศ และสถานภาพการสมรสต่างกันทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด โดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ : ความเครียดในการปฏิบัติงาน; พนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

ABSTRACT

The principles of this independent study include: 1) Study the work stress of employees of Nongnuch Industrial Co., Ltd. 2) Study the work stress of employees of Nongnuch Industrial Co., Ltd., classified by personal characteristic factors. 3) Study the factors affecting work stress among employees of Nongnuch Industrial Co., Ltd. The research sample consisted of 142 employees of Nongnuch Industrial Co., Ltd., and was collected using a questionnaire as a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using the t-test statistic and one-way ANOVA. If any differences were found, it would lead to a pairwise comparison by using LSD and Multiple Regression Analysis (MRA).

The hypothesis testing revealed that Nongnuch Industrial Co., Ltd. employees varied in terms of age, education, work experience, responsible position, and monthly income causes the varying in work stress. On the other hand, gender and marital status are the factors which have no different effect in work stress. In addition, work stress is influenced by management policies, supervisors, and work life quality. However, the factors do not cause work stress are including nature of work, workload, working environment, compensation and welfare, interpersonal relationships, and career advancement. These are all factors that influence the work stress of Nongnuch Industrial Co., Ltd. employees.

Keywords: Work stress; Employees of Nongnuch Industrial Co., Ltd.

บทนำ

ความเครียดเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการที่คนเราต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้รู้สึกกดดัน วิตกกังวล กระทั่งสภาวะจิตใจที่เปลี่ยนไปในด้านลบ เมื่อสมองรับรู้ได้ว่าจะเกิดสภาวะที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจก็จะส่งผลเสียต่อการทำงานของฮอร์โมนที่ อากาศที่สังเกตได้ เมื่อเรามีความวิตกกังวล กดดัน หรือเครียด ทำให้หัวใจเต้นแรง เหงื่อออก มือเท้าเย็น ปวดท้อง เป็นต้น ซึ่งอาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นทันทีเมื่อคนเรามีความเครียด และหากใครที่ต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เป็นเวลานานโดยที่ไม่รู้จักหาวิธีผ่อนคลายก็อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพตามมา เช่น นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ ใจสั่น ปวดเมื่อยตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย หงุดหงิด อารมณ์แปรปรวนขึ้นลงง่าย กระวนกระวาย สมาธิไม่ดี และยังเป็นจุดเริ่มต้นของโรคซึมเศร้าได้ และในส่วนของสถานประกอบการ หากความเครียดจากการทำงานที่พนักงานได้รับมีมากเกินไปจะส่งผลโดยตรงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลดลง อันเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานที่แสดงออกมา เช่น หงุดหงิดง่าย ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีสมาธิ หลงลืมง่าย รับรู้เรื่องราวผิดๆ เป็นต้น

บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2555 ประกอบธุรกิจในการออกแบบและเป็นโรงงานผลิตสินค้าพรีเมียม ของใช้และชิ้นส่วนต่างๆ จากพลาสติกคุณภาพทุกชนิด ซึ่งในปัจจุบันต้องเผชิญกับยอดการผลิตลดลง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัวรวมถึงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ทำให้อุตสาหกรรมหลายประเภทต้องชะลอการผลิต ลดเวลาทำงาน ลดค่าจ้าง เลิกจ้างพนักงาน หรืออุตสาหกรรมบางประเภทต้องปิดตัวลง ซึ่งบริษัท ฯ ก็ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์นี้เช่นกัน โดย

สิ่งที่เห็นได้ชัดเจน คือ ยอดการผลิตที่ลดลงเนื่องจากลูกค้านำคำสั่งการสั่งผลิต ทำให้บริษัทฯ สูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก บริษัทฯ จึงได้มีนโยบายสำหรับรับมือสถานการณ์ โดยลดจำนวนวันทำงานเหลือเพียง 3 วันต่อสัปดาห์, ลดการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน หรือต้องรับผลิตสินค้าที่มีความเร่งด่วนติดต่อกันหลายๆ โปรเจกต์ ซึ่งจากนโยบายเหล่านี้ส่งผลให้รายรับของพนักงานลดลง แต่รายจ่ายส่วนบุคคลยังคงเท่าเดิม และในบางช่วงเวลาที่งานมีความเร่งด่วน ทางบริษัทฯ จำเป็นต้องให้พนักงานทำงานล่วงเวลา จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสม ทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตประจำวัน การขาดความเชื่อมั่นในการจ้างงาน การถูกเลิกจ้าง การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความกดดันต่อการทำงานเร่งรีบกับเวลา ทำให้คุณภาพของชิ้นงาน และปริมาณชิ้นงานที่ผลิตได้ลดลง

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด” เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และ บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด
2. เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาคั้งเป็นพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด จำนวน 220 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือน มีนาคม 2565) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 142 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงความเครียดของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่เกิดจากการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ผลตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชา และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ต่างกัน ทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัดต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินด์สตรีเอล จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินด์สตรีเอล จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินด์สตรีเอล จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

Cooper & Marshal (1976 อ้างถึงใน นวนันท์ คำมา, 2562) กล่าวว่า ความเครียดในงานเป็นความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาทสถานะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน มีผลทำให้เจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิต

จารุวรรณ สีนุช (2556 อ้างถึงใน ต่อลาก อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์, 2559) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะเคร่งเครียด ตึงเครียด และกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือเกิดจากปัญหาในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม

ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559) ความเครียดในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งอันมีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่อาจจะมีปริมาณมากเกินไป โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลซึ่งเป็นพนักงานมีความกดดันและเกิดความเจ็บปวดทางร่างกายและจิตใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความเครียดเป็นปัญหาที่ได้รับจากสภาวะแวดล้อมรอบตัวไปจนถึงสภาวะที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน เช่น การมีปริมาณงานที่มากเกินไป ลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ เป็นต้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ

รชต จันทะบุรณ, สมบูรณ์ ศรีอนุรักษวงศ์, และประภัสสร วิเศษประภา (2562) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญที่มีผลต่อความคิด และความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ประชากรศาสตร์คือปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เฉพาะบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรม และการกระทำ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ หรือสภาพสังคม เป็นต้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

Taylor (1987 อ้างถึงใน ฐาปณี ว่างานนท์, 2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนอกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้ ซึ่ง

ความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นได้กับคนทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะกับคนทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะความกดดันในด้านต่างๆมากมาย ทั้งในด้านฐานะ หน้าที่การงาน การเงินความมั่นคงของชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเครียดสูงตามไปด้วย ความเครียดนี้อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต

Manzoor, Awan and Mariam (2008 อ้างถึงใน อลิษา กุลจันทะ, 2558) ได้กล่าวถึงความเครียดในการทำงานไว้ว่า เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากการได้รับการรบกวนจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นอันตรายทางกายภาพ หรือกระทั่งเสียงรบกวนในที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน

นวนันท์ คำมา (2562) ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความเครียดที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากสาเหตุการทำงาน ส่วนหนึ่งอาจมาจากงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ จึงนำมาซึ่งการไม่มีความสุข และได้กล่าวว่าความเครียดเกี่ยวข้องกับ 1) ตัวงาน 2) บทบาทในองค์กร 3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน และ 4) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากลักษณะ ปริมาณงาน ที่ไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สายความก้าวหน้าที่ไม่ชัดเจน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนผลต่อการทำงานหรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนทำให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกายและจิตใจ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไอที ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า 1) พนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยความเครียดในการทำงาน พบว่าด้านปริมาณงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิวัฒน์ พุ่มเอี่ยม (2562) โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีบี เซ็งเกอร์ (ไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีบี เซ็งเกอร์ (ไทย) จำกัด ด้านที่มีความสำคัญมาก คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านจิตใจและ ด้านการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ครอบครัว ตามลำดับ

ภักกัญญา พงษ์ภู และ ภาสกร จันทน์พะยอม (2563) โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลกระทบต่อความเครียดในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ข้อ อยู่ในระดับสูง เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และตัวงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม แตกต่างกันไปในแต่ละหัวข้อคือ ตัวงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงานความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด จำนวน 220 คน ทางผู้วิจัยทราบจำนวนของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด เป็นจำนวนที่แน่นอน จึงใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณประชากรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ ระดับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน มีจำนวน 7 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 25 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดให้ 5 = ระดับความความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความความสำคัญมาก, 3 = ระดับความความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพนักงาน มีจำนวน 7 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดให้ 5 = ระดับความความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความความสำคัญมาก, 3 = ระดับความความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเครียด เป้าหมายในการทำงาน และข้อเสนอแนะที่พนักงานอยากให้บริษัทฯ ดำเนินการเพื่อทำให้ความรู้สึกเหล่านั้นคลายลง ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = ระดับความความสำคัญมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = ระดับความความสำคัญมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับความความสำคัญปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับความความสำคัญน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับความความสำคัญน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรสด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และด้านรายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดของพนักงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และด้านรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลความเครียดของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1. พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.2. พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีเพศ และสถานภาพการ สมรสที่แตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

3.2. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมความเครียดที่แสดงออกอย่างชัดเจน คือ รู้สึกหงุดหงิด อารมณ์แปรปรวนขึ้นลงง่าย รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากพบปะผู้คน รู้สึกว่าตัวเองไม่มีสมาธิ รู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่า มีอาการนอนไม่หลับเป็นประจำ รู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อตามร่างกายและ เมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานรู้สึกใจสั่นอยู่เสมอๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดุจจติ อภิวิงศ์ (2563) กล่าวว่าความเครียดเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการที่เราต้องเผชิญปัญหาต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้รู้สึกกดดัน วิตกกังวลกระทั่งสภาวะจิตใจที่เปลี่ยนไปในด้านลบ เมื่อสมองรับรู้ได้ว่าเกิดสภาวะที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจจะส่งผลต่อการทำงานของฮอร์โมนทันที อาการที่สังเกตได้เมื่อเรามีความวิตกกังวล เช่น หัวใจเต้นแรง เหงื่อออก มือเท้าเย็น ปวดท้อง นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ ใจสั่น ปวดเมื่อยตามส่วนต่างๆของร่างกาย หงุดหงิด อารมณ์แปรปรวนขึ้นลงง่าย กระวนกระวายไม่มีสมาธิ เป็นจุดเริ่มต้นของอาการซึมเศร้าได้

2. ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด โดยจำแนกตามส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานของบริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด ให้ความเท่าเทียมทางเพศ จึงไม่มีผลต่อการสร้างความเครียดของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณี ว่างานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มี เพศที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยด้านเพศ แตกต่างกันไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช สงวนสัตย์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านเพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุต่างกัน นั้นมีผลต่อทัศนคติในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ัญญา พงษ์ภู และภาสกร จันทน์พะยอม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพร้อมและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน อาทรณ์ กิจจา และอุษณา แจ้งคล้าย (2560) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเทรียล จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีมุมมองความคิด การรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ และคณะ (2562) ได้

ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนี วังกานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ต่อลาก อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษา มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพการสมรสไม่ได้เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน โดยบริษัทแบ่งหน้าที่ได้เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อลาก อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า สถานภาพ มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ได้รับความไว้วางใจให้ดูแลงานและความรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา สุวรรณจันทร์ (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต11 ซึ่งพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิกา เสยงเพราะ (2557) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเฉพาะทางในโรคมะเร็งพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

2.6 พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจากสถานะเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันทุกภาคส่วนมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ซึ่งรวมถึงตำแหน่งหน้าที่การงานที่พนักงานทุกคนแข่งขันพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่ดีขึ้นก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อได้ผลตอบแทนสูงขึ้น นำมาซึ่งความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มากขึ้นตามมาด้วยเป็นลำดับทำให้มีความเครียดที่แตกต่างกันในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นข้อจำกัดของงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อลาก อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อาทรณ์ กิจจา และอุษณา แจ้งคล้าย (2560) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในการทำงานในองค์กรมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งตำแหน่งงานมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ซึ่งในบางตำแหน่งงานนั้นมีกรอบงานที่มีข้อจำกัดทั้งในด้านของเวลา ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความกดดันที่พนักงานได้รับและไม่สามารถตอบโต้ได้

2.7 พนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันนั้นนำมาซึ่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานที่มีความกดดันสูงขึ้นตามลำดับ และพนักงานที่มีรายได้สูงโดยรวมจะมีภาระการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นกว่าพนักงานที่มีรายได้ได้น้อยกว่า ความกดดันการรับผิดชอบ

ในหน้าที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีตรา ลากละมูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ เพ็ชรธรรม และ กลางเดือน โทชนา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เช่น รายได้ต่อเดือน มีระดับความเครียด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอลิษา กุลจันทะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานเนื่องจากบุคลากรจะมีความพึงพอใจกับการทำงานปัจจัยที่สำคัญคือ เงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งรายได้ของบุคลากรนั้นจะประกอบไปด้วยทั้งรายได้จากเงินเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบดูแลกับตำแหน่งหน้าที่ หรือขอบเขตของงาน มีความเหมาะสม ไม่มากจนเกินไป ทำให้พนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ไม่เกิดความเครียดในด้านลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธา พงศ์ถาวรภิญโญ และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตัวเก็บประจุไฟฟ้าโทรศัพท์มือถือ พบว่า ลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตัวเก็บประจุไฟฟ้าโทรศัพท์มือถือ

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปริมาณงานถูกกำหนดตั้งแต่โครงสร้างกำลังคนจากแผนประจำปีของฝ่ายบุคคลซึ่งวางแผนล่วงหน้าร่วมกับฝ่ายวางแผนการผลิตภายในบริษัทฯ ดังนั้นปริมาณงานจะถูกจัดสรรตามอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสม โดยโดยรวมพนักงานให้ความสำคัญมากกับปริมาณงานแต่ไม่ได้ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีตรา ลากละมูล (2557) ได้ศึกษาความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.เทค คอมมูนิเคชั่น จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดภายในองค์กรโดยรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพงาน ด้านความพอใจในงาน และด้านปริมาณงาน พบว่า ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานโดยรวมของบริษัทฯ มีการจัดแบ่งโซนกันทำงานที่ชัดเจน และจัดอุปกรณ์ PPE ครบถ้วนทุกกระบวนการผลิต อีกทั้งมีการจัดคณะกรรมการ และแข่งขันเรื่อง 5 ส. เป็นประจำทุกเดือน จึงทำให้สภาพแวดล้อมโดยรวมถูกปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอจึงไม่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ลักษณะองค์กรไม่ได้มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายการบริหารไม่มีความชัดเจนต่อการทำความเข้าใจ ส่งผลให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา สุพรรณภพ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากร สายวิชาการ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายการบริหาร โครงการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหากหน่วยงานหรือองค์กรมีนโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจนก็จะนำไปสู่การเข้าใจผิดในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้รูปแบบการทำงานไม่มีความชัดเจนตามมาและส่งผลต่อความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้นกับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ ทูหมัด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน ด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า นโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรที่แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นในลักษณะของที่พนักงานอาจจะขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดไว้ หรือการขาดการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ซึ่งเป็นความเกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร

3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงาน หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงาน รวมทั้งบริษัทฯ ได้มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีณี บุตรศรีภูเภา (2561) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

3.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานสามารถเข้ากันได้ดี และมีความสามัคคีกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรยา อุทัยเสวก และณปกร คล้ายมี (2561) ได้ศึกษาสาเหตุความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ด้านปัจจัยในตัวตน, ด้านแหล่งภายนอกองค์กร, ด้านสัมพันธภาพ ในการทำงาน, ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านบทบาทในองค์กร มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.23, 2.36, 2.42, 2.46, 2.48) ตามลำดับ

3.7 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการจัดอบรมพนักงานเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมีความชัดเจน และเป็นบทบาทสำคัญของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิพงศ์ ศรี

เบญจมาศ และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การพัฒนาทางอาชีพไม่ได้มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล

3.8 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาจัดแบ่งหน้าที่ของพนักงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยพนักงานไม่ได้เลือกเข้าไปปรึกษาเป็นอันดับแรก เมื่อเจอปัญหาที่หาทางออกไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชชัย ทูหมัด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2562) ได้ศึกษาความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ พบว่า ระบบบริหารขององค์กรไม่เอื้อต่อความก้าวหน้า จากผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานคือ ด้านผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสิณี ฤทธิศาสตร์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการที่พนักงานจะได้รับการสนับสนุน ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ความไว้วางใจ การส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากผู้บังคับบัญชา

3.9 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่ทำการกระทบต่อการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัว และไม่สามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงาน และเวลาให้กับครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการท างานของพนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงาน พบว่า ด้านปริมาณงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าปัจจัยทุกด้านมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด โดยเมื่อพิจารณา พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ คือ รู้สึกว่าตำแหน่งงานมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด มากที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด ควรจัดโซนสนทนาการ (ดูหนัง ฟังเพลง ช่วงเวลาพัก) จัดอบรมเกี่ยวกับทัศนคติที่ดีในเรื่องต่างๆ และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความสามัคคี รวมถึงประเมินความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางประจำเดือน เพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินตัสเตรียล จำกัด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป ดังนั้น บริษัทควรทำการสำรวจปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่าเกิดจากสาเหตุอะไร เช่น ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบและดำเนินการแก้ไขให้ตรงจุด อาจจะมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความเครียดน้อยลง และทำงานอย่างผ่อนคลาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินตัสเตรียล จำกัด สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ที่อาจจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นงนุช อินตัสเตรียล จำกัด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกถึงพฤติกรรมของพนักงาน และสาเหตุที่พนักงานเกิดความเครียด เพื่อสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะกับพนักงานได้

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับงานวิจัยนี้ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าเรือแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐาปณี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินตัสเตรียล จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐชา นุชประภา. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่โครงการเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดุจฤดี อภิวงค์. (2563). วิธีสังเกต เรา “เครียด” ระดับไหน เสี่ยง “ซึมเศร้า” หรือยัง?. สืบค้นจาก <https://www.sanook.com/health/20649/>

- ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และ อริสรา เสยานนท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่*. บทความ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธริสรา สกกุลแถว. (2555). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ็อกฟอร์ด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงนุช สงวนสัตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- นวนันท์ คำมา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร*. บทความ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาคยา สุวรรณจันทร์. (2560). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ, กิ่งแก้ว สำรวรรื่น, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจร ครองดี, และสุทธธัญญา เพิ่งปรางค์. (2562). *ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 9(3), 194-201.
- ปวีตรา ลาภละมุล. (2557). *ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด*. หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล.
- ปาณิภา เสียงเพราะ. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภักดิ์กัญญา พงษ์ภู และภาสกร จันทน์พะยอม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 30(1): 115-141.
- ภวิวัฒน์ พุ่มเอี่ยม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีปี เซ็งเกอร์ (ไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รชต จันทะบุรณ์ สมบุรณ์ ศรีอนุรักษวงศ์ และประภัสสร วิเศษประภา. (2562). *ปัจจัยส่วนบุคคล ลปัจจัยด้านคุณภาพการบริการที่มีผลต่อความพึงพอใจในส่วนผสมทางการตลาดของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล ในจังหวัดสมุทรปราการ*. บทความ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วชิระ เพ็ชรธรรม และกลางเดือน โปชนา. (2559). *ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย*. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 18(1): 10-20
- วาทีณี บุตรศรีภูเกา. (2561). *ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (บทความวิจัย)*. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ศิริลักษณ์ สุธรรม และจิตติมา ไชยะกุล. (2563). อิทธิพลของปัจจัยในการทำงานต่อความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 16(2), 77-95.
- สุธาสิณี ฤทธิศาสตร์. (2563). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน. หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สุรัชย์ ทูหมัด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน ด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 19(2)151-165.
- อรรษา อุทัยเสวก และณปกร คล้ายมี. (2561). สาเหตุความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 12(2), 24-37.
- อลิษา กุลจันทะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. นิพนธ์วิทยาลักษณ์การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาทรณ์ กิจจา และอุษณา แจ็งคล้าย. (2560). ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา. *KKBS Journal*, 1(1): 39-53.
- เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์ และสิรินรัตน์ แสงศิริรักษ์. (2562). ความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 65(4), 401-408.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013) *Organisational Behavior*. 15th edition, Pearson, Boston.
- Selye, H. (1983) *The Stress Concept: Past, Present and Future*. In: Cooper, C.L., Ed., *Stress Research Issues for the Eighties*, John Wiley & Sons, New York, 1-20.
- Yamane, T. (1967) *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd Edition, Harper and Row, New York.