

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	กลวิธีการจัดการปัญหา การรับรู้บรรยากาศองค์การ และ ความเมื่อยล้าทางกายภาพและทางจิตใจของพนักงาน กลุ่มสำนักงานและพนักงาน กลุ่มปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน
ผู้เขียน	นางสาวชื่นกมล พรหมวนิช
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการจัดการปัญหา การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเมื่อยล้าทางกายภาพและความเมื่อยล้าทางจิตใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกลวิธีการจัดการปัญหา การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเมื่อยล้าทางกายภาพและทางจิตใจระหว่างพนักงานกลุ่มสำนักงานและพนักงานกลุ่มปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน

โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานกลุ่มสำนักงานและพนักงานกลุ่มปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม คือ แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบวัดเกี่ยวกับกลวิธีการจัดการปัญหา แบบวัดเกี่ยวกับความเมื่อยล้าทางกายภาพ และแบบวัดเกี่ยวกับความเมื่อยล้าทางจิตใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุนและด้านความยึดมั่นผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05, .05, .01, .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ( $r = .219, .247, .135, .204, .179$  และ  $.140$  ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเมื่อยล้าทางร่างกายและความเมื่อยล้าทางจิตใจ
2. กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งปรับอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้บรรยากาศด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.149$ ) ส่วนกลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งปรับอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมื่อยล้าทางกายภาพและความเมื่อยล้าทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .01 ตามลำดับ ( $r = .264$  และ  $.199$  ตามลำดับ)
3. การรับรู้บรรยากาศองค์กรเฉพาะด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเมื่อยล้าทางกายภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.204$ ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุนและด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเมื่อยล้าทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $r = -.279, -.319, -.203, -.322, -.436$  และ  $-.290$  ตามลำดับ)
4. ความเมื่อยล้าทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมื่อยล้าทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .425$ )
5. กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาระหว่างพนักงานกลุ่มสำนักงานและกลุ่มปฏิบัติการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 2.986$ )
6. กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งปรับอารมณ์ระหว่างพนักงานกลุ่มสำนักงานและกลุ่มปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. การรับรู้บรรยากาศองค์กรในทุกด้านระหว่างพนักงานกลุ่มสำนักงานและกลุ่มปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
8. การรับรู้บรรยากาศองค์กรเฉพาะด้านความยึดมั่นผูกพันระหว่างพนักงานกลุ่มสำนักงานและกลุ่มปฏิบัติการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 2.416$ )
9. ความเมื่อยล้าทางกายภาพและทางจิตใจระหว่างพนักงานกลุ่มสำนักงานและกลุ่มปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

<b>Independent Study Title</b>	Coping Strategies, Perception of Organizational Climate, Physical Fatigue and Mental Fatigue of Electronic Industrial Factories' Officers and Operators in Lamphun Province
<b>Author</b>	Miss Chuenkamol Promwanich
<b>Degree</b>	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Jiraporn Tangkittipaporn

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were (1) to study the relationships between coping strategies, perception of organizational climate, physical fatigue and mental fatigue of electronic industrial factories' officers and operators in Lamphun Province (2) to compare the differences of coping strategies, perception of organizational climate, physical fatigue and mental fatigue between officers and operators.

The samples in the study were 400 officers and operators in the electronic industrial factories in Lamphun Province. The research instruments consisted of the personal demographic questionnaires, coping strategies scale, physical fatigue scale and mental fatigue scale. The statistic for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and t-test.

The research results were as follows:

1. Problem-focus coping was positively related to perception of organizational climate in structure, standards, responsibility, recognition, support and commitment at the .05, .05, .01, .05, .05 and .01 level of significant respectively ( $r = .232, .219, .247, .135, .204, .179$  and  $.140$  respectively) but problem-focus coping was not significantly related to physical fatigue and mental fatigue.

2. Emotion-focus coping was negatively related to perception of organizational climate in responsibility at the .05 level of significant ( $r = -.149$ ) while emotion-focus coping was positively related to physical fatigue and mental fatigue at the .01 and .01 level of significant respectively ( $r = .264$  and  $.199$  respectively).

3. Perception of organizational climate in support was negatively related to physical fatigue at the .01 level of significant ( $r = -.204$ ) while perception of organizational climate in structure, standards, responsibility, recognition, support and commitment were negatively related to Mental Fatigue at .01 level of significant ( $r = -.279, -.319, -.203, -.322, -.436$  and  $-.290$  respectively).

4. Physical fatigue was positively related to mental fatigue at .01 level of significant ( $r = .425$ ).

5. Problem-focus coping was found significantly difference between officers and operators at .05 level of significant ( $t = 2.986$ ).

6. Emotion-focus coping was not significantly difference between officers and operators.

7. Perception of organizational climate in all dimensions were not significantly differences between officers and operators.

8. Perception of organizational climate in commitment was found significantly difference between officers and operators at .05 level of significant ( $t = 2.416$ ).

9. Physical fatigue and mental fatigue were not significantly differences between officers and operators.