

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด  
และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN STRESS, STRESS  
MANAGEMENT AND QUALITY OF WORK LIFE  
OF TEACHERS WORKING IN SARABURI PROVINCE

ชุตินา พระโพธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

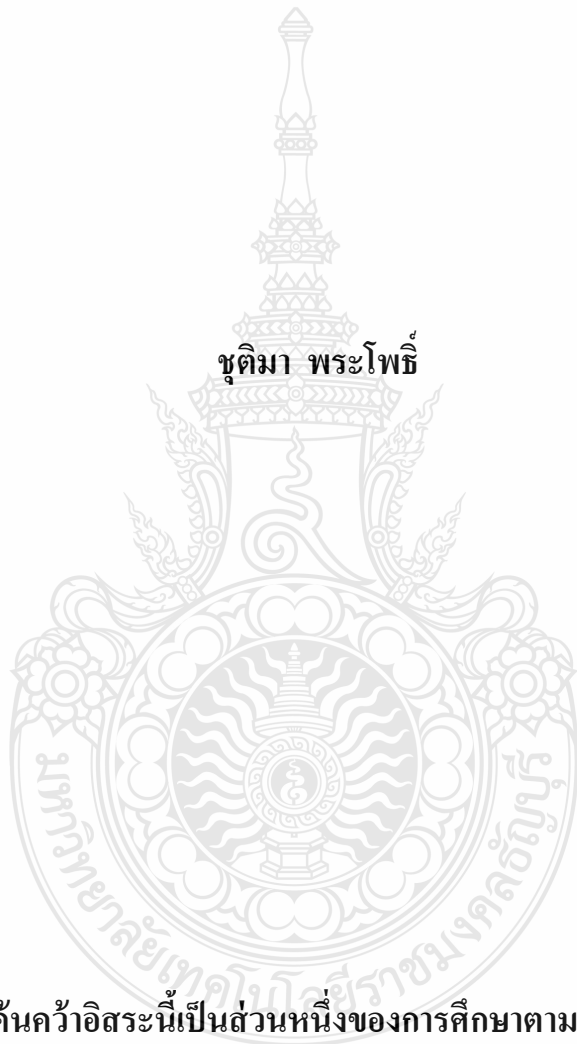
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด  
และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี



ชุตินา พระโพธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด  
และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี  
Relationship between Stress, Stress Management and Quality of  
Work life of Teachers Working in Saraburi Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวชุตินา พระโพธิ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.

ปีการศึกษา

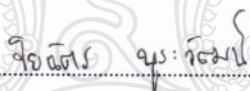
2558

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)



กรรมการ

(อาจารย์ปิยฉัตร บุระวัฒน์, ปร.ค.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถทิพย์ ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชุตินา พระโพธิ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 352 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง มีการจัดการความเครียดโดยรวมระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศและขนาดของโรงเรียนที่สอนที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สอนที่ต่างกันมีการจัดการความเครียดแตกต่างกัน และพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่สอนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยง ความเครียดในการทำงานโดยรวม ความเครียดในการทำงานด้าน โครงสร้างองค์การ และด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดการความเครียด มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำสำคัญ :** ความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด คุณภาพชีวิตการทำงาน

<b>Independent Study Title</b>	Relationship between Stress, Stress Management and Quality of Work life of Teachers Working in Saraburi Province
<b>Name - Surname</b>	Miss Chutima Phrapho
<b>Magor Subject</b>	General Management
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Supa Tongkong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2015

## ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate (1) the level of job stress, stress management and quality of work life of teachers working in Saraburi Province, (2) personal factors affecting their job stress, stress management and quality of work life, and (3) relationship between the three mentioned aspects.

The samples included 352 teachers working in Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2. The research instrument was a questionnaire analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing employed Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient at the 0.05 level of significance.

Findings revealed that the job stress of respondents and stress management was at a moderate level but the quality of work life was at a high level. The results of the hypothesis testing showed that different gender and school size showed different job stress. Different personal factors of different gender, age, marital status, monthly income and the size of school demonstrated stress management. Moreover, different level of education, monthly income, economic status, work experience and school size affected quality of work life. Besides, it was found that job stress was associated with stress management toward the focusing on solving with emotion and the avoidance. The overall stress, stress on organizational structure and organizational leadership had negative relationship with the quality of work life while the stress management was related to the quality of work life positively.

**Keywords:** job stress, stress management, quality of work life

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา เกี่ยวกับแนวทาง และแนวคิดในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านประธานกรรมการในการสอบ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ และกรรมการในการสอบ ดร.ปิยฉัตร บุระวัฒน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การวิจัยมีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และเขต 2 รวมถึงประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสระบุรี จำกัด และผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสระบุรี จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตในการเก็บแบบสอบถามกับข้าราชการครู และสมาชิกในสังกัดของท่าน รวมถึงข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรีทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแต่คุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงผลักดัน และเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างมากให้กับผู้ศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ความคิด อันเป็นประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ ทั้งในที่ทำงานและมหาวิทยาลัย ที่คอยให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือจนเกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

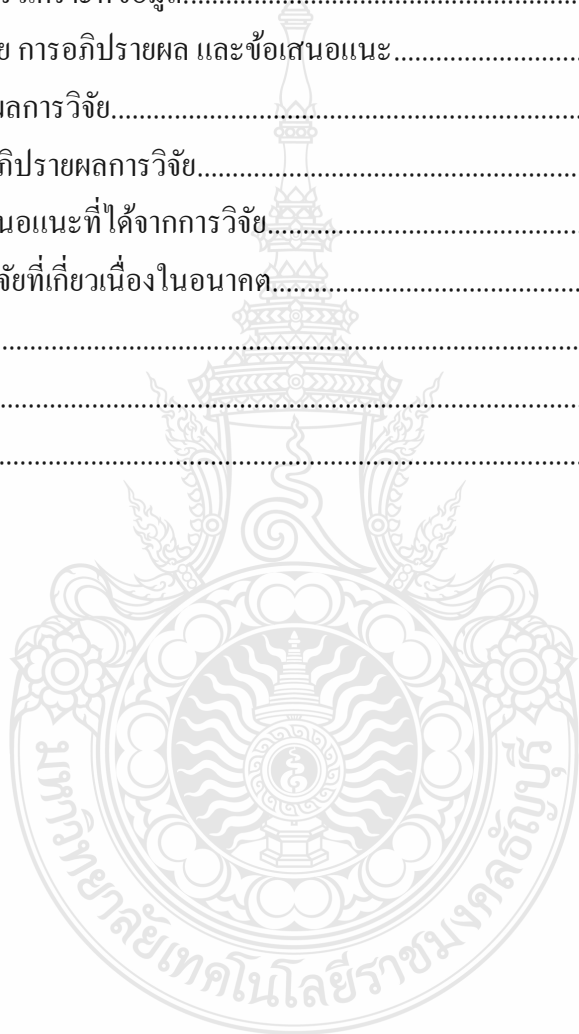
ชุตินา พระโพธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ .....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	16
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด.....	34
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	37
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	55
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	118
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	126
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	136
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	139
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	147
ประวัติผู้เขียน.....	153





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี และกลุ่มตัวอย่าง.....49
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach..... 51
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน..... 56
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเครียด ในการทำงาน.....59
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการจัดการ ความเครียดในการทำงาน..... 61
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 63
ตารางที่ 4.5	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ..... 67
ตารางที่ 4.6	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุ..... 68
ตารางที่ 4.7	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 69
ตารางที่ 4.8	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 70
ตารางที่ 4.9	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 71
ตารางที่ 4.10	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ..... 72
ตารางที่ 4.11	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ..... 73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	74
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทในงานที่ทำ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	75
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	76
ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามเพศ.....	76
ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามอายุ.....	77
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียด แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนกตามอายุ.....	78
ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	79
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียด แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	80
ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	81
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียด แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	82
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	83
ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามอายุราชการ.....	84

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	85
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียดแบบหลักหนี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	86
ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	86
ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	87
ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	89
ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	91
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	93
ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม สถานะทางเศรษฐกิจ.....	93
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	95
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	96
ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ.....	97
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม จำแนกตามอายุราชการ.....	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุราชการ.....	99
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุราชการ.....	100
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุราชการ.....	101
ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	102
ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาส ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน.....	103
ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงาน กับการจัดการความเครียดโดยรวม.....	104
ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงาน กับการจัดการความเครียดรายวิธี.....	105
ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม.....	106
ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน.....	108
ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างการจัดการความเครียด กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม.....	111
ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างการจัดการความเครียด กับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน.....	112
ตารางที่ 4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	115

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด .....	19
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของความเครียด .....	24



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป (ศรีจันทร์ พรจิราศิลป์, 2554) ซึ่งความเครียดนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย โดยสาเหตุของความเครียดนั้นมาจากสาเหตุ 3 ประการ อันได้แก่ สาเหตุทางด้านจิตใจ ความกลัว ความวิตกกังวลต่าง ๆ สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเปลี่ยนวัย การเริ่มทำงาน การย้ายบ้าน และสาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย (กรมสุขภาพจิต, 2540) โดยผลของความเครียดนั้นสามารถแสดงออกได้ 3 ทาง ทางร่างกาย เมื่อเกิดความเครียดจะส่งผลให้ร่างกายเกิดความดันโลหิตสูง ปวดศีรษะ และนำไปสู่การเกิดโรคหัวใจ ทางจิตใจ ทำให้เกิดความไม่พอใจ และถ้าเกิดเป็นความเครียดในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงาน และทางพฤติกรรม จะทำให้มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การนอนหลับยาก และหากเป็นความเครียดที่เกิดจากการทำงานจะเกิดพฤติกรรม ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดงาน และเปลี่ยนงานบ่อย (Robbins, 2000) นอกจากนี้ความเครียดอาจทำให้เป็นโรคต่าง ๆ หรือมีอาการของโรคกำเริบขึ้น ซึ่งได้แก่ โรคหัวใจขาดเลือด ความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหอบหืด ภาวะหัวใจเต้นไม่เป็นจังหวะ ซ้ออักเสบ รูมาทอยด์ โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคผิวหนังบางชนิด ภูมิแพ้ มะเร็ง ไมเกรน อาการปวดกล้ามเนื้อและนอนไม่หลับ และอาการผิดปกติของระบบสืบพันธุ์ (ชีวจิต) ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดขึ้นจึงจำเป็นต้องมีวิธีการจัดการความเครียด ซึ่งการจัดการความเครียดทำได้หลายวิธีซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสถานการณ์ โดยวิธีการจัดการความเครียดสามารถทำได้โดย การพยายามหลีกเลี่ยงปัญหา การปรับเปลี่ยนสิ่งที่ทำให้เครียด การปรับตัวให้เข้ากับความเครียด และการยอมรับความเครียด (สมชาย จักรพันธุ์, 2555)

การศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด สติปัญญา และนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศชาติ ดังที่จะเห็นได้จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาศิวลาสัยเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2504 ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งว่า “...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนา

ความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด...”

องค์ประกอบของการจัดการศึกษานั้น ประกอบด้วย สารเนื้อหาในการศึกษา ครูผู้สอน สื่อและอุปกรณ์สำหรับการศึกษา รูปแบบวิธีการเรียนการสอน ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา เงินสนับสนุน สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม และผู้เรียน (ปรัชญา เวสารัชช, 2545) จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษา โดยในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการให้คำนิยามความหมายของคำว่าครูไว้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ดังนั้น ครูจึงมีหน้าที่หลักในการสอนและการส่งเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดยมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2547 ได้มีนโยบายด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในข้อ 4.1 จะจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกันเพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ และข้อ 4.6 การพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2547)

จากแผนปฏิบัติการ (Roadmap) การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน พ.ศ. 2558 - 2569 ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในเรื่องของการปฏิรูปครู โดยทำการรื้อระบบการบริหารบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่งคนดีมาเป็นครู การทบทวนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ การปฏิรูปการเรียนรู้ เช่น การเร่งแก้ปัญหาอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ของผู้เรียน การปรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นความเป็นพลเมือง ประวัติศาสตร์ ระเบียบ วินัย ศิลปกรรม คุณธรรม จริยธรรม ทักษะในศตวรรษที่ 21 อาชีพ รวมถึงการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และการปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (สำนักงานรัฐมนตรี, 2547)

จากการวิจัยเหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556) ซึ่งเหตุแห่งทุกข์และความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทยโดยภาพรวม มีความรุนแรงอยู่ในระดับน้อย และได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์ด้านการทำงานที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการอธิบายระดับความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งพบปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ปัญหาจากภาระงานโดยเฉพาะงานอย่างอื่น นอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไป จนทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับผลการทำงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือน ระดับวิทยฐานะที่ยังไม่น่าพอใจทั้งในตัวระบบ วิธีการ และผลลัพธ์ของการทำผลงานวิชาการ และปัญหาเกี่ยวกับความไม่มั่นคงในอาชีพที่เกิดกับกลุ่มครูในโรงเรียนเอกชนและครูพิเศษ ครูอัตราจ้าง ในสังกัดหน่วยงานภาครัฐ

ผลสำรวจความในใจของครูไทยปี 2558 (สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2558) ได้สำรวจความคิดเห็นของครูทั่วประเทศ จำนวน 1,266 คน ซึ่งเป็นการสะท้อนความในใจของครูที่อยากบอกรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ใน 5 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 อยากมีเวลาสอนมากขึ้น ลดภาระงานด้านการประเมิน ตัวชี้วัด เอกสารต่าง ๆ อันดับ 2 ปฏิรูปการศึกษา พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ไม่เปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย อันดับ 3 ดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทน บำเหน็จบำนาญ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู อันดับ 4 จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง กระจายโอกาสให้เด็กทุกคนได้เรียนอย่างเท่าเทียม อันดับ 5 เร่งแก้ปัญหาคูไม่ครบชั้น ครูขาดแคลน ไม่ตรงตามสาขาที่สอน

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี และแผนปฏิบัติการการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน พ.ศ. 2558 - 2569 ทำให้บทบาทหน้าที่ของครูที่มีต่อการศึกษาในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป โดยครูนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ และต้องพัฒนาตนเองมากขึ้น ดังนั้นอาจส่งผลให้ครูเกิดความเครียดในการทำงานได้ ประกอบกับผลวิจัยเหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ปัญหาจากภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไป ปัญหาจากตัวผู้เรียนและผู้ปกครอง ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และปัญหาเกี่ยวกับความไม่มั่นคง



ในอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเครียดในการทำงาน ส่วนปัญหาจากระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจความในใจของครูไทยปี 2558 ในอันดับที่ 1 อยากรมีเวลาสอนมากขึ้น ลดภาระงานด้านการประเมิน ตัวชี้วัด เอกสารต่าง ๆ และ อันดับ 5 เร่งแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูขาดแคลน ไม่ตรงตามสาขาที่สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเครียดในการทำงานของครู และอันดับ 3 ดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทน บำเหน็จบำนาญ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ดีเช่นกัน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน วิธีการจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูในเรื่องของวิธีการจัดการความเครียดของตนเอง และให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาคความเครียด และปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.5 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อวิธีการจัดการความเครียดของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.6 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.7 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน และวิธีการจัดการความเครียดของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.8 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี
- 1.2.9 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

1.3.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.4 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียด

1.3.5 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.6 การจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรเป็นข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 และเขต 2 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,893 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ได้ทำการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 352 คน โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.4.2.1 ความเครียดในการทำงาน ตามแนวคิดของ Robbins (2000) ในด้านงาน ด้านบทบาทในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างองค์กร และด้าน ผู้บังคับบัญชา

1.4.2.2 การจัดการความเครียด ตามแนวคิดของ Jalowic และคณะ (1982) โดยแบ่งรูปแบบการจัดการความเครียดออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง

1.4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1973) โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

**ความเครียด** หมายถึง การรับรู้หรือการประเมินของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ กับความสามารถของตนเองว่าไม่สามารถจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้

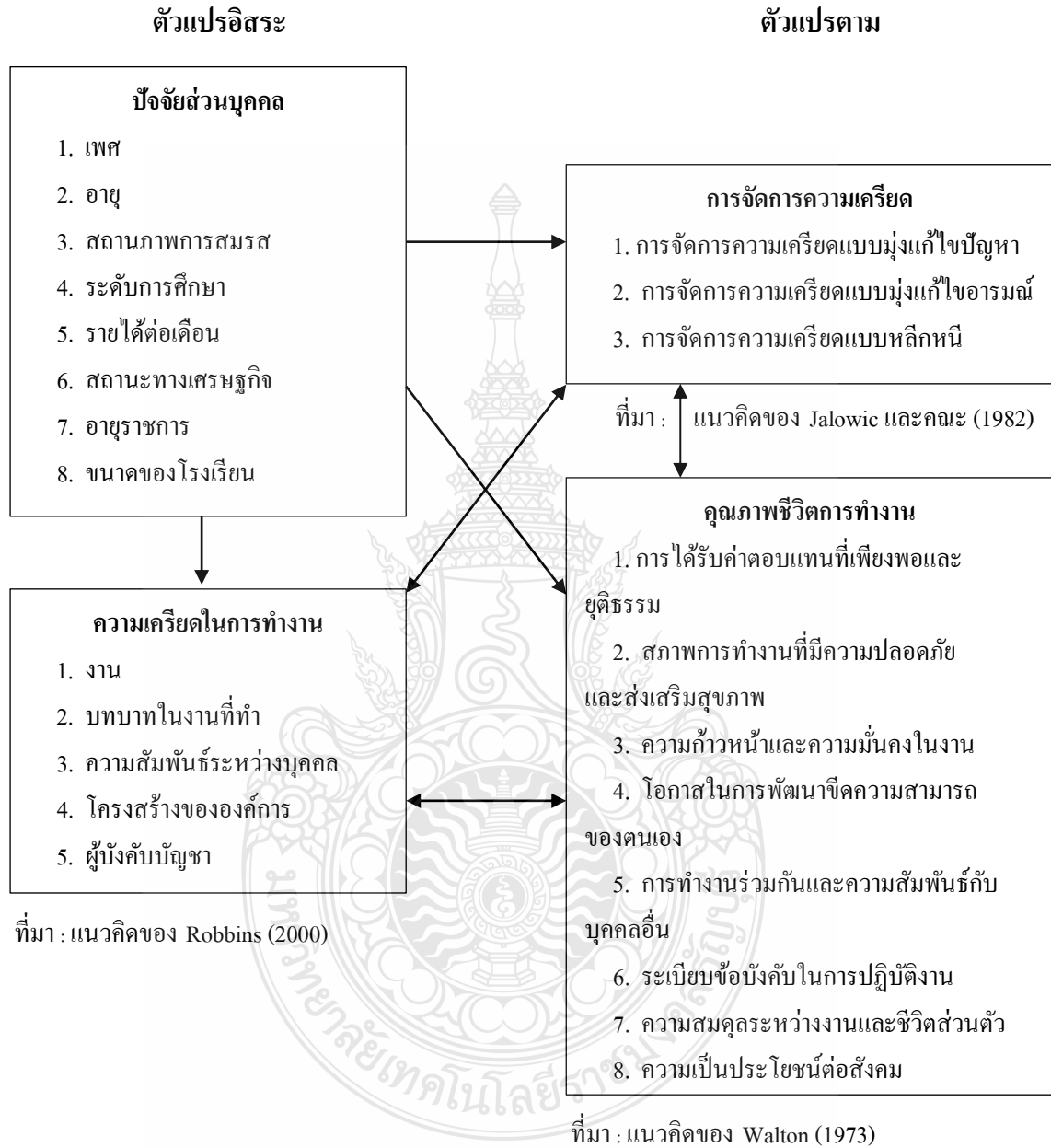
**ความเครียดในการทำงาน** หมายถึง ความเครียดของครู อันเนื่องมาจากงาน บทบาทในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างขององค์กร และผู้บังคับบัญชา

**การจัดการความเครียด** หมายถึง การปรับตัวเพื่อเผชิญกับความเครียดเมื่อประสบเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง คุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม

**ข้าราชการครู** หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาของรัฐในตำแหน่งครู

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ได้ทราบถึงระดับความเครียดในการทำงาน วิธีการจัดการความเครียด ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำผลการศึกษามาใช้ในการจัดการความเครียดในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเอง

1.7.2 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของความเครียด การจัดการความเครียด รวมไปถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูให้ดีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

##### 2.1.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) มีรากศัพท์มาจากคำว่า Stricuts ในภาษาละติน ซึ่งมีความหมายว่า ความตึงแน่น และได้มีนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเครียดอีกหลายท่านได้นิยามความหมายของคำว่าความเครียดที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

Lazarus (1966) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นปรากฏการณ์ หรือสภาวะที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินว่าไม่มีความสมดุลเกิดขึ้นระหว่างสิ่งเร้าที่มากระตุ้น และความสามารถของบุคคลในการเผชิญต่อสิ่งเร้า โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถนำเอาพลังที่มีอยู่ในตัวเองมาช่วยจัดการความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดความเครียดขึ้น โดยแสดงปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดออกมา

Selye (1976) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดหมายถึง ภาวะทางชีวภาพที่แสดงให้เห็นได้ โดยปรากฏการณ์ของกลุ่มอาการเฉพาะ ซึ่งเกิดจากปฏิกิริยาตอบสนองทั่วไปของร่างกายต่อสิ่งรบกวน ความเครียดมีทั้งคุณและโทษขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลสนองตอบหรือจัดการกับปัจจัยความเครียดนั้น ๆ ถ้าเป็นการตอบสนองทางร่างกายเนื่องจากเงื่อนไขที่พึงพอใจ ซึ่งจัดเป็นความเครียดที่ก่อให้เกิดความอึดเอมใจและเพิ่มพูนแรงผลักดันสู่จุดมุ่งหมาย เรียกว่าความเครียดที่ให้คุณ (Eustress) หากเป็นการตอบสนองทางร่างกายเนื่องจากเงื่อนไขที่ไม่พอใจและเป็นอันตราย ซึ่งอาจเกิดจากความรู้สึกหวาดหวั่น ลนลาน ทำอะไรไม่ถูก การสนองตอบนี้สามารถสร้างความเสียหายให้กับร่างกายได้ เรียกว่าความเครียดที่ให้โทษ (Distress)

Farmer และคณะ (1984) กล่าวว่า ความเครียดเป็นระดับความวิตกกังวลที่บุคคลรับรู้ อันเนื่องมาจากภาวะการณ์ต่าง ๆ ซึ่งในภาวะการณ์เดียวกันนี้จะทำให้บุคคลมีความเครียดต่างกัน โดยความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียดทางบวกซึ่งจะส่งผลดีช่วยผลักดันบุคคลให้ไปสู่ความสำเร็จ และความเครียดทางลบซึ่งจะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง

Robbins (2000) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ผลของความกดดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถทำตามความต้องการของตนเองได้ การที่บุคคลต้องเผชิญกับการสูญเสียสิ่งที่ปรารถนา บุคคลสูญเสียโอกาสในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง และบุคคลคิดว่าสิ่งที่สูญเสียหรือความปรารถนานั้นคือสิ่งที่มีความสำคัญต่อตนเอง

Nelson และ Quick (2006) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดหมายถึง การเตรียมความพร้อมภายในจิตใจได้สำนึกที่จะต่อสู้หรือหลีกเลี่ยง ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับความต้องการอยากได้ในสิ่งต่าง ๆ

กรมสุขภาพจิต (2540, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นเรื่องของจิตใจที่เกิดความตื่นตัวเตรียมรับเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่น่าพึงพอใจ และเป็นเรื่องที่เราคิดว่าหนักหนาสาหัสเกินกำลังความสามารถที่จะแก้ไขได้ ทำให้เกิดความรู้สึกหนักใจและพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายขึ้นด้วยหากความเครียดนั้นมีมากและคงอยู่เป็นเวลานาน ความเครียดที่ไม่มากนักจะเป็นแรงกระตุ้นให้คนเราเกิดแรงมูมานะที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

ชูศักดิ์ ร้อยพิลา (2540, น. 10) กล่าวว่า ความเครียดหมายถึง ภาวะอารมณ์และจิตใจที่มีความรู้สึกต่อสิ่งที่มากระทบต่อร่างกายและจิตใจทำให้เกิดความวิตกกังวลเกิดความกดดันทางจิตใจเกิดความคับข้องใจและไม่สบาย จนเกิดความไม่สมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ จะมีการตอบสนองเกิดการปรับตัวทั้งด้านร่างกายและจิตใจต่อสิ่งที่มากระทบและคุกคาม

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 867) ให้ความหมายของความเครียดว่า ลักษณะอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะความคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป ลักษณะอาการที่จิตใจมีอารมณ์บางอย่างมากกดดันความรู้สึกอย่างรุนแรง

จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช (2545, น. 3) ได้กล่าวว่าความเครียดเป็นความกดดันจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในที่มีต่อชีวิตประจำวันของเรา และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

เรียม ศรีทอง (2542, น. 186) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะกดดันร่างกายและจิตใจให้ทุกข์ร้อน อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งเร้าต่าง ๆ ความเครียดเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ ความเครียดมีทั้งก่อให้เกิดผลดีและผลเสีย ความเครียดมีทั้งพลังบวกและพลังลบ พลังบวกจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ส่วนพลังลบมีผลในการทำลายทั้งร่างกายและจิตใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความเครียดหมายถึง การรับรู้หรือการประเมินของบุคคล ที่มีต่อเหตุการณ์ กับความสามารถของตนเอง ว่าไม่สามารถจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้ จึงทำให้เกิดเป็นความเครียดขึ้น ซึ่งความเครียดนั้นจะมีลักษณะเป็นไปในสองทิศทางคือความเครียดด้านบวกที่จะกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามทำในสิ่งที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ กับความเครียดด้านลบที่จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ สิ้นหวังในชีวิต

### 2.1.2 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน (Job stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานซึ่งสามารถเกิดได้กับทุกคน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้คำนิยามความหมายของความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

Warshaw (1979, p. 527) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่างานนั้น ๆ คุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเองหรือความผาสุกและเกินขีดความสามารถของตนเอง

Beehr และ Newman (1978) กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ปัจจัยในการทำงานรบกวนคนทำงาน ทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการเสียสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ

Cooper และ Marshall (1976) กล่าวว่าความเครียดในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ของงานบางอย่างกับปัจจัยด้านลบที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาท สภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น

Hellriegel, Slocum และ Woodman (2001) กล่าวว่าความเครียดในการทำงาน คือ ผลลัพธ์หรือการตอบสนองต่อสถานการณ์ ความต้องการทางกายภาพ และจิตใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งความเครียดเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ความต้องการนั้น มีมากกว่าความสามารถในการควบคุมของบุคคล

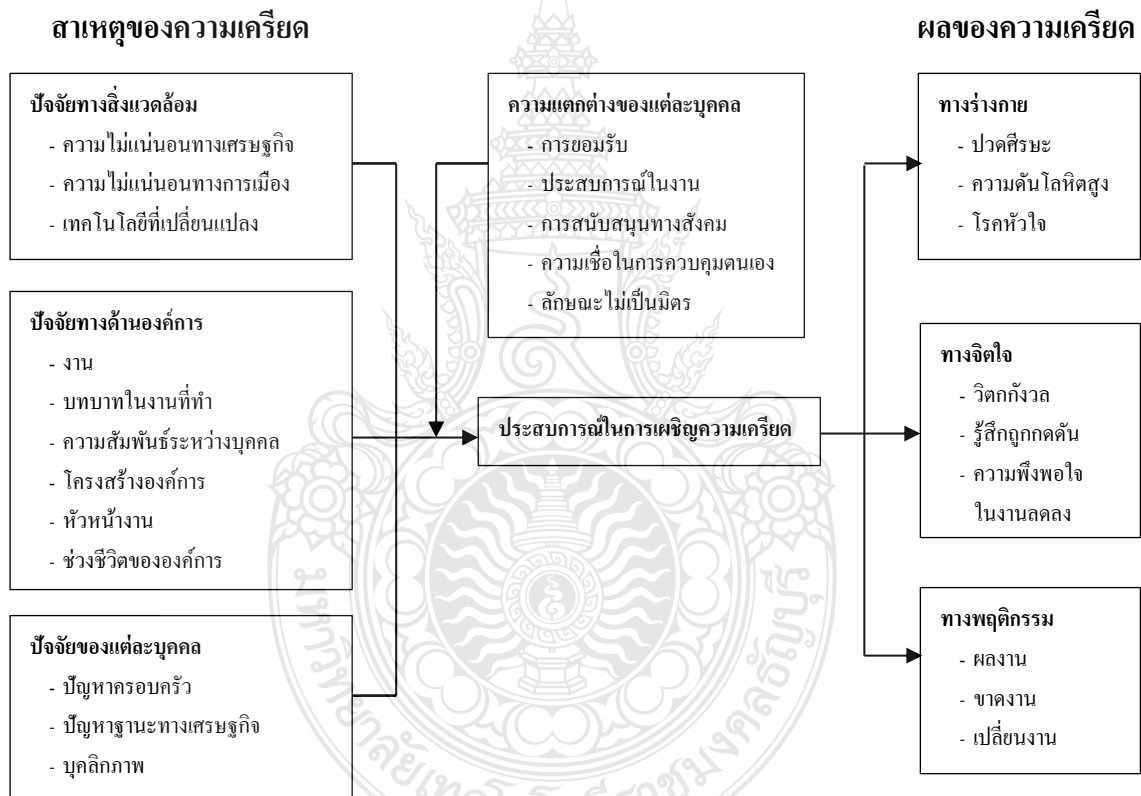


ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความเครียดในการทำงานเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน กับความสามารถส่วนบุคคลว่าไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้

### 2.1.3 สาเหตุของความเครียด

เมื่อได้ทราบความหมายของความเครียดไปแล้วนั้น ในการศึกษาเรื่องความเครียดจึงต้องมา รู้จักกับสาเหตุของความเครียดว่ามีสาเหตุมาจากอะไร ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ของความเครียดและได้นำเสนอไว้ ดังนี้

Robbins (2000) ได้อธิบายโครงสร้างของความเครียด ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของความเครียด (A Model of stress)

ที่มา : Robbins (2000)

จากภาพที่ 2.1 โครงสร้างของความเครียด Robbins ได้กล่าวว่าความเครียดมีสาเหตุมาจาก ปัจจัย 3 ปัจจัย อันได้แก่

1) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อโครงสร้างขององค์การ สภาวะที่เศรษฐกิจหดตัวมีผลให้พนักงานเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

1.2) ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่มักจะเกิดขึ้นในประเทศที่มีนโยบายทางการเมืองที่ไม่แน่นอน

1.3) เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป หากในองค์การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้แทนพนักงาน พนักงานบางส่วนจะถูกปลด และส่วนที่เหลือก็จะเกิดความเครียดในการที่ต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยี หากไม่สามารถพัฒนาได้ก็จะเป็นกลุ่มต่อไปที่ถูกปลด

2) ปัจจัยทางด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1) งาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยเนื้องาน เงื่อนไขการทำงาน รูปแบบในการวางสายการผลิต การทำงานในห้องที่แคบเกินไปประกอบกับจำนวนคนที่มีมาก หรือในที่แสงสว่างมากหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดความเครียดได้

2.2) บทบาทในงานที่ทำ ความขัดแย้งในบทบาทมีผลให้ความพึงพอใจลดลง บทบาทที่มากเกินไปเกิดจากการที่พนักงานทุ่มเทเวลาในการทำงานมากกว่าเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ บทบาทคลุมเครือเกิดจากการที่พนักงานไม่ได้รับคำอธิบายหรือเกิดความไม่แน่ใจในสิ่งที่ต้องทำ

2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในกลุ่มพนักงาน ทำให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันลดลง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะในพนักงานที่ต้องการสังคมสัมพันธ์สูง

2.4) โครงสร้างขององค์การ โดยเฉพาะองค์การที่มีโครงสร้างหลายระดับชั้น ซึ่งจะเกิดปัญหาในเรื่องของการตัดสินใจ เพราะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.5) หัวหน้างาน บุคลิกลักษณะของหัวหน้างานเป็นเสมือนตัวแทนที่จะบอกให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารงาน เช่น หัวหน้าบางคนเป็นพวกชอบใช้อำนาจทำให้กลัว ชอบกดดันลูกน้อง ซึ่งลักษณะดังกล่าวบ่งบอกว่าหัวหน้าในระดับสูงขึ้นไปก็มีลักษณะเป็นพวกชอบใช้อำนาจเช่นกัน

2.6) ช่วงชีวิตขององค์การ องค์การดำเนินไปตามวัฏจักร ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเจริญเติบโต สู่ภาวะมั่นคง และสุดท้ายอยู่ในช่วงภาวะตกต่ำ ในแต่ละช่วงขององค์การปัญหาที่พบและความกดดันที่พนักงานได้รับจะแตกต่างกัน โดยในช่วงเริ่มต้นกับช่วงภาวะตกต่ำจะเป็นช่วงที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดสูง

### 3) ปัจจัยของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

3.1) ปัญหาครอบครัว จากผลการสำรวจในหลายประเทศแสดงให้เห็นว่าบุคคลไม่สามารถจัดการกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น เรื่องปัญหาชีวิตคู่ ปัญหาเรื่องบุตร ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะหลีกเลี่ยงปัญหาจากที่บ้านมาที่ทำงานก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3.2) ปัญหาฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลที่ใช้จ่ายเกินรายได้ ทำให้เกิดความเครียด และละความสนใจจากงานที่ทำอยู่เพื่อมาคิดหาวิธีการเพิ่มรายได้

3.3) บุคลิกภาพ จากการศึกษาในองค์กร 3 แห่ง พบว่าอาการเครียดในบุคคลที่มีอาชีพเดียวกันแต่มีความเครียดต่างกันทำให้สรุปได้ว่าบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ทำให้เกิดความเครียดที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ Robbins ยังอธิบายว่าสาเหตุที่คนมีอาการเครียดมากหรือน้อยนั้น ปัจจัยในด้านความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีส่วนสำคัญต่อการแสดงอาการเครียด ซึ่งมาจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

1) การยอมรับ การยอมรับความเครียดทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความเครียดในทางบวก เช่น การที่พนักงานกลัวว่าตนเองกำลังจะตกงานเพราะบริษัทมีนโยบายที่จะปลดพนักงานออก ความกลัวดังกล่าวจึงทำให้เกิดความเครียด ถ้าบุคคลนั้นยอมรับว่านี่เป็นโอกาสที่จะได้เริ่มมีธุรกิจส่วนตัว ก็จะสามารถลดความเครียดลงได้

2) ประสบการณ์ในการทำงาน ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานแล้วสามารถลดความเครียดในการทำงาน เช่น บุคคลที่ถูกสับเปลี่ยนงานที่ทำบ่อย ๆ จะเกิดความเครียดสูง เนื่องจากไม่มีความชำนาญในงานในด้านใดด้านหนึ่ง แต่ถ้าเป็นบุคคลที่ชอบการพัฒนาตนเอง การถูกสับเปลี่ยนงานบ่อย ๆ จะถือว่าเป็นการฝึกฝนทักษะทำให้มีประสบการณ์หลากหลาย

3) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องกับหัวหน้า สามารถลดความเครียด หรือบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นได้

4) การควบคุมตนเอง เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล แบ่งออกเป็นสองแบบ แบบที่หนึ่งคือ แบบที่เชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ แบบที่สองคือ แบบที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมีอิทธิพลต่อชีวิตตนเอง ซึ่งจะเชื่อว่าเป็นผู้ถูกกระทำและยอมรับผลที่เกิดขึ้นและรู้สึกที่ไม่สามารถทำอะไรได้เลย เมื่อเผชิญกับความเครียดลักษณะบุคลิกภาพแบบที่สอง จะมีความเครียดมากกว่าแบบที่หนึ่ง

5) ลักษณะที่ไม่เป็นมิตร บุคคลที่มีลักษณะที่ไม่เป็นมิตรมีลักษณะหงุดหงิดง่ายไม่ไวใจผู้อื่น คนที่มีลักษณะแบบนี้ถ้ามีความเครียดจะเสี่ยงกับการเป็นโรคหัวใจ

Cooper และ Davidson (1987) ได้ทำการแบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ดังนี้

1) ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ บทบาทในหน่วยงาน ปริมาณงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบาย กฎระเบียบของหน่วยงาน

2) ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ

3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพ ปัจจัยจากการทำงาน สิ่งแวดล้อมภายในบ้าน สังคม วัฒนธรรมเป็นปัจจัยร่วมกัน เมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบกับปัจจัยทั้งสามส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดได้

Miller และคณะ (1993) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) ความต้องการหรือความกดดันจากภายนอกในร่างกาย แบ่งออกเป็น

1.1) จากสาเหตุทางกายภาพ เช่น แรงแม่เหล็กของโลก สภาพดินฟ้าอากาศ เป็นต้น ซึ่งปกติแล้วจะดูไม่น่าก่อปัญหาแต่ถ้าคนที่ต้องไปเกี่ยวข้องกับตัวทำให้เกิดความยุ่งยากขึ้นได้

1.2) จากสภาพสังคมจิตวิทยาของคน เช่น ความคุกคามที่มาจากเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม งาน สิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย การเงิน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้

2) ความต้องการหรือความกดดันที่มาจากภายในร่างกาย แบ่งออกเป็น

2.1) ความเครียดที่มาจากร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความเจ็บปวด ความเหนื่อยล้า

2.2) ความเครียดจากจิตใจ เช่น ทศนคติ มุมมอง ผลประโยชน์หรือสิทธิพิเศษ ประสิทธิภาพที่ผ่านมามีผลต่อจิตใจ

กรมสุขภาพจิต (2540, น. 3) ได้อธิบายว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจากสาเหตุ 3 ประการ

1) สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวว่าจะไม่ได้ดังหวัง กลัวจะไม่สำเร็จ หนักใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตัวเองต้องทำสิ่งที่ยากเกินความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

2) สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนวัย การแต่งงาน การตั้งครรรภ์ การเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายบ้าน การสูญเสียคนรัก เป็นต้น

3) สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ การเจ็บไข้ไม่สบายที่ไม่รุนแรง จนถึง การเจ็บป่วยด้วยโรคที่รุนแรงและเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

พิบูล ทีปะपाल (2550, น. 340) ได้แยกแหล่งที่มาของความเครียดออกเป็น 3 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความไม่แน่นอนทางด้านเศรษฐกิจ ความไม่แน่นอนทางการเมือง และความไม่แน่นอนทางด้านเทคโนโลยี
- 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความต้องการด้านงาน ความต้องการในบทบาท ความต้องการระหว่างบุคคล โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร และขึ้นวงจรชีวิตขององค์กร
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสุขภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความเครียดของบุคคลมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สภาพจิตใจ บุคลิกภาพ ปัญหาครอบครัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เช่น หน้าที่ที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

#### 2.1.4 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

สาเหตุของความเครียดในการทำงานมาจากหลายสาเหตุ ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของความเครียดในการทำงานและได้นำเสนอไว้ ดังนี้

Cooper และ Marshall (1976) อธิบายว่าสาเหตุของความเครียดในการทำงานมีที่มาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปัจจัยในตัวงาน ได้แก่ งานที่มีมากเกินไป งานที่มีน้อยเกินไป งานที่ต้องแข่งขันกับเวลา สภาพการทำงานที่ไม่ดีหรือมีอันตราย
- 2) บทบาทในองค์กร ได้แก่ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความรับผิดชอบขัดแย้งมีความสับสนในขอบเขตงาน
- 3) การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมมากหรือน้อยเกินไป การขาดความมั่นคงในการทำงาน
- 4) โครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ขาดการมีส่วนร่วม นโยบายขององค์กรเคร่งครัด พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ขาดการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- 5) สัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ การมีปัญหากับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ปัญหาในการกระจายความรับผิดชอบ
- 6) แหล่งภายนอกองค์กร ได้แก่ ปัญหาครอบครัว วิกฤตการณ์ในชีวิต ปัญหาการเงิน ปัญหาความสมดุลในความต้องการและความสนใจส่วนตัว ครอบครัว และองค์กร

Taylor (1986) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีดังนี้

1) ปัจจัยภายในลักษณะ เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ดี เนื่องมาจากการออกแบบงาน การออกแบบสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ไม่เหมาะกับปฏิบัติ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่น่าเบื่อ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2) บทบาทในองค์กร เช่น บทบาทไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท เป็นต้น

3) ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร หรือไม่ทราบแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

4) สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยลดความเครียดได้ เนื่องจากมีการเกื้อหนุนและเป็นแรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาท ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของความไม่พึงพอใจในงาน

5) โครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศในหน่วยงาน ได้แก่ นโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน การขาดการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน กฎระเบียบในองค์กรที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในองค์กร โดยองค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ปัญหาด้านสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจจะลดลง และส่งผลให้อัตราการลาออก โยกย้ายของบุคลากรลดลงด้วย

6) ปัญหาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน เช่น กลัวตกงานซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว งานที่ทำหนักมากเกินไปจนทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว เป็นต้น

Coscio (1992) กล่าวว่าความเครียดในงานเกิดจากสภาพร่างกาย และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ปัจจัย ดังนี้

1) ความเหมาะสมของบุคคล หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ประสานเข้าเป็นบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้หรือประสบการณ์ การเรียนรู้ บุคลิกภาพ และทัศนคติ รวมถึงความรู้สึกชื่นชอบ ความกลัว ความไม่มั่นใจ การใช้เหตุผลของบุคคลในการจำแนกความแตกต่าง ตลอดจนพฤติกรรมที่บุคคลพร้อมจะแสดงออกต่อเหตุการณ์

2) ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ตั้งของที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และการระบายอากาศ

3) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ยินดี ความชอบ ความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการสร้างความพึงพอใจในงาน

- 4) อุปกรณ์การฝึกอบรม หมายถึง ความเพียงพอ และสภาพการใช้งานของเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนความพร้อม และทักษะของผู้ใช้งาน
- 5) การโยกย้ายงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทน
- 6) ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานในความรับผิดชอบที่มากเกินไป หรือการมีจำนวนของบุคลากรในองค์กรที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- 7) ความเสี่ยงอันตรายทางกายภาพ หมายถึง ความปลอดภัยของชีวิตและสุขภาพ ในขณะที่ทำงาน
- 8) ความภาคภูมิใจในงาน หมายถึง ความพอใจ และความภูมิใจที่เกิดขึ้นจากงานนั้น หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้น ได้รับการยอมรับหรือการสนับสนุนจากสังคม

Breakwell (1990) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่ขาดการติดต่อกับสังคมเป็นเวลานาน
- 2) งานที่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและลักษณะของงานอยู่เสมอ
- 3) ทำงานโดยไม่ทราบมาตรฐานของหน่วยงานนั้น
- 4) ค่าตอบแทนต่ำหรือขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหน่วยงาน
- 5) ขาดความอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 6) งานหนักและมากเกินไปมีโอกาสดเกิดความผิดพลาด
- 7) ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไม่ดี
- 8) การเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
- 9) การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานไม่ดี
- 10) งานที่ทำน่าเบื่อหน่าย

Cooper และ Cartwright (1997) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ปริมาณงานที่มากเกินไป ปริมาณงานที่น้อยเกินไป การทำงานเป็นกะ การทำงานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย งานที่ต้องเดินทาง การเปลี่ยนเทคโนโลยี
- 2) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ประกอบด้วย ความไม่ชัดเจน ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร

3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับหัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

4) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

5) โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร

6) ปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความเครียดจากการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยในตัวงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร และสัมพันธภาพในการทำงาน

### 2.1.5 ผลกระทบของความเครียด

มีผู้ทำการศึกษาเรื่องของความเครียดและได้นำเสนอผลกระทบของความเครียดไว้ดังนี้

Miller และคณะ (1993) ได้กล่าวถึงผลของความเครียดที่มีต่อบุคคลไว้ 3 ด้าน คือ

1) ทางกายภาพ เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจึงส่งผลกระทบต่อสุขภาพในเรื่องของอัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิตสูง การเพิ่มการหลั่งของอะดรีนาลีนและนอร์อะดรีนาลีน ความผิดปกติของลำไส้และกระเพาะอาหาร ความอ่อนล้าทางร่างกาย เหงื่อออกมาก กล้ามเนื้อเกร็ง ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ

2) ทางด้านจิตใจ ความเครียดส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติทางจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะการทำงานในเรื่องของความวิตกกังวล ความตึงเครียด ความสับสนและความเหนื่อย ความรู้สึกไม่สมหวัง โกรธและไม่พอใจ อารมณ์อ่อนไหวและการตอบสนองสูง ใจใจอ่อนล้าและเบื่อหน่าย ความสามารถทางปัญญาลดลง ขาดสมาธิ ขาดความมั่นใจในตนเอง

3) ทางด้านพฤติกรรม ความเครียดมีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมในเรื่องการหลีกเลี่ยงงาน การใช้ยาในทางที่ผิด การดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น การรับประทานอาหารที่น้อยหรือมากกว่าปกติ

Robbins (2000) ได้แบ่งลักษณะของผลที่เกิดจากความเครียดออกเป็น 3 ทาง ดังนี้

1) ทางร่างกาย ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดแล้วระบบเมตาบอลิซึมในร่างกายจะทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและอัตราการหายใจเร็วขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความดันโลหิตสูง ปวดศีรษะ และนำไปสู่การเกิดโรคหัวใจ

2) ทางจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พอใจ และความเครียดในการทำงานสามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความเครียดส่งผลทางจิตใจโดยแสดงออกในรูปแบบของความกดดัน มีความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย และเฉื่อยล้า



3) ทางพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงการบริโภค การดื่มสุราและสูบบุหรี่หนักขึ้น นอนหลับยากขึ้น เมื่อบุคคลมีความเครียดจากการทำงานจะเกิดพฤติกรรม คือ ความสามารถในการทำงานลดลง ผลงานไม่ดี ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อย

พิบูล ทีปะปาล (2550, น. 343) ได้กล่าวว่าเมื่อบุคคลเกิดความเครียดมาก ๆ จะทำให้มีอาการต่าง ๆ โดยสรุปเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) อาการทางด้านร่างกาย ซึ่งจากการวิจัยพบว่าความเครียดเป็นต้นเหตุทำให้ระบบเผาผลาญอาหารเปลี่ยนแปลง ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูง ทำให้ปวดศีรษะ และอาจนำไปสู่หัวใจวายได้

2) อาการทางด้านจิตวิทยา ความเครียดทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และทำให้เกิดอาการทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ทำให้เกิดความตึงเครียด ความกังวลใจ ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

3) อาการทางด้านพฤติกรรม ความเครียดทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไป ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้ขาดงานบ่อย การเข้าออกจากงานสูง รวมทั้งนิสัยในการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป มีการสูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็วขึ้น หงุดหงิด กระสับกระส่าย อารมณ์เสีย และนอนไม่เป็นเวลา เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อเกิดความเครียดขึ้น ผลของความเครียดจะเกิดขึ้นใน 3 รูปแบบ ได้แก่ เกิดอาการทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ และทางการแสดงออกทางพฤติกรรม

### 2.1.6 การประเมินความเครียด

Lazarus (1966) ได้สรุปวิธีการประเมินความเครียดออกเป็น 4 วิธี ดังนี้

1) การใช้บุคคลรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น การตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ หรือการใช้แบบทดสอบมาตรฐานที่สร้างขึ้น

2) การใช้เทคนิคการฉายภาพ เป็นการวัดการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่กำหนด ให้เป็นการฉายภาพของบุคคลผ่านการตอบสนอง โดยการวัดวิธีนี้ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการแปลผล

3) การใช้การสังเกต โดยสังเกตจากพฤติกรรมการแสดงออกเมื่อบุคคลตกอยู่ในภาวะความเครียด เช่น ขาดสมาธิ การทำงานไม่มีคุณภาพ การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง

4) การวัดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจ ความดันโลหิต โดยการวัดวิธีนี้ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

มรรยาท รุจิวิทย์ (2548, น. 15 - 16) ได้จำแนกวิธีการประเมินความเครียดไว้ 3 วิธี ดังนี้

1) การประเมินการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา โดยวัดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายของผู้ที่อยู่ในภาวะเครียด เช่น อัตราการเปลี่ยนแปลงการเต้นของหัวใจ การหายใจ ความดันโลหิต การหดตัวและคลายตัวของกล้ามเนื้อ การทำงานของต่อมเหงื่อ เป็นต้น ซึ่งการวัดนี้จะต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการวัด

2) การประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงออกที่สามารถสังเกตเห็นได้ การสังเกตนี้จะสังเกตถึงความผันแปรในด้านความคิด คำพูด และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด การรับรู้ความจำ วิธีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่แสดงออกมาซึ่งบุคคลอื่นสังเกตเห็นได้ เช่น เมื่อมีอาการคับข้องใจหรือขัดแย้งในจิตใจการแสดงออกจะเป็นในลักษณะการสู้อหรือหนี ซึ่งจะสามารถสังเกตเห็นและสามารถบันทึกพฤติกรรมนั้นได้

3) การประเมินโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบวัดให้ผู้ถูกประเมินตอบด้วยตนเอง เป็นการประเมินหรือวัดภาวะเครียดที่เป็นความรู้สึกของตนเองต่อการดำเนินชีวิตประจำวันโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบวัดให้ตอบตามความรู้สึกของตนเอง แล้วจึงมารวบรวมประเมินระดับของความเครียด

ดังนั้นการประเมินความเครียดสามารถทำได้โดยการประเมินโดยบุคคล ซึ่งอาจเป็นตนเอง ผ่านการทำแบบสอบถาม แบบทดสอบ หรือบุคคลอื่น ผ่านการสังเกตพฤติกรรม การประเมินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ และประเมินทางสรีรวิทยาผ่านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ทางการแพทย์

### 2.1.7 ระดับของความเครียด

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2542, น. 20) ได้ทำการแบ่งความเครียดออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความเครียดระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอย่างมาก เป็นระดับที่บุคคลอาจรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีแรงกดดันหรือแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตน้อยกว่าผู้อื่น

ระดับที่ 2 ความเครียดเกณฑ์ปกติ เป็นระดับที่บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ระดับที่ 3 ความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย ซึ่งเป็นระดับที่บุคคลมีความไม่สบายใจ อันอาจเกิดจากปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือมีปัญหาอุปสรรคหรือขัดแย้ง ที่อาจจะยังไม่ได้รับการคลี่คลายหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวัน ขณะเดียวกัน

ความเครียดที่เกิดขึ้นในระดับนี้อาจรู้สึกได้จากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ความรู้สึก และพฤติกรรม บ้างเล็กน้อย แต่ไม่ชัดเจนและยังพอทนได้

ระดับที่ 4 ความเครียดระดับสูงกว่าปกติปานกลาง เป็นระดับที่บุคคลเริ่มตั้งเครียด ในระดับค่อนข้างสูง และได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมากจากปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดจากปัญหา ความขัดแย้งและวิกฤตการณ์ในชีวิต โดยอาจสังเกตได้จากอาการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลง ทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด พฤติกรรม การดำเนินชีวิตและสิ่งที่แสดงออกจะเป็นสัญญาณเตือน ขึ้นต้นว่าบุคคลนั้นกำลังเผชิญวิกฤติและความขัดแย้ง ซึ่งบุคคลนั้นจัดการหรือแก้ไขด้วยความ ยากลำบาก トラบใดที่ความขัดแย้งต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ ลักษณะอาการต่าง ๆ จะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ความเครียดระดับนี้มีผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตได้

ระดับที่ 5 ความเครียดระดับสูงกว่าปกติมาก เป็นระดับที่บุคคลกำลังอยู่ในภาวะตั้ง เครียดหรือกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในชีวิตอย่างรุนแรง หากปล่อยให้ความเครียดในระดับนี้ยังคง มีอยู่โดยไม่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมและถูกวิธี อาจนำไปสู่ความเจ็บป่วยทางจิต ที่รุนแรงซึ่งส่งผลเสียต่อตนเองและบุคคลใกล้ชิดต่อไปได้

ดังนั้นระดับความเครียดแต่ละระดับส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน หากสามารถ ควบคุมความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้ก็จะส่งผลดีในการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความเครียดในการทำงาน ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวคิดของ Robbins (2000) ในการศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของ ข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ซึ่งความเครียดในการทำงาน นำมาจากโครงสร้างของความเครียด ในปัจจัยด้านองค์การ โดยจะศึกษาเฉพาะด้านงาน บทบาทในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้างองค์การ และหัวหน้างาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด

### 2.2.1 ความหมายของการจัดการความเครียด

Lazarus (1966) กล่าวว่าจัดการความเครียดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการประเมินสภาวะการณ์ระหว่างสิ่งคุกคาม และพฤติกรรมจัดการกับปัญหาของบุคคล โดยใช้ สติปัญญาเป็นพื้นฐาน เกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่จะไปกระตุ้น กระบวนการทางพฤติกรรมหรือทางจิตใจของบุคคลเพื่อที่จะลดหรือขจัดสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งคุกคาม ที่ภายในและภายนอก

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546, น. 102) กล่าวว่าการจัดการความเครียด หมายถึง การปรับตัวเพื่อเผชิญกับความเครียดเมื่อบุคคลประสบเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด บุคคลจะประเมินสถานการณ์และปรับตัวเพื่อเผชิญกับความเครียด บุคคลที่สามารถรับรู้เหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องจะปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่รับรู้เหตุการณ์ผิดพลาด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการความเครียดเป็นพฤติกรรมในการปรับตัวของบุคคลที่มีต่อการเผชิญกับความเครียด

### 2.2.2 วิธีการจัดการความเครียด

Jalowic และคณะ (1982) ได้แบ่งวิธีการจัดการความเครียดไว้ 3 วิธี ดังนี้

1) การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพยายามกระทำกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดโดยตรง เป็นวิธีการใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาในการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นที่ต้นเหตุของปัญหา พฤติกรรมที่จัดเป็นการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา คือ การยอมรับสถานการณ์ การค้นหาความหมายของสถานการณ์ การแยกแยะสถานการณ์ การแยกแยะสถานการณ์ออกเป็นส่วนย่อย การตั้งเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา การอภิปรายปัญหากับผู้อื่น การพยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์อย่างกระตือรือร้น สามารถควบคุมสถานการณ์บางส่วนเท่าที่จะสามารถทำได้ การค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา การนำประสบการณ์เดิมมาช่วยแก้ปัญหา การคิดวิธีแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี การทำทุกสิ่งทุกอย่างที่พอจะแก้ปัญหาได้ การหาคนอื่นมาช่วยแก้ปัญหา และการเริ่มต้นทำสิ่งอื่นที่ดีที่สุดในขณะนั้น

2) การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงเพื่อลดความกดดันโดยการจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์มากกว่าเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองหรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ทำให้มีความรู้สึกที่อันตรายจากสถานการณ์นั้นลดลง แต่ความจริงแล้วอันตรายยังไม่ลดลง สถานการณ์ยังไม่เปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์คือ การมองโลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ร้าย การแข่งค่า การหงุดหงิด การวิตกกังวล การร้องไห้ เศร้าใจ การนอน การสวดมนต์ไหว้พระ การฝึกสมาธิ เล่นโยคะ การออกกำลังกาย การระบายความเครียดกับคนอื่นหรือสิ่งของ การหาความสบายใจจากคนใกล้ชิด การยอมแพ้ต่อสถานการณ์เพราะคิดว่าเป็นเพราะชะตากรรม การปล่อยให้สถานการณ์คลี่คลายไปเอง การปลอบใจตนเองให้เลิกวิตกกังวล การแยกตนเอง การตำหนิผู้อื่น การกินมาก การสูบบุหรี่ การใช้ยาทำให้จิตใจสบาย การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการใช้อารมณ์ขัน

3) การจัดการความเครียดแบบได้ประโยชน์น้อยหรือแบบหลีกเลี่ยง เป็นวิธีการที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาหรือสาเหตุที่เกิดขึ้น โดยการปฏิเสธทั้งด้านความคิดและพฤติกรรม คือ ไม่คิดและไม่กระทำพฤติกรรมใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งรวมทั้งการไม่ฟังยา สารเสพติด และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาโดยสิ้นเชิง พฤติกรรมที่เป็นการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง คือ การฝันกลางวันว่าปัญหาไม่ได้เกิดขึ้นหรือปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว การปิดปัญหาออกจากความคิด และการหนีปัญหา

Latack (1986) กล่าวถึงวิธีการจัดการความเครียดโดยแบ่งเป็น 3 วิธี

1) วิธีการจัดการความเครียดแบบต่อสู้ คือ วิธีการจัดการกับความเครียดโดยเผชิญปัญหาโดยตรง เป็นการใช้กระบวนการแก้ปัญหาโดยเลือกวิธีการจัดการโดยมุ่งหาสาเหตุของปัญหา

2) วิธีการจัดการความเครียดแบบหนี คือ วิธีการจัดการกับความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาทางอ้อม เป็นการแก้ไขปัญหาโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ เพื่อลดความกดดันอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

3) วิธีการจัดการความเครียดแบบแก้ไขตามอาการ คือ วิธีการจัดการกับตนเองเมื่อมีอาการของความเครียดเกิดขึ้น เป็นการกระทำให้เกิดการผ่อนคลายความเครียด ไม่สนใจกับปัญหา บางครั้งหลีกเลี่ยง ละเลยไม่สนใจหรือเลี่ยงจากเหตุการณ์ที่เกิดความเครียดไปสู่สถานการณ์ที่ตนคิดว่าจะทำให้เกิดความสุขโดยปัญหาหรือความเครียดไม่ได้รับการขจัดออกไป

Lazarus และ Laumier (1978) แบ่งพฤติกรรมจัดการความเครียดออกเป็น 2 แบบ คือ

1) การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา เป็นความพยายามของบุคคลในการจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ตึงเครียดที่ตัวปัญหา เพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้ดีขึ้น วิธีการที่ใช้ได้แก่ การมองปัญหาอย่างตรงไปตรงมา การยอมรับความเป็นจริง การหาข้อมูลหรือปรึกษากับบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ เป็นต้น

2) การจัดการความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ความรู้สึก เป็นความพยายามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยการควบคุมอารมณ์ ไม่ได้มุ่งแก้ไขปัญหาหรือสาเหตุที่แท้จริง วิธีการที่ใช้ได้แก่ การปฏิเสธความจริง การหนีออกจากสถานการณ์ การพยายามเลิกคิดถึงปัญหาแล้วหวังว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะดีขึ้น การเตรียมใจรับความผิดหวัง โทษโชคชะตา การดื่มสุรา การใช้ยาระงับประสาท เป็นต้น

Hollahan และ Moos (1987) ได้เสนอวิธีการจัดการกับความเครียด 3 วิธี ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์เชิงรุกด้วยปัญญา เป็นการจัดการกับความเครียดด้วยสติปัญญา และเป็นการเผชิญกับปัญหาโดยตรง

2) ยุทธศาสตร์เชิงรุกพฤติกรรม เป็นการจัดการกับความเครียดด้วยการใช้พฤติกรรมส่วนตัว ร่วมกับการปรึกษานุคคลที่ตนไว้วางใจ

3) ยุทธศาสตร์การหลีกเลี่ยง เป็นการจัดการกับความเครียดด้วยวิธีหลีกเลี่ยงที่ไม่ยอมรับความจริง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าวิธีการจัดการความเครียดนั้นมีวิธีการจัดการอยู่ 3 วิธี ได้แก่ การแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา การแก้ปัญหตามอารมณ์ความรู้สึก และการหลีกเลี่ยงปัญหา

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวคิดของ Jalowic และคณะ (1982) ในการศึกษาวิธีการจัดการความเครียดของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ซึ่งได้แบ่งรูปการจัดการความเครียดเป็น 3 วิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เริ่มต้นมาจากปัญหาความไม่สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคคล ซึ่งมีผู้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ให้นิยามความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Walton (1973) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม

Dessler (1978) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การที่พนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญจนเกิดความพึงพอใจระดับหนึ่งโดยประเมินจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ผ่านมา

Huse และ Cummings (1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดีที่พนักงานได้รับผ่านประสบการณ์การทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อทำงานให้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 น. 109) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานที่องค์การเป็นผู้จัดเตรียมไว้ให้

### 2.3.2 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวัดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีหรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการวัด โดยมีผู้ศึกษาและได้นำเสนอหลักการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Walton (1973) ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 เกณฑ์ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต บุคคลนั้นนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนของตนเองแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้นในการพิจารณาความเพียงพอของค่าตอบแทนจะต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม ส่วนการพิจารณาในเรื่องของความยุติธรรมจะประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนของตนกับลักษณะงานอื่นที่คล้ายกัน

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งตัวชี้วัดเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผัดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกในครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น

3.4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การพัฒนาขีดความสามารถบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2) ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3) ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4) ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติงานได้เป็นบางส่วน



4.5) การวางแผน คือ บุคคลมีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี ในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1) ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึง ทักษะความสามารถ สักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่อง ส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1) ความเป็นส่วนตัว เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการ ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว หรือข้อมูลครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2) อิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตน

6.3 ความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านการพัฒนาคนและพัฒนาเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ Walton (1973) ยังได้กล่าวอีกว่า ถ้าองค์กรไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดของผู้ปฏิบัติงานได้ ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น และย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน ดังนั้นความพอใจก็จะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสาเหตุมาจากความต้องการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมาตรฐานความต้องการก็จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ บางครั้งอาจเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ โดยขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน กับระดับความคาดหวังที่มีผลมาจากภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น

Huse และ Cummings (1985) ได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคง
- 5) สังคมสัมพันธ์
- 6) ลักษณะการบริหารงาน
- 7) ภาวะอิสระจากงาน
- 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

Davis และ Newstrom (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ

- 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
- 5) การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
- 6) การพัฒนาทักษะในการทำงาน
- 7) การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
- 8) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ดังนั้นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานว่าดีหรือไม่นั้น สามารถประเมินได้จากการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาความสามารถของตนเอง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาค ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภาคภูมิใจในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของ Walton (1973) ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ที่ได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของข้าราชการครู

พัทธา พรหมราษฎร์ (2542) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแปรต้นเป็นลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของการสงเคราะห์ ตัวแปรตามคือความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านผู้บังคับบัญชา โดยผลการศึกษาพบว่า 1) ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเครียดสูงกว่าครูที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความเครียดแตกต่างกัน

สีจันทร์ ใจป้อ (2545) ได้ทำการศึกษาความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา กรณีครูสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัด กองการมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 519 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง แบบสองขั้นตอน โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน และสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยใช้ตัวแปร 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อยุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางการเงิน 2) ปัจจัยทั่วไป ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ สัมพันธภาพในครอบครัว และสัมพันธภาพในที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านการปฏิรูป การศึกษา ได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด ใบนุญาตประกอบวิชาชีพครู การประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูมีระดับความเครียดอยู่ในระดับ ปกติ และปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครูมากที่สุดในด้านปัจจัยทั่วไป คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ ทำงาน และในด้านการปฏิรูปการศึกษา คือ การประกันคุณภาพการศึกษา 2) ระดับความเครียดของครู กับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านปัจจัยทั่วไป และปัจจัยด้านการปฏิรูปการศึกษามีความสัมพันธ์กัน 3) ครูที่มีสถานะทางการเงินที่ต่างกันประเมินผลของปัจจัยทั่วไปต่างกัน และครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานะทางการเงินต่างกัน ประเมินผลของปัจจัยด้านปฏิรูปการศึกษาที่มีต่อความเครียดต่างกัน 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะทางการเงินมีความสัมพันธ์กับผลที่มีต่อความเครียดของปัจจัยทั่วไป ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และสถานะทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับผล ที่มีต่อความเครียดของปัจจัยด้านปฏิรูปการศึกษา

กานจันทร์ จุมปา (2550) ได้ทำการศึกษาความเครียดของครูอำเภอปง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในอำเภอปง จังหวัด พะเยา จำนวน 230 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน โดยการแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 1) ปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อยุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทาง เศรษฐกิจ 2) ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน 3) ปัจจัยทั่วไปที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ สัมพันธภาพในที่ทำงาน การปฏิรูปการเรียนรู้ ใบนประกอบวิชาชีพ การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัย ในชั้นเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูมีความเครียดในระดับปกติ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อ ความเครียดมากที่สุด และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด

ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ด้านสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของครูมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลูกมาน หะยีกาเล็ง (2553) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูมัธยมศึกษาในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 จำนวน 230 คน โดยการเทียบสัดส่วนประชากรกับกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และขนาดของโรงเรียน และปัจจัยความเครียดในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจากภายในองค์กร และปัจจัยจากภายนอกองค์กร ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีตำแหน่ง และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

#### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และการจัดการความเครียดของข้าราชการครู

วิภาวดี บุญสุวรรณ (2547) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการครูในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 248 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ความเครียดในการปฏิบัติงาน 3) กลวิธีเผชิญความเครียด คือ แบบมุ่งแก้ไขปัญหา แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยง ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ 2) ประสบการณ์การสอนที่ต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) โดยรวมมีกลวิธีเผชิญความเครียดทั้ง 3 แบบอยู่ในระดับต่ำ 4) ระดับอายุที่ต่างกันมีวิธีการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน มีวิธีการเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประกอบ วัชรไกร (2548) ได้ทำการศึกษาความเครียด และวิธีเผชิญความเครียดของครูในยุคลปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 338 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ลักษณะ

การปฏิบัติหน้าที่ บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการสอน และด้านสัมพันธ์กับชุมชน 3) วิธีเผชิญความเครียด ได้แก่ วิธีเผชิญความเครียดแบบเข้าสู่ วิธีเผชิญความเครียดแบบถอยหนี และวิธีเผชิญความเครียดแบบประนีประนอม ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศ มีผลกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และมีวิธีเผชิญความเครียดแบบเข้าสู่ผู้มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูที่มีระดับความเครียดสูงมีวิธีเผชิญความเครียดแบบเข้าสู่ และแบบประนีประนอมมากกว่าครูที่มีระดับความเครียดปานกลางและต่ำ ครูที่มีความเครียดระดับต่ำมีวิธีเผชิญความเครียดแบบถอยหนีมากกว่าครูที่มีระดับความเครียดปานกลางและสูง นอกจากนี้ ครูที่มีระดับความเครียดปานกลางมีวิธีเผชิญความเครียดแบบเข้าสู่และแบบประนีประนอมมากกว่าครูที่มีระดับความเครียดต่ำและมีวิธีการเผชิญความเครียดแบบถอยหนีมากกว่าครูที่มีระดับความเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนงค์ สังข์น้อย (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน ตำแหน่ง สังกัด เงินเดือน ช่วงชั้นการสอน 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด 3) ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์กร และด้านส่วนบุคคล 3) การจัดการความเครียด 2 แบบ คือ แบบมุ่งแก้ไขปัญหา และแบบมุ่งแก้ไขตามอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการจัดการความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด กับการจัดการความเครียดในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ซึ่งมีความสัมพันธ์ขนาดน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 3) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด จำแนก เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน ตำแหน่ง สังกัด เงินเดือน และช่วงชั้นการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนการเปรียบเทียบการจัดการความเครียดของครู จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน ตำแหน่ง เงินเดือน และช่วงชั้นการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

#### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

วาสนา สมศรี (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับภาวะเครียดของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 1) ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ความเพียงพอของรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปัญหาภายในครอบครัว 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสพัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์ในองค์กร สิทธิและความเสมอภาค ความสมดุลของชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2) ภาวะความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับเล็กน้อย 3) คุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อเรื่องดังกล่าว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี จะใช้ตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

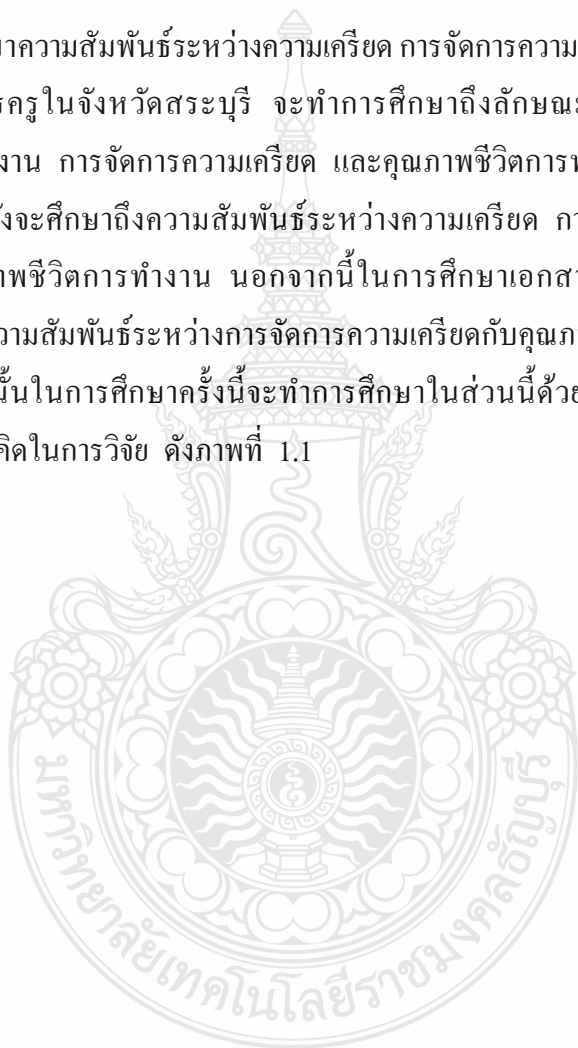
ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียน

ความเครียดในการทำงาน ใช้แนวคิดของ Robbins (2000) ในส่วนปัจจัยด้านองค์การเฉพาะด้านของงาน บทบาทในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้างองค์การ และหัวหน้างาน

การจัดการความเครียด ใช้แนวคิดของ Jalowic และคณะ (1982) ซึ่งได้แบ่งวิธีการจัดการความเครียดเป็น 3 วิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง

คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดของ Walton (1973) ที่ได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี จะทำการศึกษาถึงลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรีแล้ว ยังจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังพบว่าในส่วนของการจัดการความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นยังไม่มีผู้ศึกษามาก่อน ดังนั้นในการศึกษานี้จะทำการศึกษาในส่วนนี้ด้วย ซึ่งในการศึกษานี้จะเป็นไปตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,893 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 352 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ซึ่งคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนของประชากรทั้งหมด
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเป็น 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{2,893}{1+2,893(005)^2} \\ &= 351.41 \end{aligned}$$

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี จะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน

### 3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนให้มีจำนวนเท่ากัน แล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ให้เหมาะสมกับความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรซึ่งกำหนดไว้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (N)			ขนาดตัวอย่าง (n)		
	เขต 1	เขต 2	รวม	เขต 1	เขต 2	รวม
เล็ก	384	419	803	56	61	117
กลาง	551	1,041	1,592	40	77	117
ใหญ่	260	238	498	62	56	118
รวม	1,195	1,698	2,893	158	194	352

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อาชวราชการ และขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิด Robbins (2000) ในด้านของงาน บทบาทในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้างขององค์กร และ

ผู้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเครียดในการทำงาน ตามแนวคิดของ Jalowiec และคณะ (1982) วิธีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 24 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด / ความถี่ในการกระทำใช้เป็นประจำ
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก / ความถี่ในการกระทำใช้บ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง / ความถี่ในการกระทำใช้บางครั้ง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย / ความถี่ในการกระทำใช้น้อยที่สุด
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด / ความถี่ในการกระทำไม่เคยใช้เลย

### 3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่ได้ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และขอคำแนะนำเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น
- 3) ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาคำนวณหาค่า ความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, น. 449) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.938 ซึ่งรายละเอียดการทดลองใช้แบบสอบถามอยู่ในตารางที่ 3.2

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient
<b>โดยรวมทั้งฉบับ</b>	<b>0.938</b>
<b>ความเครียดในการทำงาน</b>	<b>0.945</b>
งาน	0.706
บทบาทในงานที่ทำ	0.710
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.918
โครงสร้างขององค์การ	0.948
ผู้บังคับบัญชา	0.919
<b>การจัดการความเครียด</b>	<b>0.847</b>
การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	0.898
การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	0.702
การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	0.909
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	<b>0.955</b>
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.909
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.895
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.906
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	0.871
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.821
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	0.925
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.856
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.913

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1) ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 เขต 2 และประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสระบุรี จำกัด
- 2) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง
- 3) นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลที่ได้อำนาจและประเมินผลต่อไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.4.1 สถิติที่ใช้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บมาจากกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าสถิติที่ใช้มีดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) การวิเคราะห์ระดับความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ Independent Sample t-test และ (One - Way ANOVA) หรือ F-test โดย Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม ตัวแปรในกลุ่มนี้คือเพศ ส่วนการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม ตัวแปรในกลุ่มนี้คืออายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อาชีพราชการ ขนาดของโรงเรียน และทำการทดสอบค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกัน

**3.4.2 การแปลผล** การอภิปรายผลการศึกษาของแบบสอบถามที่มีลักษณะการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลจากการคำนวณโดยสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.75) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ในการทดสอบสมมติฐานและแสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาของ Bartz (1999) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{1 - 0}{5} \\
 &= 0.2
 \end{aligned}$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับสูง
0.41 - 0.60	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ
0.01 - 0.20	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำมาก
-0.81 - -1.00	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ระดับสูงมาก
-0.61 - -0.80	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ระดับสูง
-0.41 - -0.60	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ระดับปานกลาง
-0.21 - -0.40	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ระดับต่ำ
-0.01 - -0.20	ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ระดับต่ำมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาสสมบูรณ์ครบทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความเครียดในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน



## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	69	19.60
หญิง	283	80.40
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	29	8.24
31 - 40 ปี	87	24.72
41 - 50 ปี	54	15.34
51 ปีขึ้นไป	182	51.70
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	107	30.40
สมรส / อยู่ด้วยกัน	206	58.52
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	39	11.08
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	225	63.92
ปริญญาโท	127	36.08
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
15,001 - 25,000 บาท	120	34.09
25,001 - 35,000 บาท	39	11.08
35,001 - 45,000 บาท	61	17.33
มากกว่า 45,000 บาท	132	37.50
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>
<b>6. สถานะทางเศรษฐกิจ</b>		
รายได้พอใช้จ่าย	162	46.02
รายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บ	67	19.03
รายได้ไม่พอใช้จ่าย	29	8.24
รายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน	94	26.71
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>
<b>7. อายุราชการ</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	75	21.31
6 - 15 ปี	64	18.18
16 - 25 ปี	54	15.34
มากกว่า 25 ปี	159	45.17
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>
<b>8. ขนาดของโรงเรียน</b>		
โรงเรียนขนาดเล็ก	117	33.24
โรงเรียนขนาดกลาง	117	33.24
โรงเรียนขนาดใหญ่	118	33.52
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ ขนาดของ โรงเรียน โดยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 352 คน เป็นดังนี้

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 80.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.72 ลำดับ ถัดมาเป็นช่วงอายุ 41 - 51 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.34 และน้อยที่สุดเป็นช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24

ด้านสถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.52 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และ น้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.92 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08

ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมามีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 ถัดมามีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และน้อยที่สุดมีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08

ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีสถานะทางเศรษฐกิจ รายได้พอใช้จ่าย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.02 รองลงมารายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.71 ลำดับถัดมารายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.03 และน้อยที่สุดรายได้ไม่พอใช้จ่าย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24

ด้านอายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีอายุราชการมากกว่า 25 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.17 รองลงมามีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 ถัดมามีอายุราชการ 6 - 15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และน้อยที่สุดมีอายุราชการ 16-25 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.34

ด้านขนาดของโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.52 และมาจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 117 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.24

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเครียด  
ในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	ระดับความเครียดในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับความเครียด
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>งาน</b>						<b>3.56</b>	<b>0.786</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมาก	11 (3.13%)	6 (1.70%)	92 (26.14%)	172 (48.86%)	71 (20.17%)	3.81	0.883	มาก
2. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านอยู่ ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย	35 (9.94%)	61 (17.33%)	150 (42.61%)	74 (21.02%)	32 (9.10%)	3.02	1.071	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าท่านต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา ซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วนเสมอ ๆ	17 (4.83%)	12 (3.41%)	76 (21.59%)	152 (43.18%)	95 (26.99%)	3.84	1.017	มาก
<b>บทบาทในงานที่ท่านทำ</b>						<b>3.16</b>	<b>0.858</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านเอง	41 (11.65%)	89 (25.28%)	116 (32.95%)	75 (21.31%)	31 (8.81%)	2.90	1.131	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	40 (11.36%)	97 (27.56%)	120 (34.09%)	75 (21.31%)	20 (5.68%)	2.82	1.069	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าท่านต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ท่านทำมากกว่าเวลาที่โรงเรียนกำหนดไว้	13 (3.69%)	26 (7.39%)	84 (23.86%)	142 (40.34%)	87 (24.72%)	3.75	1.027	มาก
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						<b>2.23</b>	<b>1.067</b>	<b>น้อย</b>
1. ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	137 (38.92%)	94 (26.70%)	53 (15.06%)	41 (11.65%)	27 (7.67%)	2.22	1.285	น้อย

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเครียด  
ในการทำงาน (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	ระดับความเครียดในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความเครียด
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)</b>								
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	122 (34.66%)	98 (27.84%)	62 (17.61%)	48 (13.64%)	22 (6.25%)	2.29	1.245	น้อย
3. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน	114 (32.39%)	125 (35.51%)	66 (18.75%)	33 (9.38%)	14 (3.97%)	2.17	1.104	น้อย
<b>โครงสร้างขององค์กร</b>						<b>2.56</b>	<b>1.064</b>	<b>น้อย</b>
1. ท่านมีความสับสนกับงาน เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชา มากกว่า 1 คน	97 (27.56%)	109 (30.97%)	78 (22.16%)	47 (13.35%)	21 (5.96%)	2.39	1.191	น้อย
2. ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้าง องค์กรในปัจจุบันไม่มีความ เหมาะสม	65 (18.47%)	94 (26.70%)	101 (28.69%)	64 (18.18%)	28 (7.96%)	2.70	1.193	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าโครงสร้างของ หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ มีลำดับชั้นหลายชั้นทำให้ท่าน ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	79 (22.44%)	86 (24.43%)	107 (30.40%)	60 (17.05%)	20 (5.68%)	2.59	1.173	น้อย
<b>ผู้บังคับบัญชา</b>						<b>2.32</b>	<b>1.135</b>	<b>น้อย</b>
1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา ไม่เคยช่วยเหลือเมื่อท่าน ประสบปัญหาความเดือดร้อน	93 (26.42%)	121 (34.38%)	65 (18.47%)	47 (13.35%)	26 (7.38%)	2.41	1.218	น้อย
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา ไม่เคยรับฟังความคิดเห็น ของท่าน	92 (26.14%)	119 (33.81%)	69 (19.60%)	48 (13.64%)	24 (6.81%)	2.41	1.205	น้อย
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา มีอคติต่อท่าน	143 (40.63%)	95 (26.99%)	59 (16.76%)	32 (9.09%)	23 (6.53%)	2.14	1.229	น้อย
<b>ความเครียดในการทำงานโดยรวม</b>						<b>2.77</b>	<b>0.752</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรีมีระดับความเครียดในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านงานมีความเครียดในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ด้านบทบาทในงานที่ทำมีความเครียดในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา มีความเครียดในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.23, 2.56 และ 2.32 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการจัดการความเครียดในการทำงาน

การจัดการความเครียดในการทำงาน	การจัดการความเครียด					$\bar{X}$	SD	ระดับการจัดการความเครียด
	ไม่เคยใช้เลย	ใช้น้อยที่สุด	ใช้ บางครั้ง	ใช้ บ่อยครั้ง	ใช้เป็นประจำ			
<b>การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา</b>						<b>4.16</b>	<b>0.692</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา	3 (0.85%)	10 (2.84%)	64 (18.18%)	137 (38.92%)	138 (39.21%)	4.13	0.866	มาก
2. ท่านพยายามค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและพยายามที่จะแก้ไข	2 (0.57%)	5 (1.42%)	60 (17.05%)	169 (48.01%)	116 (32.95%)	4.11	0.772	มาก
3. ท่านใช้ประสบการณ์ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1 (0.28%)	4 (1.14%)	57 (16.19%)	155 (44.03%)	135 (38.36%)	4.19	0.763	มาก
4. ท่านขอคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว	7 (1.99%)	23 (6.53%)	97 (27.56%)	130 (36.93%)	95 (26.99%)	3.80	0.975	มาก
<b>การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์</b>						<b>3.10</b>	<b>0.717</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านใช้วิธีการร้องไห้เพื่อลดความเครียด ความกังวลใจ	149 (42.33%)	96 (27.27%)	65 (18.47%)	30 (8.52%)	12 (3.41%)	2.03	1.122	น้อย
2. ท่านพูดคุยระบายความรู้สึก ไม่สบายใจกับคนใกล้ชิด	16 (4.55%)	69 (19.6%)	120 (34.09%)	101 (28.69%)	46 (13.07%)	3.26	1.059	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการจัดการ  
ความเครียดในการทำงาน (ต่อ)

การจัดการความเครียดในการทำงาน	การจัดการความเครียด					$\bar{X}$	SD	ระดับ การจัดการ ความเครียด
	ไม่เคย ใช้เลย	ใช้น้อย ที่สุด	ใช้ บางครั้ง	ใช้ บ่อยครั้ง	ใช้เป็น ประจำ			
<b>การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ (ต่อ)</b>								
3. ท่านฟังเพลง ชมภาพยนตร์ ตลกเพื่อผ่อนคลายความเครียด	19 (5.4%)	34 (9.66%)	98 (27.84%)	106 (30.11%)	95 (26.99%)	3.64	1.137	มาก
4. ท่านสวมดนตรีไหว้พระ นั่งสมาธิ ฟังธรรมะเพื่อให้ จิตใจสงบ	27 (7.67%)	36 (10.23%)	114 (32.39%)	93 (26.42%)	82 (23.29%)	3.47	1.176	มาก
<b>การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง</b>						<b>2.59</b>	<b>0.884</b>	<b>น้อย</b>
1. ท่านคิดว่าปัญหานี้ไม่ได้เกิดขึ้น	63 (17.90%)	65 (18.47%)	141 (40.06%)	56 (15.91%)	27 (7.66%)	2.77	1.148	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าปัญหาได้รับการ แก้ไขแล้ว	42 (11.93%)	61 (17.33%)	144 (40.91%)	78 (22.16%)	27 (7.67%)	2.96	1.087	ปานกลาง
3. ท่านบ่นปัญหาที่เกิดขึ้น ออกจากความคิด	74 (21.02%)	65 (18.47%)	119 (33.81%)	68 (19.32%)	26 (7.38%)	2.74	1.204	ปานกลาง
4. ท่านหนีปัญหาที่เกิดขึ้น	168 (47.73%)	91 (25.85%)	59 (16.76%)	25 (7.10%)	9 (2.56%)	1.91	1.074	น้อย
<b>การจัดการความเครียดในการทำงานโดยรวม</b>						<b>3.25</b>	<b>0.543</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรีมีการจัดการความเครียดโดยรวม  
ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาวิธีพบว่าการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไข  
ปัญหาในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ในระดับ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.59

## ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						<b>3.41</b>	<b>0.810</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	7 (1.99%)	22 (6.25%)	144 (40.91%)	138 (39.20%)	41 (11.65%)	3.52	0.854	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับครูท่านอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	14 (3.98%)	42 (11.93%)	143 (40.63%)	121 (34.38%)	32 (9.08%)	3.33	0.939	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	14 (3.98%)	32 (9.09%)	145 (41.19%)	124 (35.23%)	37 (10.51%)	3.39	0.934	ปานกลาง
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						<b>3.48</b>	<b>0.818</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ	25 (7.10%)	31 (8.81%)	148 (42.05%)	116 (32.95%)	32 (9.09%)	3.28	0.995	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าสภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	9 (2.56%)	7 (1.99%)	111 (31.53%)	162 (46.02%)	63 (17.90%)	3.75	0.861	มาก
3. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	16 (4.55%)	32 (9.09%)	133 (37.78%)	132 (37.50%)	39 (11.08%)	3.41	0.960	มาก



ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						3.79	0.748	มาก
1. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น	13 (3.69%)	18 (5.11%)	117 (33.24%)	140 (39.77%)	64 (18.19%)	3.64	0.960	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านได้รับความก้าวหน้าจากงานที่ท่านทำ	5 (1.42%)	13 (3.69%)	119 (33.81%)	162 (46.02%)	53 (15.06%)	3.70	0.821	มาก
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4 (1.14%)	9 (2.56%)	71 (20.17%)	155 (44.03%)	113 (32.10%)	4.03	0.853	มาก
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						3.70	0.841	มาก
1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุน เปิดโอกาสให้ท่านไปประชุม หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน	11 (3.13%)	4 (1.14%)	80 (22.73%)	142 (40.34%)	115 (32.68%)	3.98	0.940	มาก
2. ท่านมีโอกาสนในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านต่อหน่วยงาน	18 (5.11%)	17 (4.83%)	112 (31.82%)	139 (39.49%)	66 (18.75%)	3.62	1.008	มาก
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	12 (3.41%)	30 (8.52%)	122 (34.66%)	144 (40.91%)	44 (12.50%)	3.51	0.937	มาก

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าความเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						<b>3.74</b>	<b>0.846</b>	<b>มาก</b>
1. บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	12 (3.41%)	13 (3.69%)	102 (28.98%)	162 (46.02%)	63 (17.9%)	3.71	0.918	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	9 (2.56%)	11 (3.13%)	117 (33.24%)	139 (39.49%)	76 (21.58%)	3.74	0.917	มาก
3. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมกันทำงานร่วมกัน	13 (3.69%)	13 (3.69%)	99 (28.13%)	149 (42.33%)	78 (22.16%)	3.76	0.962	มาก
<b>ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b>						<b>3.76</b>	<b>0.867</b>	<b>มาก</b>
1. สิทธิอันชอบธรรมของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	12 (3.41%)	15 (4.26%)	85 (24.15%)	146 (41.48%)	94 (26.70%)	3.84	0.981	มาก
2. ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน	9 (2.56%)	6 (1.70%)	97 (27.56%)	168 (47.73%)	72 (20.45%)	3.82	0.865	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนใช้ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน	22 (6.25%)	20 (5.68%)	97 (27.56%)	145 (41.19%)	68 (19.32%)	3.62	1.056	มาก
<b>ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว</b>						<b>3.70</b>	<b>0.872</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านคิดว่าการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	7 (1.99%)	22 (6.25%)	80 (22.73%)	148 (42.05%)	95 (26.98%)	3.86	0.953	มาก
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	12 (3.41%)	26 (7.39%)	120 (34.09%)	124 (35.23%)	70 (19.88%)	3.61	0.996	มาก

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)</b>								
3. ท่านสามารถแบ่งเวลา								
ในการทำงาน เวลาส่วนตัว	10	27	115	126	74	3.64	0.988	มาก
เวลาสำหรับครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม	(2.84%)	(7.67%)	(32.67%)	(35.80%)	(21.02%)			
						<b>3.86</b>	<b>0.746</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>								
1. ท่านให้ความร่วมมือกับชุมชน หรือหน่วยงานอื่นเมื่อมีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์								
	4	7	96	151	94	3.92	0.847	มาก
	(1.14%)	(1.99%)	(27.27%)	(42.90%)	(26.70%)			
2. ท่านมีโอกาสจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม								
	6	7	116	145	78	3.80	0.864	มาก
	(1.70%)	(1.99%)	(32.95%)	(41.19%)	(22.17%)			
3. ท่านคิดว่านักเรียนที่ท่านสอนเมื่อจบการศึกษาออกไปแล้ว มีโอกาสในการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มาก								
	3	5	105	161	78	3.87	0.799	มาก
	(0.85%)	(1.42%)	(29.83%)	(45.74%)	(22.16%)			
<b>คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม</b>						<b>3.68</b>	<b>0.625</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	X	SD	t	df	Sig.
1. งาน	ชาย	3.47	0.766	-1.051	350	0.294
	หญิง	3.58	0.791			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ชาย	3.32	0.826	1.782	350	0.076
	หญิง	3.12	0.862			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	2.43	1.046	1.757	350	0.080
	หญิง	2.18	1.068			
4. โครงสร้างขององค์กร	ชาย	2.81	1.063	2.174	103.36	<b>0.032*</b>
	หญิง	2.50	1.058			
5. ผู้บังคับบัญชา	ชาย	2.53	1.038	1.690	350	0.092
	หญิง	2.27	1.153			
6. ภาพรวม	ชาย	2.91	0.675	1.811	350	0.071
	หญิง	2.73	0.767			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เพศแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า เพศแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชาย มีความเครียดมากกว่าเพศหญิง ที่ค่าเฉลี่ย 2.81 และ 2.50 ตามลำดับ ส่วนด้านงาน บทบาทในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และผู้บังคับบัญชา เพศที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มี เพศแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งาน	ระหว่างกลุ่ม	4.778	3	1.593	2.611	0.051
	ภายในกลุ่ม	212.269	348	0.610		
	รวม	217.048	351			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.957	3	1.319	1.804	0.146
	ภายในกลุ่ม	254.467	348	0.731		
	รวม	258.424	351			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.326	3	0.109	0.095	0.963
	ภายในกลุ่ม	399.007	348	1.147		
	รวม	399.333	351			
4. โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.297	3	0.099	0.087	0.967
	ภายในกลุ่ม	397.217	348	1.141		
	รวม	397.514	351			
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.858	3	0.619	0.479	0.697
	ภายในกลุ่ม	450.080	348	1.293		
	รวม	451.938	351			
6. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.911	3	0.304	0.535	0.659
	ภายในกลุ่ม	197.613	348	0.568		
	รวม	198.524	351			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.071	2	0.536	0.865	0.422
	ภายในกลุ่ม	215.977	349	0.619		
	รวม	217.048	351			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.290	2	0.145	0.196	0.822
	ภายในกลุ่ม	258.135	349	0.740		
	รวม	258.424	351			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.098	2	1.049	0.922	0.399
	ภายในกลุ่ม	397.235	349	1.138		
	รวม	399.333	351			
4. โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.080	2	1.540	1.363	0.257
	ภายในกลุ่ม	394.434	349	1.130		
	รวม	397.514	351			
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.769	2	1.885	1.468	0.232
	ภายในกลุ่ม	448.169	349	1.284		
	รวม	451.938	351			
6. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.771	2	0.386	0.681	0.507
	ภายในกลุ่ม	197.753	349	0.567		
	รวม	198.524	351			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 :ข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเครียดในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. งาน	ปริญญาตรี	0.70	0.047	1.869	210.766	0.063
	ปริญญาโท	0.91	0.081			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ปริญญาตรี	0.76	0.051	1.304	207.855	0.194
	ปริญญาโท	1.01	0.089			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ปริญญาตรี	1.03	0.069	.449	350	0.654
	ปริญญาโท	1.13	0.100			
4. โครงสร้างขององค์กร	ปริญญาตรี	1.04	0.069	.046	350	0.964
	ปริญญาโท	1.11	0.099			
5. ผู้บังคับบัญชา	ปริญญาตรี	1.13	0.076	.585	350	0.559
	ปริญญาโท	1.14	0.101			
6. ภาพรวม	ปริญญาตรี	0.72	0.048	1.056	350	0.292
	ปริญญาโท	0.80	0.071			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งาน	ระหว่างกลุ่ม	3.490	3	1.163	1.896	0.130
	ภายในกลุ่ม	213.557	348	0.614		
	รวม	217.048	351			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	0.431	0.584	0.626
	ภายในกลุ่ม	257.131	348	0.739		
	รวม	258.424	351			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.069	3	1.023	0.898	0.442
	ภายในกลุ่ม	396.264	348	1.139		
	รวม	399.333	351			
4. โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.869	3	2.290	2.040	0.108
	ภายในกลุ่ม	390.645	348	1.123		
	รวม	397.514	351			
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.691	3	1.230	0.955	0.414
	ภายในกลุ่ม	448.247	348	1.288		
	รวม	451.938	351			
6. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.232	3	0.411	0.724	0.538
	ภายในกลุ่ม	197.292	348	0.567		
	รวม	198.524	351			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 1.6 : ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งาน	ระหว่างกลุ่ม	2.012	3	0.671	1.085	0.355
	ภายในกลุ่ม	215.036	348	0.618		
	รวม	217.048	351			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.879	3	1.626	2.232	0.084
	ภายในกลุ่ม	253.545	348	0.729		
	รวม	258.424	351			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.975	3	0.658	0.577	0.631
	ภายในกลุ่ม	397.358	348	1.142		
	รวม	399.333	351			
4. โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.886	3	1.962	1.743	0.158
	ภายในกลุ่ม	391.628	348	1.125		
	รวม	397.514	351			
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.193	3	1.731	1.348	0.259
	ภายในกลุ่ม	446.746	348	1.284		
	รวม	451.938	351			
6. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.637	3	0.546	0.964	0.410
	ภายในกลุ่ม	196.887	348	0.566		
	รวม	198.524	351			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 :ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งาน	ระหว่างกลุ่ม	3.310	3	1.103	1.796	0.148
	ภายในกลุ่ม	213.738	348	0.614		
	รวม	217.048	351			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.087	3	0.362	0.490	0.689
	ภายในกลุ่ม	257.337	348	0.739		
	รวม	258.424	351			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.860	3	0.953	0.837	0.474
	ภายในกลุ่ม	396.473	348	1.139		
	รวม	399.333	351			
4. โครงสร้างขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.858	3	0.286	0.251	0.861
	ภายในกลุ่ม	396.656	348	1.140		
	รวม	397.514	351			
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.071	3	0.690	0.534	0.659
	ภายในกลุ่ม	449.867	348	1.293		
	รวม	451.938	351			
6. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.191	3	0.064	0.112	0.953
	ภายในกลุ่ม	198.333	348	0.570		
	รวม	198.524	351			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 : ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.737	2	0.869	1.408	0.246
	ภายในกลุ่ม	215.310	349	0.617		
	รวม	217.048	351			
2. บทบาทในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	6.506	2	3.253	4.506	<b>0.012*</b>
	ภายในกลุ่ม	251.919	349	0.722		
	รวม	258.424	351			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.588	2	1.294	1.138	0.322
	ภายในกลุ่ม	396.745	349	1.137		
	รวม	399.333	351			
4. โครงสร้างขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	7.449	2	3.724	3.332	<b>0.037*</b>
	ภายในกลุ่ม	390.065	349	1.118		
	รวม	397.514	351			
5. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.106	2	2.553	1.994	0.138
	ภายในกลุ่ม	446.833	349	1.280		
	รวม	451.938	351			
6. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.589	2	1.294	2.305	0.101
	ภายในกลุ่ม	195.935	349	0.561		
	รวม	198.524	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่สอนแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำ และด้านโครงสร้างขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายด้านอื่น ได้แก่ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงขนาดของโรงเรียนที่สอนแตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านบทบาทในงานที่ทำ และด้านโครงสร้างขององค์กร จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	ค่าเฉลี่ย 3.31	3.18	2.98
ขนาดเล็ก	3.31	0.131 (0.239)	0.330 (0.003*)
ขนาดกลาง	3.18	-	0.199 (0.073)
ขนาดใหญ่	2.98		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำมากกว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.330

**ตารางที่ 4.14** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความเครียดในการทำงานด้าน โครงสร้างขององค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน

ขนาดของโรงเรียน	t-test for Equality of Means			
	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		2.64	2.36	2.69
ขนาดเล็ก	2.64	-	0.276 (0.046*)	0.568 (0.681)
ขนาดกลาง	2.36		-	0.333 (0.016*)
ขนาดใหญ่	2.69			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.276 และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรน้อยกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.333

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** : ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามเพศ

การจัดการความเครียด	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ชาย	4.06	0.738	-1.259	350	0.209
	หญิง	4.18	0.679			

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามเพศ (ต่อ)

การจัดการความเครียด	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ชาย	2.94	0.734	-2.119	350	0.035*
	หญิง	3.14	0.708			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	ชาย	2.60	1.027	.065	91.87	0.948
	หญิง	2.59	0.848			
4. ภาพรวม	ชาย	3.15	0.595	-1.683	350	0.093
	หญิง	3.28	0.527			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เพศแตกต่างกันมีการจัดการความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธี การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ พบว่าเพศแตกต่างกันมีการจัดการความเครียดต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าเพศชาย ที่ค่าเฉลี่ย 3.14 และ 2.94 ตามลำดับ ส่วนการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง เพศที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามอายุ

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.061	3	0.687	1.441	0.231
	ภายในกลุ่ม	165.861	348	0.477		
	รวม	167.922	351			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.979	3	1.326	2.618	0.050*
	ภายในกลุ่ม	176.327	348	0.507		
	รวม	180.307	351			

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามอายุ (ต่อ)

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4.525	3	1.508	1.946	0.122
	ภายในกลุ่ม	269.772	348	0.775		
	รวม	274.297	351			
4. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.096	3	0.699	2.402	0.068
	ภายในกลุ่ม	101.216	348	0.291		
	รวม	103.312	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจัดการความเครียดในภาพรวม และการจัดการความเครียดรายวิธี คือ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงอายุที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.41	3.14	3.12	3.02
ไม่เกิน 30 ปี	3.41	-	0.273 (0.075)	0.293 (0.074)	0.386 (0.007*)
31 - 40 ปี	3.14		-	0.020 (0.868)	0.113 (0.223)
41 - 50 ปี	3.12			-	0.092 (0.400)
51 ปีขึ้นไป	3.02				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.386

**สมมติฐานที่ 2.3 :** ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามสถานภาพสมรส

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.041	2	0.020	0.042	0.959
	ภายในกลุ่ม	167.881	349	0.481		
	รวม	167.922	351			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.778	2	1.889	3.735	<b>0.025*</b>
	ภายในกลุ่ม	176.529	349	0.506		
	รวม	180.307	351			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงหนี	ระหว่างกลุ่ม	1.190	2	0.595	0.761	0.468
	ภายในกลุ่ม	273.106	349	0.783		
	รวม	274.297	351			
4. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.319	2	0.660	2.257	0.106
	ภายในกลุ่ม	101.992	349	0.292		
	รวม	103.312	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายวิธีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และแบบหลีกเลี่ยงหนี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้



**ตารางที่ 4.19** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.24	3.06	2.92
โสด	3.24	-	0.180 <b>(0.034*)</b>	0.326 <b>(0.015*)</b>
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.06		-	0.146 <b>(0.239)</b>
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2.92			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.180 และข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.326

**สมมติฐานที่ 2.4 :** ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.20** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการความเครียด	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ปริญญาตรี	4.13	0.718	-0.922	350.000	0.357
	ปริญญาโท	4.20	0.643			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ปริญญาตรี	3.10	0.710	0.023	350	0.982
	ปริญญาโท	3.10	0.732			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	ปริญญาตรี	2.54	0.878	-1.573	350.000	0.117
	ปริญญาโท	2.69	0.890			

ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

การจัดการความเครียด	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
4. ภาพรวม	ปริญญาตรี	3.22	0.545	-1.254	350.000	0.211
	ปริญญาโท	3.30	0.537			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดในภาพรวม และการจัดการความเครียดรายวิธีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.104	3	0.035	0.072	0.975
	ภายในกลุ่ม	167.818	348	0.482		
	รวม	167.922	351			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	5.183	3	1.728	3.433	<b>0.017*</b>
	ภายในกลุ่ม	175.124	348	0.503		
	รวม	180.307	351			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงหนี	ระหว่างกลุ่ม	1.695	3	0.565	0.721	0.540
	ภายในกลุ่ม	272.602	348	0.783		
	รวม	274.297	351			
4. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.575	3	0.525	1.796	0.148
	ภายในกลุ่ม	101.736	348	0.292		
	รวม	103.312	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายวิธีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และแบบหลีกเลี่ยงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.22** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	15,001 -	25,001 -	35,001 -	มากกว่า
		25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,000 บาท
		3.25	3.17	2.93	3.03
15,001 - 25,000 บาท	3.25	-	0.081 (0.535)	0.313 (0.005*)	0.221 (0.014*)
25,001 - 35,000 บาท	3.17		-	0.232 (0.111)	0.140 (0.279)
35,001 - 45,000 บาท	2.93			-	0.092 (0.402)
มากกว่า 45,000 บาท	3.03				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.313 และข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.221

สมมติฐานที่ 2.6 : ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.182	3	0.727	1.527	0.207
	ภายในกลุ่ม	165.740	348	0.476		
	รวม	167.922	351			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.503	3	0.168	0.324	0.808
	ภายในกลุ่ม	179.804	348	0.517		
	รวม	180.307	351			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2.236	3	0.745	0.953	0.415
	ภายในกลุ่ม	272.061	348	0.782		
	รวม	274.297	351			
4. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.008	3	0.003	0.009	0.999
	ภายในกลุ่ม	103.303	348	0.297		
	รวม	103.312	351			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดในภาพรวม และการจัดการความเครียดรายวิธีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 : ข้าราชการครูที่อายุราชการแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตามอายุราชการ

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.424	3	0.141	0.294	0.830
	ภายในกลุ่ม	167.498	348	0.481		
	รวม	167.922	351			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.692	3	1.231	2.425	0.066
	ภายในกลุ่ม	176.615	348	0.508		
	รวม	180.307	351			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3.327	3	1.109	1.424	0.235
	ภายในกลุ่ม	270.970	348	0.779		
	รวม	274.297	351			
4. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.734	3	0.578	1.980	0.117
	ภายในกลุ่ม	101.578	348	0.292		
	รวม	103.312	351			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดในภาพรวม และการจัดการความเครียดรายวิธีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่อายุราชการแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 : ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจัดการ  
ความเครียดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความเครียด จำแนกตาม  
ขนาดของโรงเรียนที่สอน

การจัดการความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.033	2	0.016	0.034	0.967
	ภายในกลุ่ม	167.889	349	0.481		
	รวม	167.922	351			
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.222	2	0.111	0.215	0.807
	ภายในกลุ่ม	180.085	349	0.516		
	รวม	180.307	351			
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	5.481	2	2.741	3.558	<b>0.030*</b>
	ภายในกลุ่ม	268.815	349	0.770		
	รวม	274.297	351			
4. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.798	2	0.399	1.358	0.258
	ภายในกลุ่ม	102.514	349	0.294		
	รวม	103.312	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่สอนที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายวิธีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และมุ่งแก้ไขอารมณ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงขนาดของโรงเรียนที่สอนที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.26** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		2.76	2.46	2.56
ขนาดเล็ก	2.76	-	0.299 <b>(0.010*)</b>	0.206 <b>(0.073)</b>
ขนาดกลาง	2.46		-	0.094 <b>(0.415)</b>
ขนาดใหญ่	2.56			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายการ พบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.299

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.1** : ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.27** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	3.28	0.887	-1.587	350	0.113
	หญิง	3.45	0.788			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.38	0.906	-1.126	350	0.261
	หญิง	3.51	0.795			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ชาย	3.77	0.799	-0.196	350	0.845
	หญิง	3.79	0.737			
4. โอกาสในการพัฒนาจิตความสามารถของตนเอง	ชาย	3.55	0.850	-1.679	350	0.094
	หญิง	3.74	0.836			

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
5. การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ชาย	3.67	0.865	-0.778	350	0.437
	หญิง	3.76	0.841			
6. ระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	ชาย	3.63	0.902	-1.334	350	0.183
	หญิง	3.79	0.857			
7. ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว	ชาย	3.62	1.029	-0.906	350	0.366
	หญิง	3.72	0.830			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	3.72	0.838	-1.731	350	0.084
	หญิง	3.90	0.720			
9. ภาพรวม	ชาย	3.58	0.687	-1.534	350	0.126
	หญิง	3.71	0.607			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 :ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.411	3	1.137	1.744	0.158
	ภายในกลุ่ม	226.864	348	0.652		
	รวม	230.275	351			
2. สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.484	3	0.161	0.240	0.869
	ภายในกลุ่ม	234.500	348	0.674		
	รวม	234.985	351			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.100	3	0.367	0.653	0.582
	ภายในกลุ่ม	195.536	348	0.562		
	รวม	196.636	351			



**ตารางที่ 4.28** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. โอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.013	3	1.004	1.427	0.235
	ภายในกลุ่ม	244.975	348	0.704		
	รวม	247.989	351			
5. การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.631	3	0.210	0.292	0.831
	ภายในกลุ่ม	250.371	348	0.719		
	รวม	251.002	351			
6. ระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.414	3	0.805	1.071	0.361
	ภายในกลุ่ม	261.565	348	0.752		
	รวม	263.980	351			
7. ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.650	3	0.550	0.722	0.539
	ภายในกลุ่ม	265.092	348	0.762		
	รวม	266.742	351			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.096	3	0.365	0.654	0.581
	ภายในกลุ่ม	194.358	348	0.559		
	รวม	195.455	351			
9. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.625	3	0.208	0.532	0.661
	ภายในกลุ่ม	136.330	348	0.392		
	รวม	136.954	351			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.3** : ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.065	2	0.033	0.050	0.952
	ภายในกลุ่ม	230.210	349	0.660		
	รวม	230.275	351			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.583	2	0.292	0.434	0.648
	ภายในกลุ่ม	234.402	349	0.672		
	รวม	234.985	351			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.295	2	0.148	0.262	0.769
	ภายในกลุ่ม	196.341	349	0.563		
	รวม	196.636	351			
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.321	2	1.161	1.649	0.194
	ภายในกลุ่ม	245.668	349	0.704		
	รวม	247.989	351			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.368	2	0.184	0.256	0.774
	ภายในกลุ่ม	250.634	349	0.718		
	รวม	251.002	351			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.207	2	0.103	0.137	0.872
	ภายในกลุ่ม	263.773	349	0.756		
	รวม	263.980	351			
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.113	2	0.557	0.731	0.482
	ภายในกลุ่ม	265.629	349	0.761		
	รวม	266.742	351			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.163	2	1.081	1.952	0.143
	ภายในกลุ่ม	193.292	349	0.554		
	รวม	195.455	351			
9. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.223	2	0.112	0.285	0.752
	ภายในกลุ่ม	136.731	349	0.392		
	รวม	136.954	351			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 : ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ปริญญาตรี	3.49	0.799	2.422	350	<b>0.016*</b>
	ปริญญาโท	3.28	0.813			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ปริญญาตรี	3.50	0.807	0.464	350	0.643
	ปริญญาโท	3.45	0.840			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ปริญญาตรี	3.78	0.739	-0.220	350	0.826
	ปริญญาโท	3.80	0.768			
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ปริญญาตรี	3.73	0.783	0.783	225.389	0.434
	ปริญญาโท	3.65	0.936			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ปริญญาตรี	3.76	0.796	0.658	350	0.511
	ปริญญาโท	3.70	0.929			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	3.80	0.814	1.351	350	0.178
	ปริญญาโท	3.67	0.952			
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ปริญญาตรี	3.72	0.850	0.597	350	0.551
	ปริญญาโท	3.67	0.910			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ปริญญาตรี	3.88	0.717	0.597	350	0.551
	ปริญญาโท	3.83	0.798			
9. ภาพรวม	ปริญญาตรี	3.71	0.619	1.111	350	0.267
	ปริญญาโท	3.63	0.635			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท ที่ค่าเฉลี่ย 3.49 และ 3.28 ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีด

ความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.5 :** ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.31** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.483	3	2.494	3.896	<b>0.009*</b>
	ภายในกลุ่ม	222.792	348	0.640		
	รวม	230.275	351			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.675	3	0.225	0.334	0.801
	ภายในกลุ่ม	234.310	348	0.673		
	รวม	234.985	351			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.370	3	0.790	1.415	0.238
	ภายในกลุ่ม	194.266	348	0.558		
	รวม	196.636	351			
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.712	3	0.237	0.334	0.801
	ภายในกลุ่ม	247.276	348	0.711		
	รวม	247.989	351			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.203	3	0.068	0.094	0.963
	ภายในกลุ่ม	250.799	348	0.721		
	รวม	251.002	351			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.140	3	0.047	0.062	0.980
	ภายในกลุ่ม	263.840	348	0.758		
	รวม	263.980	351			

ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.801	3	0.934	1.231	0.298
	ภายในกลุ่ม	263.941	348	0.758		
	รวม	266.742	351			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.031	3	0.344	0.615	0.606
	ภายในกลุ่ม	194.423	348	0.559		
	รวม	195.455	351			
9. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.933	3	0.311	0.796	0.497
	ภายในกลุ่ม	136.021	348	0.391		
	รวม	136.954	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายด้านอื่น ๆ ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.32** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	15,001 -	25,001 -	35,001 -	มากกว่า
		25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,000 บาท
		3.21	3.45	2.52	3.53
15,001 - 25,000 บาท	3.21	-	0.024 (0.106)	0.305 (0.016*)	0.321 (0.002*)
25,001 - 35,000 บาท	3.45		-	0.066 (0.687)	0.082 (0.573)
35,001 - 45,000 บาท	2.52			-	0.016 (0.896)
มากกว่า 45,000 บาท	3.53				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม พบว่าข้าราชการครูที่มี  
รายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการครูที่มี  
รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ  
และยุติธรรมที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.305  
และข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท  
โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.321

**สมมติฐานที่ 3.6 :** ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต  
การทำงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.33** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานะ  
ทางเศรษฐกิจ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.429	3	2.810	4.407	<b>0.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	221.846	348	0.637		
	รวม	230.275	351			

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.818	3	0.273	0.405	0.749
	ภายในกลุ่ม	234.166	348	0.673		
	รวม	234.985	351			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.188	3	0.396	0.705	0.550
	ภายในกลุ่ม	195.448	348	0.562		
	รวม	196.636	351			
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.690	3	0.230	0.324	0.808
	ภายในกลุ่ม	247.298	348	0.711		
	รวม	247.989	351			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.822	3	0.274	0.381	0.767
	ภายในกลุ่ม	250.181	348	0.719		
	รวม	251.002	351			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.397	3	0.132	0.175	0.914
	ภายในกลุ่ม	263.583	348	0.757		
	รวม	263.980	351			
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	7.343	3	2.448	3.284	<b>0.021*</b>
	ภายในกลุ่ม	259.399	348	0.745		
	รวม	266.742	351			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.780	3	1.260	2.288	0.078
	ภายในกลุ่ม	191.675	348	0.551		
	รวม	195.455	351			
9. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.701	3	0.567	1.459	0.226
	ภายในกลุ่ม	135.254	348	0.389		
	รวม	136.954	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายด้านอื่น ๆ ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.34** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

สถานะทางเศรษฐกิจ	รายได้พอใช้จ่าย	รายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บ	รายได้ไม่พอใช้จ่าย	รายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน
	ค่าเฉลี่ย			
รายได้พอใช้จ่าย	3.51	3.56	3.11	3.24
รายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บ	3.51	-	0.393	0.270
		(0.642)	<b>(0.015*)</b>	<b>(0.009*)</b>
รายได้ไม่พอใช้จ่าย	3.11	-	0.447	0.325
			<b>(0.012*)</b>	<b>(0.011*)</b>
รายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน	3.11	-	-	0.123
				(0.470)
รายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน	3.24	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.



จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างจำนวน 4 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.393 ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.270 ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.447 และข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.325

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

สถานะทางเศรษฐกิจ	รายได้พอใช้จ่าย	รายได้พอใช้จ่าย และเหลือเก็บ	รายได้ไม่ พอใช้จ่าย	รายได้ ไม่พอใช้จ่าย และมีหนี้สิน
	ค่าเฉลี่ย			
รายได้พอใช้จ่าย	3.82	3.75	3.33	3.59
รายได้พอใช้จ่ายและ เหลือเก็บ	3.82	-	0.071 (0.574)	0.484 (0.006*)
รายได้ไม่พอใช้จ่าย	3.75	-	0.413 (0.032*)	0.154 (0.265)
รายได้ไม่พอใช้จ่าย และมีหนี้สิน	3.33	-	-	0.259 (0.159)
รายได้ไม่พอใช้จ่าย และมีหนี้สิน	3.59	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ คือ

ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ำยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ำย โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.484 คือ ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ำยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ำยและมีหนี้สิน โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.225 และคือข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ำยและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ำย โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.413

**สมมติฐานที่ 3.7 :**ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.36** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.755	3	2.585	4.043	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	222.520	348	0.639		
	รวม	230.275	351			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.755	3	1.918	2.912	<b>0.034*</b>
	ภายในกลุ่ม	229.230	348	0.659		
	รวม	234.985	351			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.141	3	0.380	0.677	0.566
	ภายในกลุ่ม	195.495	348	0.562		
	รวม	196.636	351			
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.072	3	1.691	2.422	0.066
	ภายในกลุ่ม	242.916	348	0.698		
	รวม	247.989	351			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.797	3	1.266	1.782	0.150
	ภายในกลุ่ม	247.205	348	0.710		
	รวม	251.002	351			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.428	3	1.476	1.979	0.117
	ภายในกลุ่ม	259.551	348	0.746		
	รวม	263.980	351			

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.318	3	1.439	1.909	0.128
	ภายในกลุ่ม	262.425	348	0.754		
	รวม	266.742	351			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.549	3	2.183	4.022	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	188.905	348	0.543		
	รวม	195.455	351			
9. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.041	3	1.347	3.527	<b>0.015*</b>
	ภายในกลุ่ม	132.913	348	0.382		
	รวม	136.954	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า อายุราชการที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมคุณภาพชีวิตรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงอายุราชการที่ต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.37** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	อายุราชการ				
	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.72	-	0.267 (0.012*)	0.040 (0.715)	0.002 (0.986)
6 - 15 ปี	3.46		-	0.307 (0.007*)	0.269 (0.004*)
16 - 25 ปี	3.76			-	0.039 (0.690)
มากกว่า 25 ปี	3.72				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างจำนวน 3 กลุ่ม คือข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.267 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.307 และข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.269

**ตารางที่ 4.38** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	อายุราชการ				
	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.32	-	0.169 (0.215)	0.199 (0.165)	0.208 (0.064)
6 - 15 ปี	3.15		-	0.367 (0.013*)	0.377 (0.002*)
16 - 25 ปี	3.52			-	0.010 (9.938)
มากกว่า 25 ปี	3.53				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.367 และข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.377

**ตารางที่ 4.39** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.54	-	0.329 (0.018*)	0.044 (0.760)	0.018 (0.874)
6 - 15 ปี	3.21		-	0.373 (0.013*)	0.311 (0.010*)
16 - 25 ปี	3.59			-	0.062 (0.626)
มากกว่า 25 ปี	3.52				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.329 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.373 และข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.311

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็น  
ประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6 - 15 ปี	16 - 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
ไม่เกิน 5 ปี	3.93	-	0.351 (0.005*)	0.046 (0.724)	0.019 (0.854)
6 - 15 ปี	3.58		-	0.397 (0.004*)	0.332 (0.003*)
16 - 25 ปี	3.98			-	0.065 (0.573)
มากกว่า 25 ปี	3.91				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.351 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.397 และข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.332

**สมมติฐานที่ 3.8 :** ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.199	2	0.100	0.151	0.860
	ภายในกลุ่ม	230.076	349	0.659		
	รวม	230.275	351			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.505	2	0.252	0.375	0.687
	ภายในกลุ่ม	234.480	349	0.672		
	รวม	234.985	351			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.329	2	0.164	0.292	0.747
	ภายในกลุ่ม	196.307	349	0.562		
	รวม	196.636	351			
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.871	2	3.936	5.720	<b>0.004*</b>
	ภายในกลุ่ม	240.117	349	0.688		
	รวม	247.989	351			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.286	2	1.643	2.315	0.100
	ภายในกลุ่ม	247.716	349	0.710		
	รวม	251.002	351			
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.514	2	0.757	1.007	0.366
	ภายในกลุ่ม	262.465	349	0.752		
	รวม	263.980	351			
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.390	2	0.695	0.914	0.402
	ภายในกลุ่ม	265.352	349	0.760		
	รวม	266.742	351			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.076	0.135	0.874
	ภายในกลุ่ม	195.303	349	0.560		
	รวม	195.455	351			
9. ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.331	2	0.166	0.423	0.655
	ภายในกลุ่ม	136.623	349	0.391		
	รวม	136.954	351			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่สอนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม และรายด้านอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มี ขนาดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อทราบถึงขนาดของโรงเรียนที่สอนที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิต การทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จึงนำมาพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

**ตารางที่ 4.42** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการ พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน

ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ค่าเฉลี่ย	3.76	3.85	3.50			
ขนาดเล็ก	3.76	-	0.100	0.255			
			(0.358)				<b>(0.019*)</b>
ขนาดกลาง	3.85	-	0.355				
							<b>(0.001*)</b>
ขนาดใหญ่	3.50	-	-				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าข้าราชการครูที่สอน ในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี ผลต่างเฉลี่ย 0.255 และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.355



#### สมมติฐานที่ 4 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียด

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงานกับการจัดการความเครียดโดยรวม

ความเครียดในการทำงาน	การจัดการความเครียดโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. งาน	0.208	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
2. บทบาทในงานที่ทำ	0.256	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.350	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. โครงสร้างขององค์กร	0.283	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. ผู้บังคับบัญชา	0.216	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. ภาพรวม	0.346	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับการจัดการความเครียดโดยรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านงาน ด้านบทบาทในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการจัดการความเครียดโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความเครียดในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับการจัดการความเครียดโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.346 ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.208 ด้านบทบาทในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.256 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.350 ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.283 และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.216 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียด

**ตารางที่ 4.44** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงานกับการจัดการความเครียดรายวิธี

ความเครียด ในการทำงาน	การจัดการความเครียด					
	แบบมุ่งแก้ปัญหา		แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์		แบบหลีกเลี่ยง	
	r	ระดับ ความสัมพันธ์	r	ระดับ ความสัมพันธ์	r	ระดับ ความสัมพันธ์
1. งาน	0.033 (0.532)	ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ	0.191 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำมาก	0.165 (0.002)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำมาก
2. บทบาทในงานที่ทำ	0.051 (0.340)	ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ	0.184 (0.001)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำมาก	0.262 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	-0.034 (0.528)	ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ	0.260 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	0.440 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
4. โครงสร้างของ องค์กร	0.058 (0.282)	ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ	0.214 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	0.282 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ
5. ผู้บังคับบัญชา	-0.017 (0.746)	ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ	0.166 (0.002)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำมาก	0.261 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ
6. ภาพรวม	0.020 (0.707)	ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ	0.266 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	0.378 (0.000)*	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับการจัดการความเครียดรายวิธี โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.191 และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.165 ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.184 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.262 ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.260 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.440 ความเครียดในการทำงานโครงสร้างขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.214 และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.282 ความเครียดในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.166 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.261 ความเครียดในการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.266 และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.378

**สมมติฐานที่ 5** ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**ตารางที่ 4.45** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ความเครียดในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. งาน	0.061	0.253	ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงานกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
2. บทบาทในงานที่ทำ	-0.079	0.140	ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.069	0.195	ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
4. โครงสร้างขององค์กร	-0.283	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ
5. ผู้บังคับบัญชา	-0.331	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ
6. ภาพรวม	-0.205	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.205 ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.283 ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.331 ส่วนความเครียดในการทำงานด้านงาน ด้านบทบาทในงานที่ทำ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างความเครียดในการทำงานกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

ความเครียด ในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	r	r	r	r	r	r	r	r
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
1. งาน	0.017 (0.754)	0.059 (0.273)	0.026 (0.621)	0.095 (0.076)	0.145 <b>(0.006)*</b>	0.084 (0.117)	-0.118 <b>(0.026)*</b>	0.070 (0.193)
	-	-	-	-	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	-	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-
2. บทบาทในงานที่ทำ	-0.117 <b>(0.028)*</b>	-0.095 (0.074)	-0.112 <b>(0.036)*</b>	0.015 (0.775)	0.017 (0.749)	-0.057 (0.290)	-0.177 <b>(0.001)*</b>	0.052 (0.333)
	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-	-	-	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-
3. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	-0.044 (0.410)	0.017 (0.749)	-0.106 <b>(0.048)*</b>	-0.014 (0.787)	-0.124 <b>(0.020)*</b>	-0.098 (0.066)	-0.044 (0.412)	-0.007 (0.903)
	-	-	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-	-	-
4. โครงสร้างของ องค์กร	-0.164 <b>(0.002)*</b>	-0.230 <b>(0.000)*</b>	-0.251 <b>(0.000)*</b>	-0.206 <b>(0.000)*</b>	-0.293 <b>(0.000)*</b>	-0.300 <b>(0.000)*</b>	-0.180 <b>(0.001)*</b>	-0.086 (0.107)
	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-
5. ผู้บังคับบัญชา	-0.111 <b>(0.037)*</b>	-0.272 <b>(0.000)*</b>	-0.311 <b>(0.000)*</b>	-0.279 <b>(0.000)*</b>	-0.351 <b>(0.000)*</b>	-0.392 <b>(0.000)*</b>	-0.189 <b>(0.000)*</b>	-0.099 (0.065)
	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	-
6. ภาพรวม	-0.116 <b>(0.030)*</b>	-0.152 <b>(0.004)*</b>	-0.215 <b>(0.000)*</b>	-0.123 <b>(0.021)*</b>	-0.190 <b>(0.000)*</b>	-0.227 <b>(0.000)*</b>	-0.186 <b>(0.000)*</b>	-0.030 (0.580)
	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำมาก	ตรงกันข้าม ต่ำ	ตรงกันข้าม ต่ำ	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

- (1) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- (4) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- (5) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- (6) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- (7) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- (8) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

- หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
 ทางเดียวกัน ต่ำมาก หมายถึง มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก  
 ตรงกันข้าม ต่ำมาก หมายถึง มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมาก  
 ตรงกันข้าม ต่ำ หมายถึง มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานด้านงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.145 และมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.118 ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.117 มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.112 และมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.177 ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.106 และมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.124 ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.164, -0.206 และ -0.180 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.230, -0.251, -0.293 และ -0.300 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.111 และ -0.189 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์

ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.272, -0.311, -0.279, -0.351 และ -0.392 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานโดยรวมกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.116, -0.152 -0.123 และ -0.190 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.215, -0.227 และ -0.186 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 6** การจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**ตารางที่ 4.47** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างการจัดการความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

การจัดการความเครียด	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	0.251	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์	0.148	<b>0.006*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
3. การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง	0.132	<b>0.014*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
4. ภาพรวม	0.256	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า การจัดการความเครียดในภาพรวมและรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการจัดการความเครียดในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.256 ส่วนรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.251 การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.148 และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.132 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานว่าการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**ตารางที่ 4.48** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างการจัดการความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

การจัดการ ความเครียด	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	r Sig.	r Sig.	r Sig.	r Sig.	r Sig.	r Sig.	r Sig.	r Sig.
ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	
1. แบบมุ่งแก้ไขปัญหา	0.132 <b>(0.013)*</b>	0.135 <b>(0.011)*</b>	0.255 <b>(0.000)*</b>	0.186 <b>(0.000)*</b>	0.198 <b>(0.000)*</b>	0.162 <b>(0.002)*</b>	0.223 <b>(0.000)*</b>	0.248 <b>(0.000)*</b>
	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	ทางเดียวกัน ต่ำ	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	ทางเดียวกัน ต่ำ	ทางเดียวกัน ต่ำ
2. แบบมุ่งแก้ไข อารมณ์	0.143 <b>(0.007)*</b>	0.142 <b>(0.008)*</b>	0.104 0.051	0.162 <b>(0.002)*</b>	0.074 0.165	0.066 0.214	0.083 0.121	0.132 <b>(0.013)*</b>
	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	-	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	-	-	-	ทางเดียวกัน ต่ำมาก
3. แบบหลีกเลี่ยงนี้	0.052 <b>(0.334)</b>	0.125 <b>(0.019)*</b>	0.060 <b>(0.264)</b>	0.158 <b>(0.003)*</b>	0.075 <b>(0.159)</b>	0.093 <b>(0.082)</b>	0.098 <b>(0.066)</b>	0.142 <b>(0.008)*</b>
	-	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	-	ทางเดียวกัน ต่ำมาก	-	-	-	ทางเดียวกัน ต่ำมาก

ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างการจัดการความเครียดกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน (ต่อ)

การจัดการ ความเครียด	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	r	r	r	r	r	r	r	r
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
4. ภาพรวม	0.155	0.200	0.184	0.260	0.173	0.166	0.179	0.249
	(0.004)*	(0.000)*	(0.001)*	(0.000)*	(0.001)*	(0.002)*	(0.001)*	(0.000)*
	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน	ทางเดียวกัน
	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.055

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

- (1) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  - (2) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  - (3) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
  - (4) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
  - (5) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
  - (6) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
  - (7) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
  - (8) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
    - หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ทางเดียวกัน ต่ำมาก หมายถึง ความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก  
ทางเดียวกัน ต่ำ หมายถึง มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การจัดการความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้าน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.132, 0.135, 0.186, 0.198

และ 0.162 ตามลำดับ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.255, 0.223 และ 0.248 ตามลำดับ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.143, 0.142, 0.162 และ 0.132 ตามลำดับ การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงหนีกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงหนีมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.125, 0.158 และ 0.142 ตามลำดับ การจัดการความเครียดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.155, 0.200, 0.184, 0.173, 0.166 และ 0.179 ตามลำดับ การจัดการความเครียดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.260 และ 0.249 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<p><b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	
<p><b>สมมติฐานที่ 1.1</b> : ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ยอมรับ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.2</b> : ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.3</b> : ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.4</b> : ข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.5</b> : ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.6</b> : ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.7</b> : ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธ
<p><b>สมมติฐานที่ 1.8</b> : ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน</p>	ยอมรับ
<p><b>สมมติฐานที่ 2</b> ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน</p>	
<p><b>สมมติฐานที่ 2.1</b> : ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน</p>	ยอมรับ

ตารางที่ 4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 : ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการ ความเครียดที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3 : ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.4 : ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.5 : ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.6 : ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.7 : ข้าราชการครูที่อายุราชการแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.8 : ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของ โรงเรียนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 3.1 : ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.2 : ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.3 : ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.4 : ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ

ตารางที่ 4.49 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.5 : ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.6 : ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.7 : ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.8 : ข้าราชการครูที่สอนใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการ ความเครียด	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6 การจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ยอมรับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับวิธีการจัดการความเครียด ความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และวิธีการจัดการความเครียดกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 352 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเครียดในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามทั้งหมดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนั้น ได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.938 และรายด้านทุกด้านมากกว่า 0.70 หลังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ทำการส่งแบบสอบถามไปยัง

กลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา ผู้ศึกษาทำการตรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ซึ่งถ้าพบความแตกต่างจึงทำวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### 5.1.1 ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 80.40 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.22 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.92 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 สถานะทางเศรษฐกิจรายได้พอใช้จ่าย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.02 อายุราชการมากกว่า 25 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.17 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.52

**ส่วนที่ 2** ความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

ความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานมีความเครียดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ด้านบทบาทในงานที่ทำมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.56, 2.32 และ 2.23 ตามลำดับ

การจัดการความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีพบว่าการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.59

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76



ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.70 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.41

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** : ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความเครียดกว่าเพศหญิง

**สมมติฐานที่ 1.2** : ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** : ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** : ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** : ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** : ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** : ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.8** : ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำ และด้านโครงสร้างขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำ  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน พบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียด  
ด้านบทบาทในงานมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างของ  
องค์กร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดด้านโครงสร้างของ  
องค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาด  
ใหญ่มีความเครียดด้านโครงสร้างขององค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา  
รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีการจัดการ  
ความเครียดที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** : ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีเพศหญิงมีการจัดการความเครียด  
แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ แตกต่างจากเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.2** : ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการ  
ความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนก  
ตามอายุ พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่า  
ข้าราชการครูที่สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.3** : ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการ  
จัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนก  
ตามสถานภาพสมรส พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ  
ข้าราชการครูที่มีสถานภาพ โสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มี  
สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และข้าราชการครูที่มีสถานภาพ โสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่ง  
แก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

**สมมติฐานที่ 2.4 :** ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวม และรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.5 :** ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท

**สมมติฐานที่ 2.6 :** ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวม และรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.7 :** ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่อายุราชการแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวม และรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.8 :** ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน พบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้มากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.1 :** ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3.2 :** ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3.3 :** ปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3.4 :** ขอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

**สมมติฐานที่ 3.5 :** ขอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท

**สมมติฐานที่ 3.6 :** ขอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ คือ 1) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย 2) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน 3) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่าย และเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย และ 4) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย 2) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน และ 3) ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย

**สมมติฐานที่ 3.7 :** ขอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุราชการพบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี 2) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และ 3) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุราชการ พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุราชการ พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี 2) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และ 3) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุราชการ พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี 2) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และ 3) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

**สมมติฐานที่ 3.8 :** ยอมรับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน พบความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่

**สมมติฐานที่ 4** ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความเครียด

ยอมรับสมมติฐาน ความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการจัดการความเครียดโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายวิธี พบว่า ความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยง

**สมมติฐานที่ 5** ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยอมรับสมมติฐาน ความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 6** วิธีการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยอมรับสมมติฐาน การจัดการความเครียดในภาพรวมและรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

### 5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียด

#### 1) เพศ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูเพศชายมีความเครียดด้านโครงสร้างขององค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากในระบบราชการเพศชายจะเป็นเพศที่เป็นผู้นำ หรือหัวหน้ามากกว่า ดังนั้นในการที่องค์กรมีผู้นำมากกว่า 1 คน หรือองค์กรมีลำดับชั้นที่ไม่มีความเหมาะสม ในการแสดงความคิดเห็นไปแล้วไม่ได้รับการตอบสนองย่อมทำให้เกิดเป็นความเครียดในการทำงานได้มากกว่าเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสิจันทร์ ใจป้อ เรื่องความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา กรณีครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมของความเครียดระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 2) อายุ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะมีอายุเท่าไร ก็มีความเครียดในการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกานจันทร์ จุมปา เรื่อง

ความเครียดของครูอำเภอปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมของ ความเครียดกับอายุไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3) สถานภาพสมรส

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียด ในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะมี สถานภาพสมรสใดก็มีความเครียดในการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เจษฎา คุงามมาก เรื่องความเครียดในการทำงานอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ พบว่าครูที่มีสถานภาพ สมรสต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4) ระดับการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความเครียดใน การทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาในระดับ ใดก็มีความเครียดได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของครุณี สียามเก็ม เรื่องงานที่ รับผิดชอบกับความเครียดของครู : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเครียดในการ ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5) รายได้ต่อเดือน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเครียด ในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะมีรายได้ ต่อเดือนเท่าใดก็มีความเครียดในการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาน จันท์ จุมปา เรื่อง ความเครียดของครูอำเภอปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมของความเครียดกับระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

### 6) สถานะทางเศรษฐกิจ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีระดับความ เครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะมี รายได้พอใช้จ่าย รายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บ รายได้ไม่พอใช้จ่าย และรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมี หนี้สิน ก็มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกานจันท์ จุมปา เรื่อง ความเครียดของครูอำเภอปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ครูที่ รายได้พอใช้มีความเครียดต่างจากครูที่มีรายได้ไม่พอใช้และมีหนี้ ครูที่มีรายได้พอใช้และเหลือเก็บมี



ความเครียดต่างกันครูที่มีรายได้ไม่พอใช้ และครูที่มีรายได้ไม่พอใช้มีหนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 7) อายุราชการ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะทำงานมานานหรือไม่ ก็มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศิจันทร์ ใจป้อ เรื่อง ความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา กรณีครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าอายุราชการที่ต่างกันมีความเครียดในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 8) ขนาดของโรงเรียน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดที่ต่างกันมีความเครียดในการทำงานต่างกัน โดยความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในงานที่ทำ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าข้าราชการครูที่โรงเรียนขนาดใหญ่ และความเครียดด้านโครงสร้างขององค์กร ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง แสดงให้เห็นว่าด้านบทบาทในงานที่ทำ โรงเรียนที่มีขนาดเล็กย่อมต้องรับผิดชอบงานในโรงเรียน งานสอนต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนความเครียดด้านโครงสร้างขององค์กร โรงเรียนขนาดเล็กมีโครงสร้างการทำงานเหมือนกับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งในโรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อยกว่า ดังนั้นจึงทำให้เกิดความเครียดได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูจำนวนมาก แต่ตำแหน่งงานในโครงสร้างขององค์กรมีจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงเกิดความเครียดได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนงค์ สังข์น้อย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าความเครียดด้านองค์กร โรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## 5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการความเครียด

### 1) เพศ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างจากเพศชาย โดยเพศหญิงเป็นเพศที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์มากกว่าเพศชาย จึงมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนงค์ สังข์น้อย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าเพศหญิงมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขตามอารมณ์มากกว่าเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 2) อายุ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่สอนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปเป็นวัยที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มทำงานทำให้วุฒิภาวะทางอารมณ์ และประสบการณ์ในการทำงานยังมีไม่มาก ทำให้มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอนงค์ สังข์น้อย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ข้าราชการครูอายุ 30 - 40 ปี มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขตามอารมณ์ มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3) สถานภาพสมรส

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดใช้วิธีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนงค์ สังข์น้อย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่พบว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขตามอารมณ์ที่มากกว่า สถานภาพสมรส และหย่าร้าง/หม้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4) ระดับการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวม และรายวิธีไม่แตกต่างกัน โดยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการใช้วิธีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ สังข์น้อย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ที่พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการจัดการความเครียดแบบ มุ่งแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 5) รายได้ต่อเดือน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และ ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ใช้การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปริญนันท์ แจ่มกระจ่าง เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนรัฐบาล กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าครูที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 6) สถานะทางเศรษฐกิจ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวม และรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงนี้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าข้าราชการครูจะมีสถานะทางเศรษฐกิจแบบใดก็มีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน

#### 7) อายุราชการ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่อายุราชการแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวม และรายวิธี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิภาวดี บุญสุวรรณ เรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียด

ของข้าราชการครูในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่าอายุราชการที่ต่างกันมีการจัดการความเครียดต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 8) ขนาดของโรงเรียนที่สอน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง แสดงว่ามีในโรงเรียนขนาดเล็กข้าราชการครูเลือกใช้วิธีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอนงค์ สังข์น้อย เรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่พบว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์มากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 1) เพศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนงลักษณ์ ฤทธิคำ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า เพศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 2) อายุ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาจึงแสดงให้เห็นไม่ว่าจะมีอายุเท่าไร ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงลักษณ์ ฤทธิคำ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3) สถานภาพสมรส

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมาลินี คำเครือ เรื่องคุณภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านผลตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลของชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4) ระดับการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้ มีมุมมองชีวิตที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการเปรียบค่าตอบแทนกับข้าราชการครูคนอื่นในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน และเรื่องภาระงาน ทำให้ชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นมีน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงลักษณ์ ฤทธิ์คำ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5) รายได้ต่อเดือน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท เป็นข้าราชการครูที่เพิ่งเริ่มทำงานได้ไม่นาน เมื่อเริ่มทำงานได้ไม่นานก็ย่อมมีความพอใจในการได้รับค่าตอบแทน แต่เมื่อทำงานนานไปก็จะมีประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้รู้สึกว่าการได้รับไม่เพียงพอและยุติธรรม ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ย่อมต้องมีความพอใจในการได้รับค่าตอบแทนของตนสูงกว่าผู้ที่มีรายได้

15,001 - 25,000 บาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนงลักษณ์ ฤทธิคำ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 6) สถานะทางเศรษฐกิจ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน โดยครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย และข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน ส่วนข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย ข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน และข้าราชการครูที่มีรายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีสถานะทางเศรษฐกิจที่พอใช้ หรือพอใช้และเหลือเก็บแล้วคุณภาพในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวก็จะสูงขึ้น เนื่องจากไม่มีความกังวลในเรื่องของค่าตอบแทน และส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

#### 7) อายุราชการ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

โดยข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุราชการ

มากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

ข้าราชการครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี ข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 16 - 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี

จากผลการศึกษาทั้งหมดข้าราชการไม่เกิน 5 ปี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มทำงานจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 6 - 15 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และด้านอื่นเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งจากสวัสดิการ และ โอกาสต่าง ๆ ที่มีมากขึ้น

ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายยุทธ์ พงษ์เสดา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 8) อายุราชการ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง โดยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีด

ความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นไปได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางมีจำนวนครูไม่มากถ้าหากขนาดใหญ่ ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และการเสนอผลงานได้มากกว่า จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้สูงกว่าซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของรุทธิชัย จงเห็นจิตต์ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### **5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความเครียด**

จากการศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการจัดการความเครียดโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายวิธีแล้วการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ายิ่งความเครียดสูงขึ้น วิธีการจัดการความเครียดที่ถูกลำเอียงมาใช้ คือ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง ก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศัจฉิษ นิลหทัย เรื่องความเครียดและการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานและการจัดการความเครียด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### **5.2.5 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

จากการศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ายิ่งความเครียดสูงขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานก็ยิ่งลดลง ในทางกลับกันถ้าความเครียดในการทำงานน้อย คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา สมศรี เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับภาวะเครียดของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะความเครียดของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## 5.2.6 วิธีการจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การจัดการความเครียดในภาพรวมและรายวิธี ได้แก่ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าถ้ามีการจัดการความเครียดที่ดีก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ในทางกลับกันถ้าหากมีการจัดการความเครียดที่ไม่ดีก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลงตามไปด้วย

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษาความเครียดในการทำงาน ด้านงาน พบว่ามีความเครียดในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรทำการลดความเครียดให้กับข้าราชการครูโดยมีพิจารณาการจัดสรรงานให้มีความเหมาะสม รวมถึงการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซากจำเจ นำเสนอหน่วยงานที่ทำ

5.3.2 จากผลการศึกษาความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทในงานที่ทำ พบว่ามีความเครียดในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ให้มีความชัดเจนทั้งทางตัวเอกสาร และทางวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการครูแต่ละคนเพื่อช่วยลดความเครียดในการทำงาน และตัวข้าราชการครูเองก็ควรจัดสรรการทำงานให้เหมาะสมกับเวลาที่ตนเองมีอยู่เพื่อช่วยลดระดับความเครียดในส่วนนี้ลง

5.3.3 จากผลการศึกษาการจัดการความเครียดในการทำงานแบบมุ่งแก้ไขปัญหา เป็นวิธีที่ถูกนำมาใช้จัดการความเครียดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาให้กับข้าราชการครูต่อไปเพื่อที่จะได้ใช้จัดการความเครียดที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็นปัญหา โดยการส่งเสริมนั้นสามารถทำได้โดยการฝึกอบรม หรือการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการครูขึ้น

5.3.4 จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับท้ายสุดของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนควรมีการพิจารณาให้มีการปรับค่าตอบแทนให้มีความเพียงพอและยุติธรรม โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.3.5 จากผลการศึกษาคณาชีพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับรองสุดท้ายของคณาชีพชีวิตการทำงานทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายในการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพ เช่น การออกนโยบายให้มีการออกกำลังกายในโรงเรียนทุกสัปดาห์ หรือการจัดแข่งขันกีฬาของครูระหว่างโรงเรียน เป็นต้น

5.3.6 จากผลการศึกษาเพศชายมีความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์การมากกว่าเพศหญิง ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดโครงสร้างองค์การให้มีความเหมาะสม และควรให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนเพื่อเป็นการลดความเครียดในส่วนนี้ลง

5.3.7 จากผลการศึกษาครูที่สอนโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทในงานที่ทำมากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดสรรงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าราชการครูที่มีอยู่ รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน ถ้าหากครูมีไม่เพียงพอควรพิจารณาจัดจ้างครูมาเพิ่มเติมเพื่อช่วยลดความเครียดของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

5.3.8 จากผลการศึกษาครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์การมากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดมากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางนั้น ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับโครงสร้างองค์การของโรงเรียนแต่ละขนาดให้มีความเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน โดยในโรงเรียนขนาดเล็กตำแหน่งบางตำแหน่งที่ไม่จำเป็นก็ควรมีการตัดออก ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่ควรมีการขยายตำแหน่งเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนของครูที่มีอยู่ในโรงเรียน

5.3.9 จากผลการศึกษาการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขด้วยอารมณ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีดังนี้ ข้าราชการครูเพศหญิงมีการจัดการความเครียดมากกว่าเพศชาย ข้าราชการครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการจัดการความเครียดมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดมีการจัดการความเครียดมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีการจัดการความเครียดมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท ดังนั้นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดอบรมวิธีการจัดการความเครียดแบบแก้ไขปัญหให้กับข้าราชการครูเพศหญิง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ที่มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท เพื่อที่จะให้กลุ่มข้าราชการครูกลุ่มนี้มีการใช้วิธีการจัดการความเครียดแบบแก้ไขปัญหแทนที่การแก้ไขด้วยอารมณ์แทน

5.3.10 จากผลการศึกษาข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีวิธีการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรมีการฝึกอบรมให้กับข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กได้รู้จักวิธีการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาแทนการหลีกเลี่ยงปัญหา

5.3.11 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจและอายุราชการ ดังนั้นปัจจัยในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนควรคำนึงถึงระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานะทางเศรษฐกิจ และอายุราชการของข้าราชการครูที่มีความแตกต่างกัน

5.3.12 จากผลการศึกษาข้าราชการครูที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ดังนั้นข้าราชการครูควรมีการจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้มีความเหมาะสมกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น โดยอาจมีการหาความรู้ หรือฝึกฝนเพิ่มเติมในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และจะได้มีเวลามาใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น

5.3.13 จากผลการศึกษาข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองน้อยกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน เปิดโอกาสในการนำเสนอผลงาน และเพิ่มแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าให้มากขึ้น

5.3.14 จากผลการศึกษา ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยง แสดงให้เห็นว่าเมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยงจะเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นข้าราชการครู รวมถึงผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้มีการใช้การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาแทนการจัดการแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบหลีกเลี่ยง

5.3.15 จากผลการศึกษา ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อเกิดความเครียดด้านโครงสร้างองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีขึ้น ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูควรคำนึงถึงปัจจัยความเครียดในด้านของโครงสร้างองค์กร และผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

5.3.16 จากผลการศึกษา การจัดการความเครียดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อมีการจัดการความเครียดที่ดีคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะดีตามไปด้วย ดังนั้นในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูให้ดีขึ้นก็ควรจะส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้เรียนรู้วิธีการจัดการความเครียดที่ดีด้วยเช่นกัน

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.4.1 เนื่องจากความเครียดในการทำงานเป็นหนึ่งในความเครียดที่ต้องพบเจอในชีวิตประจำวัน ดังนั้นควรขยายการศึกษาไปยังตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะส่งผลมาถึงความเครียดในการทำงาน เช่น ความเครียดจากการใช้ชีวิตประจำวัน ความเครียดจากอาการเจ็บป่วย เป็นต้น

5.4.2 ควรขยายขอบเขตในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครูในจังหวัดอื่น ภูมิภาคอื่น หรือทั่วประเทศ รวมถึงวิชาชีพอื่น ๆ เป็นต้น

5.4.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตัวอื่น เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูต่อไป

5.4.4 ในการเก็บข้อมูลควรมีการใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นร่วมด้วย เช่นการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2540). **คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง** (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2542). **คู่มือคลายเครียด**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
แห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). **ความเครียดของคนไทยการศึกษาระดับชาติ ปี 2546**.  
กรุงเทพฯ: ปิยอร์น พิมพ์ซึ่ง.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **โรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 ภาคเรียนที่ 1**. สืบค้นจาก  
[http://www.bopp-obec.info/home/?page\\_id=18308](http://www.bopp-obec.info/home/?page_id=18308)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- กอบจันทร์ จุมปา. (2550). **ความเครียดของครูอำเภอปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา  
เขต 2**. (การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2556). **แห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย**.  
**วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(3), 327 - 336.**
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2545). **ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ**.  
เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- จิราภา ประชุม. (2553). **การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี**.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เจษฎา คุณงามมาก. (2555). **ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ**. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- โถมฤทัย ทองนุช. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการ  
ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาล  
รัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี**. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- จีวจิต. (ม.ป.ป.). 13 โรคร้ายจากความเครียด. สืบค้นจาก <http://www.cheewajit.com/disease/เครียด5555/>
- ชุติมา ลีลาอุคตมณี. (2545). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพยาบาลหัวหน้างาน กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชูศักดิ์ ร้อยพิลา. (2540). ความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เขตการศึกษา 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดรุณี สียานเก็ม. (2551). งานที่รับผิดชอบกับความเครียดของครู : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสังกัดบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ทิพย์วรรณ บานเย็น. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษากรณี กลุ่มทปโก้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS/AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บิสมิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- นัญชุกา คำวินิจ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และกลยุทธ์การจัดการความเครียด กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประกอบ วัชร ไกร. (2548). ความเครียด และวิธีเผชิญความเครียดของครูในยุคปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ. สืบค้นจาก  
<http://suthep.crru.ac.th/book6/1.pdf>
- ปริญนันท์ แจ่มกระจ่าง. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนรัฐบาล กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พัทยา พรหมราษฎร์. (2542). ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- พีรภาวี ลิ้มปณวัศส์. (2549). ความเครียด การจัดการความเครียด และการปรับตัวของนิสิตนักศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภัทรศรี โตตาบ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต. (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มรรยาท รุจิวิทย์. (2548). การจัดการความเครียดเพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิต. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี คำเครือ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รัตนวดี โชติกพนิช. (ม.ป.ป.). ความหมายและความสำคัญของครู. สืบค้นจาก  
<http://e-book.ram.edu/e-book/c/CU503/CU503-2.pdf>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุทธิชัย จงเห็นจิตต์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.
- ลูกมาน หะยิกาเล็ง. (2552). ความเครียดในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- วรงค์ศิริ พรหมรักษ์. (2547). ความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และรูปแบบการทำงานของนักบัญชี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วาสนา สมศรี. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานกับภาวะความเครียดของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิภาวดี บุญสุวรรณ. (2547). ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการครูในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศัจฉิษ นิลทุ้ย. (2553). ความเครียดและการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ศรีจันทร์ พรจิราศิลป์. (2554). ความเครียด และวิธีแก้ความเครียด. สืบค้นจาก <http://www.pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/47/ความเครียด-วิธีแก้ความเครียด/>
- ศูนย์สารสนเทศ สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่. พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการสร้างคน. สืบค้นจาก [http://www.sa.ac.th/king/exhibit\\_king/king\\_study\\_04.php.htm](http://www.sa.ac.th/king/exhibit_king/king_study_04.php.htm)
- สมชาย จักรพันธุ์. (2555). 4 เทคนิค หยุดเครียดถาวร. *ชีวจิต*, 14(332), 96-97.
- สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2558). ผลสำรวจความในใจของครูไทยปี 2558. สืบค้นจาก [http://suandusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD\\_FILES/POLL/2558/25581421289342.pdf](http://suandusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD_FILES/POLL/2558/25581421289342.pdf)
- สายชูฤทธิ์ พงษ์เสดา. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

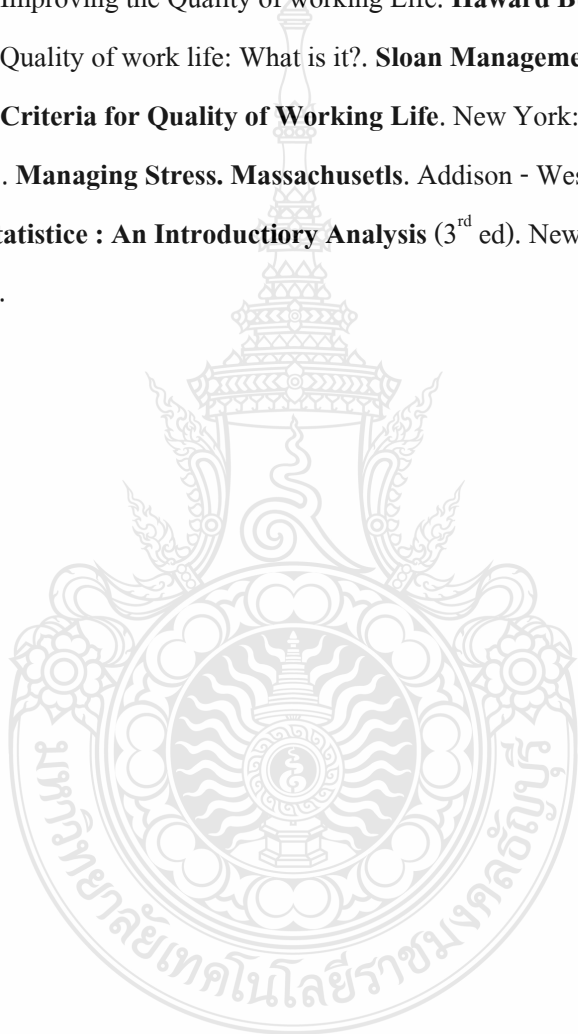
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2547). ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 153/2557 ผลประชุมกับฝ่ายสังคมจิตวิทยา  
ประเด็นร่าง Roadmap ปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นจาก [http://www.moe.go.th/websm/  
2014/jul/153.html](http://www.moe.go.th/websm/2014/jul/153.html)
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2547). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นจาก  
[http://www.soc.go.th/bb\\_main31.htm](http://www.soc.go.th/bb_main31.htm) [http://www.sa.ac.th/king/exhibit\\_king/  
king\\_study\\_04.php.htm](http://www.sa.ac.th/king/exhibit_king/king_study_04.php.htm)
- สีจันทร์ ใจป้อ. (2545). ความเครียดของครูยุคปฏิรูปการศึกษา กรณีครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด  
เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุดรัก พิละกันทา. (2541). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมการเผชิญ  
ความเครียดของตำรวจจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อนงค์ สังข์น้อย. (2554). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Bartz, A. E. (1999). **Basic Statistical Concepts** (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hill.
- Behr, T. A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organisational effectiveness:  
A facet analysis model and literature review. **Personnel Psychology**, **31**, 665-699.
- Breakwell, G. M. (1990). Are you stressed out?. **American Journal of Nursing**, **90**(8), 31-33.
- Cascio, W. F. (1992). **Managing Human Resources** (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Cooper, C. L. & Cartwright, Susan. (1997). **Managing Workplace Stress**. California:  
Sage Publication Inc.
- Cooper, C. L. & Davidson, M. J. (1987). **The stress Survivors**. London Gration.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cooper, Cary L. & Marshall, Judi. (1976). Occupational Sources of Stress : A Review of the Literature Relation to Coronary Heart disease and Mental Health. **Journal of Occupational Psychology**, **49**, 11-28.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1997). **Organizational behavior: Human behavior at work** (10<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1978). **Personnel Management: Modern Concepts and Techniques**. Virginia: Reston Publishing Company.
- Farmer, R. E. & others. (1984). **Stress management for human services**. Michigan: Stage Publication Inc.
- Hellriegel, D., Slocum, J. and Woodman, R. (2001). **Organizational behavior : Work stress**. Ohio: South-Western College Publishing.
- Hollahan, C. J. & Moos, R. H. (1987). Resistance and psychological distress: A longitudinal analysis with adults and children. **Journal of Abnormal Psychology**, **7(262)**, 3-13.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change** (3<sup>rd</sup> ed.). Minisota: West Publishing.
- Jalowiec, A. & Power, M. J. (1981). Stress and Coping in Hypertensive and Emergency Room Patient. **Nursing Research**, **30(1)**, 10-15.
- Jalowiec, A. and other. (1982). Coping, Expectancies and Alcohol Abuse. **Journal Abnormal Psychology**. **4(8)**, 137-161.
- Latack. (1986). **Job Stress**. London: Hamlyn.
- Lazarus, R. S. (1966). **Psychological Stress and The Coping Process**. New York: McGraw - Hill.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). **Stress-related transactions between person and environment. In Perspectives in Interactional Psychology**. New York: Plenum.
- Miller, L. H., Smithe, A. D. and Rothstein, L. (1993). **Stress solution : An action plan to manage the stress in you're a life**. New York: Springer Publishing.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2006). **Organizational Behavior** (5<sup>th</sup> ed.). South-Western: Thomson Corporation.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Robbins, S. P. (2000). **Organizational Behavior** (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Selye, H. (1976). **The stress of life**. (2<sup>nd</sup> ed). New York: McGraw-Hil.
- Taylor, S. E. (1986). **Health psychology**. New York: Random House.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of working Life. **Haward Business Review**, 52(12).
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. **Sloan Management Review**, 15, 11-21.
- Walton, R. E. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- Warshaw, L. J. (1979). **Managing Stress**. Massachusetts. Addison - Wesley.
- Yamane, T. (1973). **Statistic : An Introductory Analysis** (3<sup>rd</sup> ed). Newyork: Harper and Row  
Publication.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน**  
**ของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี**

---

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  เพื่อให้ข้อมูลที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

- |                     |  |  |
|---------------------|--|--|
| 1. เพศ              | <input type="checkbox"/> 1. ชาย  | <input type="checkbox"/> 2. หญิง                           |
| 2. อายุ             | <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี  | <input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี                     |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี   | <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป                    |
| 3. สถานภาพสมรส      | <input type="checkbox"/> 1. โสด  | <input type="checkbox"/> 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน             |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่                                |  |
| 4. ระดับการศึกษา    | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี   | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี                      |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท   | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก                      |
| 5. รายได้ต่อเดือน   | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท   | <input type="checkbox"/> 2. 15,001 - 25,000 บาท            |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. 25,001 - 35,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 4. 35,001 - 45,000                |
|                     | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 45,000 บาท   |  |
| 6. สถานะทางเศรษฐกิจ | <input type="checkbox"/> 1. รายได้พอใช้จ่าย  | <input type="checkbox"/> 2. รายได้พอใช้จ่ายและเหลือเก็บ    |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. รายได้ไม่พอใช้จ่าย   | <input type="checkbox"/> 4. รายได้ไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน |
| 7. อายุราชการ       | <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 5 ปี   | <input type="checkbox"/> 2. 6 - 15 ปี                      |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. 16 - 25 ปี   | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 25 ปี                  |
| 8. ขนาดของโรงเรียน  | <input type="checkbox"/> 1. โรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 121 คน)      |  |
|                     | <input type="checkbox"/> 2. โรงเรียนขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน) |  |
|                     | <input type="checkbox"/> 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป) |  |

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>งาน</b>						
1	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมาก					
2	ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย					
3	ท่านคิดว่าท่านต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา ซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วนเสมอ ๆ					
<b>บทบาทในงานที่ทำ</b>						
4	ท่านคิดว่าท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านเอง					
5	ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน					
6	ท่านคิดว่าท่านต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ทำมากกว่าเวลา ที่โรงเรียนกำหนดไว้					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
7	ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
8	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
<b>โครงสร้างขององค์กร</b>						
10	ท่านมีความสับสนกับงานเนื่องจากมีผู้บังคับบัญชามากกว่า 1 คน					
11	ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม					
12	ท่านคิดว่าโครงสร้างของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีลำดับชั้นหลายชั้น ทำให้ท่านไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
<b>ผู้บังคับบัญชา</b>						
13	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่เคยช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาความเดือดร้อน					
14	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่เคยรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
15	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีอคติต่อท่าน					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ในกรณีที่เกิดความเครียดท่านมีวิธีการจัดการความเครียดอย่างไร?

ลำดับ	การจัดการความเครียด	ความถี่ในการกระทำ				
		5 ใช้เป็นประจำ	4 ใช้บ่อยครั้ง	3 ใช้บางครั้ง	2 ใช้ห้อยที่สุด	1 ไม่เคยใช้เลย
<b>การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา</b>						
16	ท่านยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา					
17	ท่านพยายามค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและพยายามที่จะแก้ไข					
18	ท่านใช้ประสบการณ์ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
19	ท่านขอคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว					
<b>การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์</b>						
20	ท่านใช้วิธีการร้องไห้เพื่อลดความเครียด ความกังวลใจ					
21	ท่านพูดคุยระบายความรู้สึกไม่สบายใจกับคนใกล้ชิด					
22	ท่านฟังเพลง ชมภาพยนตร์ตลกเพื่อผ่อนคลายความเครียด					
23	ท่านสวดมนต์ ไหว้พระ นั่งสมาธิ ฟังธรรมะเพื่อให้จิตใจสงบ					
<b>การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง</b>						
24	ท่านคิดว่าปัญหานี้ไม่ได้เกิดขึ้น					
25	ท่านคิดว่าปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว					
26	ท่านปิดปัญหาที่เกิดขึ้นออกจากความคิด					
27	ท่านหนีปัญหาที่เกิดขึ้น					

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
28	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ					
29	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับครูท่านอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
30	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						
31	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ					
32	ท่านคิดว่าสภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
33	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
34	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเพิ่มตำแหน่งให้สูงขึ้น					
35	ท่านคิดว่าท่านได้รับความก้าวหน้าจากงานที่ทำ					
36	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
<b>โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง</b>						
37	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุน เปิดโอกาสให้ท่านไปประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน					
38	ท่านมีโอกาสนในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านต่อหน่วยงาน					
39	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					



ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
40	บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น					
41	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
42	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
<b>ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b>						
43	สิทธิอันชอบธรรมของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน					
44	ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติงาน					
45	ผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนใช้ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน					
<b>ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว</b>						
46	ท่านคิดว่าการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
47	ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
48	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
49	ท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นเมื่อมีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์					
50	ท่านมีโอกาสจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม					
51	ท่านคิดว่านักเรียนที่ท่านสอนเมื่อจบการศึกษาออกไปแล้วมีโอกาสในการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มาก					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล : นางสาวชุตินา พระโพธิ์  
วัน เดือน ปีเกิด : 6 มกราคม 2532  
ที่อยู่ : 50/22 หมู่ที่ 1 ตำบลโคกแย้ อำเภอหนองแค  
จังหวัดสระบุรี 18230  
คุณวุฒิทางการศึกษา : ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
เบอร์โทรศัพท์ : 08 1752 1334  
อีเมลล์ : aing\_chutima@yahoo.com

