# อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

# INFLUENCES OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON WORK STRESS EXPERIENCED BY ACADEMIC STAFF AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ประภากร ใจบุญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

# อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประภากร ใจบุญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|---|---|
| **หัวข้อการค้นคว้าอิสระ** | อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี<br>Influences of Job Characteristics and Work Environment on Work Stress Experienced by Academic Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi |
| **ชื่อ - นามสกุล** | นายประภากร ใจบุญ |
| **วิชาเอก** | การจัดการทั่วไป |
| **อาจารย์ที่ปรึกษา** | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D. |
| **ปีการศึกษา** | 2563 |

**คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ**

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถ ดีพิจารณ์, บธ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิ่มจิตต์, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ตันโช, ปร.ด.)
วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any forms of plagiarism.

ประภากร

(นาย ประภากร จิณณ)

COPYRIGHT © 2020
FACULTY OF BUSINESS ADMINSTRATION
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2563
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|---|---|
| **หัวข้อการค้นคว้าอิสระ** | อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| **ชื่อ - นามสกุล** | นายประภากร ใจบุญ |
| **วิชาเอก** | การจัดการทั่วไป |
| **อาจารย์ที่ปรึกษา** | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D. |
| **ปีการศึกษา** | 2563 |

# บทคัดย่อ


การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 287 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดในปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**คำสำคัญ:** ความเครียดในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

| | |
|---|---|
| **Independent Study Title** | Influences of Job Characteristics and Work Environment on Work Stress Experienced by Academic Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi |
| **Name - Surname** | Mr. Prapakorn Jaiboon |
| **Major Subject** | General Management |
| **Independent Study Advisor** | Assistant Professor Kanokporn Chaiprasit, Ph.D. |
| **Academic Year** | 2020 |

# ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study the level of occupational stress; specifically, the influences of job characteristics and work environment on work stress experienced by academic personnel.

The samples used in this study comprised 287 academic staffs of Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT). The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The study results showed that the sampled staff had a low level of occupational stress. Job characteristics in the dimensions of skill diversity, performance feedback, prominence of the work, freedom of work and importance of work, together with work environment in terms of security, communication, socialization, wages, job advancement, supervision, welfare and other benefits, working conditions, organizational and management aspects both had effects on work stress experienced physically, psychologically and behaviorally by RMUTT academic staff at a statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** work stress, job characteristics, work environment

# กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ ดีพิจารณ์ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์ กรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่มีคุณค่า รวมถึงการช่วยเหลือต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ด้วยความห่วงใย ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คณะวิชา และหน่วยงาน ภายในมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้สนับสนุนให้เกิดการค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้การสนับสนุนทางการศึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป 62 ที่คอยให้การสนับสนุนและเป็นกัลยาณมิตรที่ดีเสมอมา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ข้อมูลที่จริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษายินดีเป็นอย่างยิ่ง หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ผู้หนึ่งผู้ใดที่กำลังทำการค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวกับเรื่อง ทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ประภากร ใจบุญ

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... (4)

กิตติกรรมประกาศ..... (5)

สารบัญ..... (6)

สารบัญตาราง..... (8)

สารบัญภาพ..... (12)

บทที่ 1 บทนำ..... 13

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 13

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 15

1.3 สมมติฐานการวิจัย..... 15

1.4 ขอบเขตการวิจัย..... 15

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย..... 16

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 18

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 20

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 22

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน..... 22

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน..... 39

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม..... 43

2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 48

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 53

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 59

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 59

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 61

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 63

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 64

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 66

# สารบัญ (ต่อ)


หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์..... 68

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 68

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 69

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์..... 106

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 106

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย..... 108

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... 113

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับเนื่องในอนาคต..... 114

บรรณานุกรม..... 115

ภาคผนวก..... 122

ประวัติผู้วิจัย..... 142

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 บุคลิกลักษณะของ Type A และ Type B..... 31
ตารางที่ 3.1 บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 59
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 69
ตารางที่ 4.2 ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ..... 69
ตารางที่ 4.3 ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ..... 69
ตารางที่ 4.4 ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา..... 70
ตารางที่ 4.5 ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดสายงาน..... 70
ตารางที่ 4.6 ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 71
ตารางที่ 4.7 ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามรายได้..... 71
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นลักษณะงานด้านความ
หลากหลายของทักษะ..... 72
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นลักษณะงาน
ด้านความเด่นชัดของงาน..... 73
ตารางที 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น
ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน..... 74
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นลักษณะงาน
ด้านความอิสระในการทำงาน..... 75
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นลักษณะงาน
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน..... 75
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นลักษณะงานโดยรวม..... 76
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อม
การทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย..... 77
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน..... 77

# สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ..... 78
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าจ้าง..... 78
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน..... 79
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการนิเทศงาน..... 80
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน..... 80
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร..... 81
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน..... 81
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ..... 82
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นภาพแวดล้อม การทำงานโดยรวม..... 83
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความเครียด ในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย..... 84
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความเครียด ในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ..... 85
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความเครียด ในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม..... 86
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน..... 87

# สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน..... 88
ตารางที่ 4.29.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียด ในการทำงานด้านร่างกาย..... 89
ตารางที่ 4.29.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียด ในการทำงานด้านจิตใจ..... 89
ตารางที่ 4.29.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียด ในการปฏิบัติด้านพฤติกรรม..... 90
ตารางที่ 4.29.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวม..... 91
ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงาน..... 92
ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงาน..... 93
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสังกัดงานกับระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงาน..... 94
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับระดับ ความเครียดในการปฏิบัติงาน..... 95
ตารางที่ 4.33.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อระดับ ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม..... 96
ตารางที่ 4.33.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อระดับ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ..... 97
ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน..... 98
ตารางที่ 4.34.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อระดับความเครียด ในการปฏิบัติงานโดยรวม..... 99
ตารางที่ 4.35 สรุปสมมติฐานที่แตกต่าง..... 100

# สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.36 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะงานส่งผลต่อความเครียด
ในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม
ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 101
ตารางที่ 4.37 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมส่งผลต่อความเครียด
ในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 103

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 20
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Old ham..... 42
ภาพที่ 2.2 สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 50
ภาพที่ 2.3 สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 51
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการจัดการองค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 53

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้โลกได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรโดยไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด ที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้โดยปราศจากบุคคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร แต่การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากในสถานที่ที่แตกต่างกันทั้งในด้านครอบครัวด้านจิตใจความรู้สึกความรู้ความสามารถด้านอายุด้านประสบการณ์การทำงานอาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบการกระทบกระทั่งหรือความไม่เข้าใจกัน ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจะเกิดเป็นความท้อแท้ความกดดันและความเบื่อหน่ายซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตเวลาส่วนใหญ่ของเรามักหมดไปกับชีวิตในการทำงานฉะนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เราอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพื่อให้ชีวิตของเรามีความหมายเพิ่มมากขึ้นด้วยมนุษย์ยังต้องการความมีคุณค่าและมีความหมายดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากการใช้ชีวิต แต่ในทางกลับกันยังสร้างความกดดันซึ่งส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอีกด้วย

ปัญหาที่ทุกองค์กรส่วนใหญ่ต้องพบเจอคือ ปัญหาความเครียดในการทำงานซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุที่เหตุทั้งจากองค์กรและตัวบุคคลความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคลากร ความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไปเช่นแรงกดดันในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดการที่จะต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดแรงกดดันจากหัวหน้างานและแรงกดดันจากการทำงานกับผู้ร่วมงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2555) ความเครียดเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งสามารถทำร้ายสุขภาพและการทำงานของบุคคลความเครียดเป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสามารถลดพละกำลังที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดไปได้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดคือความกังวลกลัวว่าตนไม่สามารถทำกิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่นั้นได้สำเร็จความกังวลกลัวว่าตนจะไม่ได้รับในสิ่งที่ตนปรารถนาเนื่องเพราะงานที่ทำนั้นมากเกินกำลังหรือเกินความสามารถหรือกำลังถูกประเมินค่าของการกระทำหรือค่าของความเป็นคนหรือมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่ไม่รู้ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียแก่ตนหรือมีความสับสนขัดแย้งในบทบาทที่ตนจะต้องทำไม่สามารถตัดสินใจว่าตนจะต้องทำอย่างไรจึงจะถูกต้องเป็นผลดีแก่ตน (สิริอร วิชชาวุธ, 2553) ความเครียดสามารถที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจทำให้มนุษย์มีความ

กระตือรือร้นและจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ แต่ถ้ามีความเครียดอยู่ในระดับที่มากเกินไปหรือเครียดต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ๆ ย่อมมีผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจรวมไปถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน (เธียรชัย งามทิพย์วัฒนา และคณะ, 2543)

วิธีการจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันเช่น หลีกเลี่ยงความเครียดที่ไม่จำเป็นเรียนรู้ที่จะปฏิเสธโดยเฉพาะเมื่อถูกบังคับให้ต้องทำในสิ่งที่เกินกว่าความสามารถการฝืนทำในสิ่งเหล่านี้ย่อมล้มเหลวได้ง่าย ทำให้เกิดความเครียดตามมา ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ต่อต้านกับสถานการณ์ที่สร้างความเครียดนอกจากนี้ควรหมั่นให้กำลังใจตัวเองแบ่งเวลาไว้เที่ยวร่วมถึงใช้ชีวิตอย่างสนุกสนานกำหนดเวลาสำหรับการพักผ่อนท่องเที่ยวและดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงย่อมมีศักยภาพในการต่อสู้กับความเครียดได้ดีอีกทั้งยังช่วยลดความเครียดทางกายและทางอารมณ์ลงได้ (นวลักษณ์ กลางบุรัมย์, 2556)

ความเครียดมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำภายในองค์กรจะส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร รวมถึงปริมาณงานที่มากเกินความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ อาจจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น และรวมไปถึงทั้งทางด้านการงาน การเงินซึ่งสามารถวัดได้จากดัชนีชี้วัดต่าง เช่น อุบัติเหตุ อัตราการเจ็บ ป่วยจากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น การขาดลามาสายของพนักงานเพิ่มขึ้นผิดปกติ ความปลอดภัยในที่ทำงานลดลง ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ คุณภาพผลผลิตของสินค้าและบริการถดถอย การปฏิบัติงานที่ก้าวก่ายกันหรือไม่ชัดเจน การสื่อสารไร้ประสิทธิภาพทำงานผิดพลาดบ่อย สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งระหว่างแผนกต่อแผนก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มารับบริการถดถอยลง ภาพลักษณ์องค์กรเสื่อมถอย ฯลฯ มาใช้วัดผลความรุนแรงของความเครียดในองค์กรได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เนื่องจากปัญหาการได้รับมอบหมายมากเกินไป การปรับเปลี่ยนหลักสูตร ความขัดแย้งภายในองค์กรเดียวกัน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การตั้งกฎเกณฑ์เคร่งครัด ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเครียดที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุและระดับความเครียดของพนักงานสายวิชาการเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปรับปรุงตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งที่มีค่าขององค์กร อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 อิทธิพลคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 อิทธิพลลักษณะงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.3 อิทธิพลสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยต้องการศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัดสายงาน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ คุณลักษณะเฉพาะงาน ค่าจ้าง คุณลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 999 (คนกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2563 - ธันวาคม 2563

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ความเครียดในการปฏิบัติงาน (Job stress) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงานมากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดี การเมืองในหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อมีความกดดันมากจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงานโดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

ด้านร่างกาย (Physical Health) หมายถึง อาการผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกายที่มีผลมาจากความเครียดในการทำงานของพนักงานสายวิชาการเกิดจากสิ่งที่มารบกวนหรือคุกคามต่อร่างกายมักจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคความดันโลหิตสูง อาการนอนไม่หลับ ปวดหัว ไมเกรนในหัว เป็นต้น

ด้านจิตใจ (Psychological well-being) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของพนักงานสายวิชาการที่เกิดขึ้นจากการรบกวนหรือคุกคามต่อจิตใจอาจเป็น สาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และเกิดอาการทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่าย ตึงเครียด กดดัน ซึมเศร้า เป็นต้น

ด้านพฤติกรรม (Behavioral Consequences of Stress) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของพนักงานสายวิชาการมีการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานว่ามีภาวะกดดันหรือมีพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อบรรเทาความเครียด เช่น ขาดงานบ่อย มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทาน ดื่มแอลกอฮอล์สูบบุหรี่จัดและนอนไม่หลับ เป็นต้น

1.5.2 ลักษณะงาน (Job description) หมายถึง ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้งานมีความน่าสนใจและมีความท้าทายให้ต้องลงมือทำงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองขั้นความต้องการของการทำงานของพนักงานสายวิชาการ และก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์การ โดยลักษณะงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of the Work) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมายมีค่า และมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

การได้รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลต่อผลลัพธ์นั้น

การรับรู้ผลของการกระทำ (Knowledge of Results) บุคคลสามารถรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ เมื่อใดมีสภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ประการ เกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจและผลลัพธ์ดังนี้

1) แรงจูงใจภายในการทำงานสูง
2) การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง
3) ความพึงพอใจในงานสูง
4) การขาดงานและการออกจากงาน

การมีสภาวะทางจิตทั้ง 3 ประการจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะงาน 5 มิติตามทฤษฎี

ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนำไปสู่การใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน

ความเด่นชัดของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงานโดยพนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้

ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าผลลัพธ์จากงานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำออกไปนั้นมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อองค์กรรวมถึงบุคคลในสังคม

ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานพนักงานมีอิสระในการจัดการกับงานไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการทำงาน การจัดตารางการทำงานและการกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำให้พนักงานทราบถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้โดยตรงและข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานได้รับ

1.5.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวในสถานที่ทำงานของการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ได้แก่

ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าคนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การการวางนโยบายแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การชื่อเสียงขององค์การและการดำเนินงานขององค์การ

ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิมีสถานภาพมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานการนิเทศงาน (Supervision)

มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตนมีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

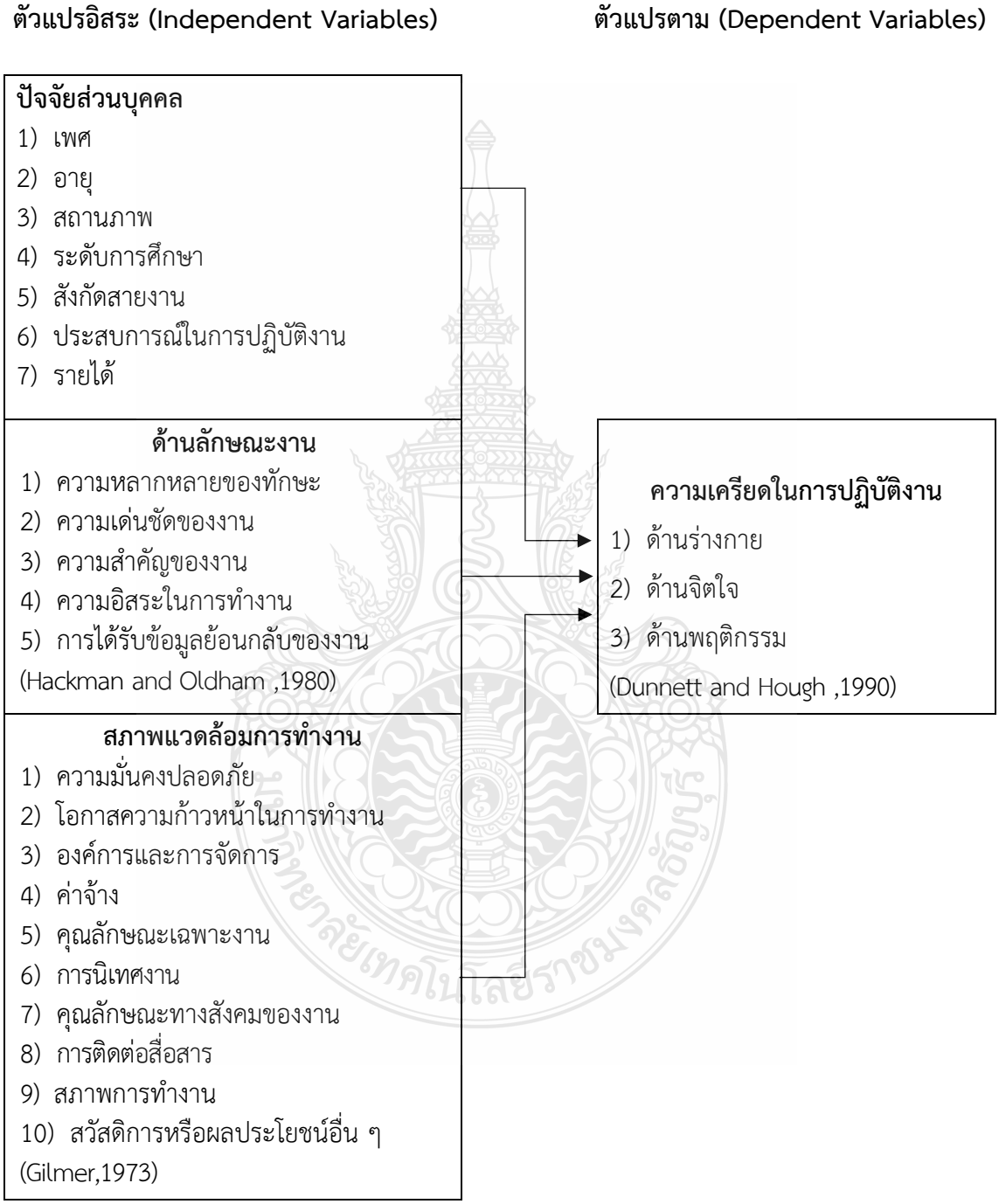
การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การข่าวสาร เกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงาน อำนาจบังคับบัญชาการรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายกระบวนการการทำงาน

สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบมีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสมมีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัยมีสถานที่จอดรถ

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาค่ารักษาพยาบาลการจัดประกันภัยเป็นต้น

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้




**ภาพที่ 1.1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานสภาพแวดล้อมการทำงานและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.3 ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยที่สนใจทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องและเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้และความเข้าใจ ซึ่งจะอธิบายความเครียดในการทำงานให้เกิดความเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

1.7.4 เป็นแนวทางในการจัดการความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งในด้านร่างกายจิตใจและพฤติกรรมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

1.7.5 เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อป้องกันและลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องมาจากความเครียดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่ดีขึ้นกว่าเดิมส่งผลให้บุคลากรสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2556,น.242) ได้อธิบายความหมายของความเครียด หมายถึง ลักษณะอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป ลักษณะอาการที่จิตใจมีอารมณ์บางอย่างมากดดันความรู้สึกอย่างรุนแรง หรือเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย จิตใจ ความคิด พฤติกรรม ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ทั้งภายใน ภายนอก ซึ่งสิ่งเร้านั้นอาจเป็นบุคคล ความรู้สึกนึกคิด สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ถ้าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวที่เหมาะสมและมีความพึงพอใจจะทำให้เกิดการตื่นตัว เกิดพลังในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แต่ถ้าไม่มีความพึงพอใจ ไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะทำให้เกิดความเครียดส่งผลให้เกิดการเสียสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคมได้ หรือเป็นภาวะที่ร่างกาย จิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ที่มาคุกคามจนเกิดความกดดัน เป็นการเร่งขบวนการทำลายร่างกาย จิตใจ บั่นทอนสุขภาพส่งผลไปยังอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลนั้น

วันทนา เนาว์วันและอารมณ์ เอี่ยมประเสริฐ (2563) ได้อธิบาย ความเครียด เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ มีความกลัว อาการวิตกกังวล ทำให้เกิดการถูกบีบคั้น ประสบปัญหาด้านจิตใจจนเกิดอันตรายแก่ร่างกายตามมา ความเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้างผลต่อความเครียด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านร่างกาย ภาวะที่เครียดเกิดขึ้นจะกระตุ้นระบบประสาทอัตโนมัติ ทำให้เกิดอาการหน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจหลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้สุขภาพร่างกายแย่ลง เนื่องจากความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ทำให้เกิดอาการทางกายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง

อ่อนเพลีย หากบุคคลนั้นต้องเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ อาจส่งผลให้บุคคลเสียชีวิตได้ เนื่องจากระบบการทำงานที่ล้มเหลวของร่างกายมีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็งได้ง่ายขึ้นเมื่อเทียบกับคนปกติ

2) ด้านจิตใจ บุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิดไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอยขาดสมาธิ ความระมัดระวังในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจขุ่นมัวโมโหโกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เศร้าซึม คับข้องใจ วิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาท

3) ด้านพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายข้างต้น ไม่เพียงแต่จะทำให้ระบบการทำงานของร่างกายเปลี่ยนไป แต่ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น บุคคลที่เครียดมาก ๆ บางคนเบื่ออาหารหรืออาจจะรู้สึกว่าตัวเองหิวอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการบริโภคอาหารมากกว่าปกติ มีอาการนอนไม่หลับ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เก็บตัวไม่เข้าหาสังคม และเผชิญกับความเครียดบ่อยครั้ง บุคคลจะมีพฤติกรรมการปรับตัวต่อความเครียดในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ติดเหล้า ติดยา เล่นการพนัน การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีบางอย่างในสมองทำให้บุคคลมีพฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้น ความอดทนเริ่มต่ำลง พร้อมที่จะเป็นศัตรูกับผู้อื่นได้ง่าย ทำร้ายร่างกายตนเอง หรือหากบางรายที่เครียดมากอาจเกิดอาการหลงผิดและตัดสินใจฆ่าตัวตายในที่สุด

Selye (1983) ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดอธิบายโดยอาศัยพื้นฐานทางสรีรวิทยาและชีวเคมีว่าความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบสิ่งมีชีวิตที่เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกายที่ร่างกาย จิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามขัดขวางการทำงานการเจริญเติบโตความต้องการของมนุษย์ทั้งจากภายใน ภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเพื่อต่อต้านการคุกคาม อธิบายเพิ่มเติมว่าความเครียดเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกอ่อนไหวความเครียดในระดับหนึ่งจะทำให้คนเกิดการปรับตัวซึ่งมีความหมายมากกว่าการตอบสนองทางด้านร่างกายการปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวก ด้านลบ เป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ความเครียดที่มีมาก เกิดผลยาวนานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สติปัญญาทัศนคติและอารมณ์

Ivancevich and Matteson (1990 อ้างถึงใน ลัดดา ตันกันทะ, 2540) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารงานความขัดแย้งของบุคคลากรเวลาประเมินคุณภาพผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานบุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึกประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่ต่างกัน ระดับความเครียดที่ต่างกันนั้นจะส่งผลต่อบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่แตกต่างกัน

จารุวรรณ สืบนุช (2556) ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะเคร่งเครียดซึ่งทำให้เกิดความเครียด และแรงกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงานหรือเกิดจากปัญหาในการทำงานทำให้เกิดความเครียดซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายจิตใจและพฤติกรรม

มัลลิกา วงค์ตะวัน (2554) ได้ให้ความหมาย ของความเครียดในการทำงานไว้ว่าการที่บุคคลเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมายจากงานเป็นภาวะกดดันที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จนทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองความต้องการนั้นจนเกิดอาการต่าง ๆ เช่น ความวิตกกังวล ก้าวร้าว ซึมเศร้า ท้อแท้ความคิดสร้างสรรค์ลดน้อย ไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ไม่พึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาในทางลบไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ

สิริอร วิชชาวุธ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งสามารถทำร้ายสุขภาพร่วมไปถึงการทำงานของบุคคลด้วยความเครียดเป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสามารถลดพละกำลังที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดไปได้

อนงค์ สังข์น้อย (2554) ได้ให้ความหมาย ของความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ปัจจัยในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีปริมาณงานมากเกินไปซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงานบ่อย การเบื่อหน่ายในการทำงานและการลาออกจากงานในที่สุด

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) ได้ให้ความหมาย ของความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความกดดันเป็นสภาวะบุคคลต้องเผชิญกับโอกาสหรืออุปสรรคที่ได้รับการสูญเสียจากความต้องการที่ปรารถนาหรือเป็นเหตุการณ์ที่ต้องเผชิญกับผลลัพธ์ที่ยังไม่แน่นอน

Decenzo and Stephen (2007) ได้ให้ความหมาย ของความเครียดในการทำงาน คือ สภาวะที่ต้องเผชิญกับการบังคับฝืนใจส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีความไม่แน่นอน

Werner and Desimone (2008) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน คือ สิ่งที่บีบคั้นบ่อย ๆ จนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานส่งผลให้มีความเชื่อมั่นในตนเองรวม ถึงความเคารพนับถือตนเองต่ำ

Muchinsky (2003 อ้างในถึง ภัทรพร เชาวนปรีชา, 2549) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานหมายถึงการตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นที่เกี่ยวข้องจากการทำงานอันส่งผลทางลบต่อสภาพร่างกาย จิตใจของบุคคล บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับสิ่งที่มากระตุ้นเหล่านี้ได้ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

Ross and Altmaier (1989) อธิบายถึงความหมาย ของความเครียดในการทำงานไว้ว่าหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับพนักงานโดยปริมาณงานมากกว่าความสามารถของพนักงานที่จะทำได้ผลที่พนักงานได้รับคือความเครียดมากขึ้น

Cooper and Marshall (1976 อ้างถึงในสมศักดิ์ วังเอี่ยมเสริมสุข, 2554) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไปความสับสน ความขัดแย้งในบทบาท สภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดีปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความกดดันมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายหรือสุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมา

Hellricgel, Slocum & Woodman (2001) ให้ความหมาย ความเครียดในการทำงานหมายถึง สภาวะที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล

Brown and Greenberg (1999) ให้ความหมาย ของความเครียดในการทำงานว่าหมายถึง สภาวะกดดันที่เกิดขึ้นกับร่างกายหรือจิตใจอันเนื่องมาจากลักษณะงานการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนวัฒนธรรมในองค์การ

Holmes และ Rahe (1967 อ้างถึงใน อนุรัตน์ อนันทนาธร, 2559) ได้มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า เหตุการณ์ชีวิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด มีผลให้เกิดความเสี่ยงของความเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสร้างสรรค์นิสัย การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งมีความแตกต่างกันในระดับของการปรับตัว ได้พัฒนามาตรวัดการปรับตัวใหม่ทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปริมาณ ความรุนแรง และช่วงเวลาของการปรับตัว เหตุการณ์แต่ล่ะอย่างได้รับการจัดเรียงตามลำดับ โดยอาศัยวิธีการให้คะแนนซึ่งเรียกว่าหน่วยการเปลี่ยนแปลงของชีวิต แม้แต่เหตุการณ์ในด้านดี เช่น การแต่งงาน การหยุดพักผ่อน งานเลี้ยงในช่วงเทศกาล ก็อาจนำไปสู่ความเครียดได้หรือเหตุการณ์ยุ่งยากเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน ที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งนำไปสู่การเริ่มต้นของสุขภาพที่ไม่ดีหรือเกิดโรคได้

Lazarus (1987 และ 1993 อ้างถึงใน อนุรัตน์ อนันทนาธร, 2559) ทฤษฎีเชิงอัตรากริยาจุดสำคัญของทฤษฎีนี้ มีหลักว่า ความเครียดไม่ใช่สิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ลักษณะเฉพาะของบุคคล

ไม่ใช่การตอบสนองแต่เป็นสัมพันธภาพระหว่างทั้งสามสิ่งนี้รวมกัน การวิเคราะห์เชิงสัมพันธภาพมีข้อพิจารณาอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1) เหตุการณ์จากสิ่งแวดล้อมเดียวกัน อาจได้รับการแปลความหมายว่าทำให้เกิดความเครียดโดยคนหนึ่ง แสดงว่าสิ่งเร้าจากภายนอกส่วนใหญ่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอย่างแท้จริง แต่กลับเป็นการประเมินค่าด้วยการรับรู้ที่บอกได้ว่าเหตุการณ์อะไรที่ทำให้เกิดความเครียดหรือไม่ทำให้เกิดความเครียด

2) คนเดียวกัน อาจแปลความหมายของเหตุการณ์หนึ่งว่าเป็นอีกสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในสถานการณ์หนึ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพร่างกาย หรือการเปลี่ยนแปลงในสภาวะทางจิตใจ ซึ่งอาจมีการผ่อนคลายทั้งร่างกาย จิตใจในสถานการณ์หนึ่ง แต่กลับเครียด อ่อนเพลียในอีกสถานการณ์หนึ่ง สภาวะเกี่ยวกับอารมณ์ แรงจูงใจแตกต่างกัน และมีผลต่อกระบวนการของการประเมินค่า

จากความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย และจิตใจและแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.2 สาเหตุของความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2563) บุคคลจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจและอารมณ์ รวมถึงด้านพฤติกรรมแต่เมื่อเวลาผ่านไป ความเครียดเหล่านั้น ก็จะค่อย ๆ คลายหายไป ร่างกายจะกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด มีอยู่ 2 ปัจจัยหลัก คือ

1) ปัญหาชีวิต เช่น การเงิน การทำงาน ครอบครัว สุขภาพ

2) การคิดและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล เช่น มองโลกในแง่ลบ ใจร้อน จริงจังกับชีวิต อยู่โดดเดี่ยว เป็นต้น ซึ่งความเครียดจะเกิดได้ ต้องมีทั้ง 2 ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกัน ซึ่งความเครียดจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลหลัก ๆ 3 ด้าน คือ

(1) ด้านร่างกาย มักมีอาการ ปวดหัว ปวดไมเกรน ใจสั่น นอนไม่หลับ ง่วงเหงาหาวนอนตลอดเวลา ท้องเสียหรือท้องผูก ท้องอืดท้องเฟ้อ อาหารไม่ย่อย ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ประจำเดือนมาไม่ปกติ เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ เป็นต้น

(2) ด้านจิตใจ อาการที่พบบ่อย เช่น คิดมาก วิตกกังวล ไม่มีสมาธิ โกรธง่าย หงุดหงิดง่าย เบื่อหน่าย ท้อแท้ ซึมเศร้า สิ้นหวัง หมดความสนุกสนาน เป็นต้น

(3) ด้านพฤติกรรม เช่น ดื่มเหล้า สูบบุหรี่มากขึ้น ใช้ยานอนหลับหรือสารเสพติด มีความขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ โวยวาย ชวนทะเลาะ จู้จี้ขี้บ่น เก็บตัว ดึงผม กัดเล็บ เป็นต้น

Engel (1962 อ้างถึงใน กีรติญา ไทยอู่, 2558) ได้จำแนกสาเหตุของความเครียดไว้ 3 ลักษณะ คือ

1) ความเครียดที่เกิดจากการสูญเสีย เป็นการสูญเสียสิ่งมีค่า สิ่งที่เป็นของรัก หรือมีความสำคัญต่อตน หรือเป็นเพียงความรู้สึกเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งที่มีค่า หรือทรัพย์สมบัติของตน ทำให้เกิดความรู้สึกเครียดได้ ตัวอย่างเช่น การสูญเสียอวัยวะของร่างกาย สูญเสียญาติสนิท การสูญเสียหน้าที่การงานหรือบทบาทในสังคม เป็นต้น

2) ความเครียดที่เกิดจากการได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในภาวะสงคราม อยู่ในที่ซึ่งไม่คุ้นเคยหรือไม่ปลอดภัย การพบเหตุการณ์ที่น่าตกใจโดยไม่คาดคิด การต้องสอบแข่งขัน การต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ไม่เคยทำมาก่อน

3) ความเครียดที่เกิดจากความขับข้องใจ อันเนื่องมาจากความต้องการของสัญชาตญาณไม่สมปรารถนา โดยที่มนุษย์เรามีความต้องการทางด้านร่างกาย ทางอารมณ์ จิตใจ และทางสังคมในการดำรงชีวิต เมื่อความต้องการเหล่านั้น ไม่เป็นไปตามความคาดหวังก็จะเกิดเป็นความคับข้องใน แสดงออกมาในรูปของความเครียด เช่น ความหิว ความอยากมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นต้น

Miller & Keane (อ้างถึงใน กีรติญา ไทยอู่, 2558) กล่าวว่า มูลเหตุของความเครียดอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมนอกร่างกาย หรือเกิดจากภาวะภายในร่างกายก็ได้ ดังนี้

1) ความเครียดภายในร่างกาย (Internal stress) ซึ่งเกิดได้จาก

(1) ความเครียดทางชีววิทยา (Biological stress) เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายหรือทางชีวภาพ หรือเกี่ยวข้องกัน สิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ซึ่งร่างกายได้รับไม่เพียงพอก็จะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบาย เช่น หงุดหงิด ปวดศีรษะ ฉุนเฉียวเกิดเป็นความเครียดขึ้น

(2) ความเครียดทางพัฒนาการ (Developmental stress) เป็นความเครียดที่เกิดในช่วงของพัฒนาการในแต่ละวัย โดยเป็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตามความต้องการของจิตใจจากเหตุจูงใจทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยกย่องนับถือความต้องการมีเพื่อน เป็นต้น ซึ่งความต้องการดังกล่าว ไม่เป็นไปตามความคาดหมายที่ตนต้องการก็จะก่อให้เกิดความเครียด

2) ความเครียดจากภายนอกร่างกาย (External stress) เป็นการเกิดความเครียดจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านกายภาพ หรือสถานการณ์หรือวิกฤตการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายหรือความเจ็บปวดแก่ร่างกาย ส่งผลให้เกิดความเครียดได้ เช่น ความร้อนฝุ่นละออง เชื้อโรค เกิดอุทกภัย ไฟไหม้ และภาวะสงคราม เป็นต้น

(2) ข้อเรียกร้องทางสังคมที่เกิดจากกฎระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งบุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้ ก็ย่อมก่อให้เกิดความทุกข์ใจ เกิดความเครียด

จากความหมายของสาเหตุของความเครียดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปสาเหตุของความเครียดหมายถึงบุคคลจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจและอารมณ์ รวมถึงด้านพฤติกรรม แต่เมื่อเวลาผ่านไปความเครียดเหล่านั้น ก็จะค่อย ๆ คลายหายไป ร่างกายจะกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้ง สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด ปัญหาชีวิต เช่น การเงิน การทำงาน ครอบครัว สุขภาพ การคิดและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล เช่น มองโลกในแง่ลบ ใจร้อน จริงจังกับชีวิต อยู่โดดเดี่ยว

2.1.3 ประเภทของความเครียดในการทำงาน

Larsen and Buss (2005) กล่าวว่านักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของความเครียดออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) ความเครียดประเภทนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด โดยจะมีอาการปวดหัวจากความตึงเครียดที่อยู่ในภาวะอารมณ์ว้าวุ่นใจรู้สึกอยู่ในภาวะกดดัน

2) ความเครียดเป็นระยะ ๆ (Episodic Acute Stress) ความเครียดประเภทนี้จะนำมาสู่อาการปวดหัวข้างเดียวเกิดโรคความดันโลหิตสูงเกิดการอุดตันของเส้นโลหิตที่ไปเลี้ยงสมองเกิดความกังวลใจมีภาวะกดดัน

3) ความเครียดที่เป็นบาดแผลในใจ (Traumatic Stress) ความเครียดเฉียบพลันในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญของชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตความเครียดประเภทนี้จะแตกต่างจากความเครียดเฉียบพลันตรงปฏิกิริยาในการตอบสนองความเครียดโดยความเครียดประเภทนี้จะมีอาการที่เรียกว่า Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) โรคนี้อาจไม่ได้เกิดขึ้นในทันทีทันใด แต่อาจเกิดในภายหลังเพราะมันฝังอยู่ในใจ

4) ความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) เป็นความเครียดที่ไม่มีวันหายความเครียดประเภทนี้เกิดจากความเจ็บป่วยอย่างรุนแรง เช่น โรคเบาหวาน ระบบภูมิคุ้มกันในร่างกายลดลงโรคเกี่ยวกับหลอดเลือดหัวใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรัง

Miller & Keane (1972 อ้างถึงใน กีรติญา ไทยอู่, 2558) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียด ทางร่างกายและความเครียดทางจิตใจ

1) ความเครียดทางร่างกาย (Physical stress) แบ่งเป็น 2 ประเภท ตามปฏิกิริยาตอบสนอง

(1) ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เมื่อได้รับสิ่งที่คุกคามชีวิต เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ หรือการตกอยู่ในสภาพการกระทำน่ากลัว

(2) ความเครียดชนิดต่อเนื่องกัน (Continuing stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในบางโอกาส เช่น การเจ็บป่วยเรื้อรังการตั้งครรภ์ เป็นต้น

2) ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological stress) เป็นการตอบสนองของร่างกายอย่างเฉียบพลัน เมื่อคิดว่าจะมีอันตรายเกิดขึ้น เมื่อเกิดความเครียดของกล้ามเนื้อของหัวใจจะเต้นแรงและเร็ว

ประสาน พรมณฑลธรรม (2550) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ความเครียดเฉียบพลันคือความเครียดที่เกิดขึ้นในทันทีและเกิดการตอบสนองทางร่างกายในทันทีด้วยการหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมา แต่เมื่อคลายความเครียดลงหรือเมื่อหายเครียดแล้วฮอร์โมนที่เกิดขึ้นจะกลับสู่ปกติความเครียดประเภทนี้เกิดจากอาการร้อนหรือเย็นการอยู่ร่วมกันในชุมชนที่มีคนมากการเกิดความกลัวตกใจ

2) ความเครียดเรื้อรังคือความเครียดที่เกิดขึ้นประจำทุกวันและเกิดการสะสมโดยไม่มีการตอบสนองของร่างกายหรือมีการแสดงออกถึงความเครียดนั้น แต่เมื่อเกิดการสะสมนานวันเข้าก็จะกลายเป็นความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากชีวิตการทำงานความเครียดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นต้น

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ได้แบ่งความเครียดตามระยะเวลาที่เกิดเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้นและร่างกายตอบสนองต่อความเครียดนั้นทันทีโดยการหลังฮอร์โมนความเครียดออกมาเมื่อความเครียดหายไปร่างกายจะกลับสู่ภาวะปกติภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียดเช่นความกลัวหรือสถานการณ์เร่งด่วนเป็นต้น

2) ความเครียดประเภทเรื้อรังเนื่องจากเกิดการสะสมเป็นเวลานานโดยร่างกายไม่สามารถตอบสนองหรือจัดการต่อความเครียดนั้นได้

Dubrin (1990) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ความเครียดทางบวกเป็นความเครียดที่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานได้ทันเวลาผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

2) ความเครียดทางลบซึ่งเป็นความเครียดทางที่ไม่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น ความผิดหวังในหน้าที่การงานเป็นต้น

จากความหมายของประเภทของความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปประเภทของความเครียดในการทำงาน ความเครียดทางบวกเป็นความเครียดที่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข ความเครียดทางลบซึ่งเป็นความเครียดทางที่ไม่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์

2.1.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

Luthans (1992 อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2553) กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมี 3 ระดับในที่ทำงาน

1) ระดับองค์กร

องค์กรเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียด เนื่องด้วยนโยบายโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เหมาะสม เช่น เมื่อใดที่นโยบายขององค์กรหน่วยงานหรือ บริษัท ขาดความยุติธรรมต่อพนักงานการจ่ายค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกันองค์กรมีกฎเกณฑ์การทำงานเข้มงวดจนเกินไปหรือขั้นตอนการทำงานคลุมเครือ

2) ระดับกลุ่ม

(1) ขาดความกลมเกลียวกันในกลุ่ม ขาดความสามัคคี ขาดความไว้วางใจกันขาดการยกย่องให้ความสำคัญแก่กัน

(2) ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดผู้สนับสนุน ขาดการแลกเปลี่ยนและผู้ช่วยแก้ปัญหาขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำงานแข่งขันร่วมกัน

(3) ขาดความขัดแย้งภายในบุคคลระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม เมื่อเกิดความขัดแย้งพฤติกรรมที่เกิดจะมีลักษณะการกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีกัน

3) ระดับเอกบุคคล

(1) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่บุคคลแต่ละคน มีบทบาทหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกันเช่นบทบาทหน้าที่ในครอบครัวในการทำงานในชุมชนเป็นต้นการทำบทบาทหน้าที่เหล่านี้อาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

(2) ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เมื่อต้องรับผิดชอบหน้าที่ในขณะที่ยังไม่เข้าในบทบาทนั้นอาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่นั้นคลุมเครือซึ่งเกิดได้จากการได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ในการทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ไม่ดีการฝึกอบรมในงานที่ไม่เหมาะสมหรือการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกันไม่มีความชัดเจน

(3) บุคลิกลักษณะของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 บุคลิกคือ Type A และ Type B จากการศึกษา Friedman and Rosenman พบว่าบุคคลที่มีลักษณะ Type A มีประสบการณ์ทางความเครียดสูงกว่าปกติและส่งผลกระทบต่อร่างกาย ดังแสดงในตาราง 2.1

**ตารางที่ 2.1** บุคลิกลักษณะของ Type A และ Type B

| Type A | Type B |
|---|---|
| - เคลื่อนไหวเร็วอยู่เสมอ | - ไม่สนใจเวลา |
| - เดินเร็ว | - มีความอดทน |
| - รับประทานอาหารเร็ว | - ไม่โอ้อวด |
| - พูดคุยเร็ว | - แข่งเพื่อความสนุกไม่ใช่เพื่อเอาชนะ |
| - ไม่อดทน | - ผ่อนคลายโดยไม่รู้สึกผิด |
| - ทำสองสิ่งในเวลาเดียวกัน | - ไม่มีความกดดันในเรื่องของเส้นตาย |
| - ทนไม่ได้กับการมีเวลาว่าง | - สุขภาพน่านับถือ |
| - วัดความสำเร็จที่ปริมาณ | - ไม่รีบร้อน |
| - ก้าวร้าว | |
| - ชอบแข่งขัน | |
| - มักรู้สึกอยู่ภายใต้ความกดดันของเวลา | |

**ที่มา** : Friedman and Rosenman

บุคลิกลักษณะของ Type A เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเวลา พวกเขามีความทะเยอทะยานจัดอย่างเหนียวแน่นทำงานหนักวิตกกังวลสถานะสูงปรปักษ์และก้าวร้าว

บุคลิกลักษณะของ Type B เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดน้อยลงง่ายไปทำงานอย่างต่อเนื่องเพลิดเพลินไปกับความสำเร็จความทะเยอทะยาน เจียมเนื้อเจียมตัว และอยู่ในช่วงเวลานั้น พวกเขาเป็นสังคมที่สร้างสรรค์มีน้ำใจ และผัดวันประกันพรุ่ง

ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างบุคลิกลักษณะของ Type A และ Type B

บุคลิก Type A เป็นสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดรีบร้อนใจร้อน และรวดเร็วในสิ่งที่พวกเขาทำ บุคลิก Type B เป็นคนที่มีความเครียดน้อยกว่าผู้ป่วยผ่อนคลายสบาย ๆ ง่าย และไม่มีเวลาเร่งด่วน

บุคลิก Type A มีแนวโน้มที่จะละเอียดอ่อน และเชิงรุก ในทางกลับกันบุคลิก Type B มีแนวโน้มที่จะไตร่ตรอง และสร้างสรรค์ในธรรมชาติ

บุคคลที่มีบุคลิก Type A นั้นใจร้อนในขณะที่บุคลิก Type B นั้นตรงกันข้ามกับมัน

เมื่อพูดถึงเรื่องอารมณ์บุคลิก Type A นั้นจะเป็นอารมณ์สั้นในขณะที่บุคลิกภาพประเภท B นั้นจะเป็นแบบอารมณ์

บุคคลที่มีบุคลิก Type A มีการแข่งขันสูง ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีบุคลิก Type B มุ่งเน้นที่การเพลิดเพลินกับเกมมากกว่าการชนะและแพ้

บุคคลที่มีบุคลิก Type A สามารถทำหลายสิ่งพร้อมกัน ไม่เหมือนกับบุคคลที่มีบุคลิก Type B ที่สามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ตลอดเวลา

ข้อ จำกัด ด้านเวลามีผลกระทบอย่างมากต่อบุคคลที่มีบุคลิก Type A เนื่องจากได้รับแรงกดดันจากบุคคลนั้น ตรงข้ามกับบุคคลที่มีบุคลิก Type B ที่ไม่ได้รับผลกระทบจากมัน

ระดับความเครียดของบุคคลที่มีบุคลิก Type A นั้นสูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิก Type B

ดังนั้น ด้วยการอภิปรายข้างต้นคุณอาจระบุว่าเป็นประเภทของบุคลิกภาพของคุณ หากคุณอยู่ในบุคลิกภาพ Type A คุณจะต้องระมัดระวังมากขึ้น เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะเป็นโรคหัวใจได้มากกว่าบุคลิกภาพ Type B บุคลิกภาพสองแบบนี้มีลักษณะตรงกันข้ามกัน ซึ่งไม่ชอบความล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่งและทำงานอย่างหนักเพื่อหลีกเลี่ยงมันในขณะที่ไม่มีใครได้รับผลกระทบจากมัน

(4) การรับรู้ในการควบคุมตนเอง การรับรู้ว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมรอบตัวหรือควบคุมงานไม่ได้ทำให้เกิดความเครียดจากการวิจัยพบว่าเมื่อพนักงานมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจในการทำงานมีโอกาสควบคุมสภาพการทำงานได้จะสามารถช่วยลดความเครียดในการทำงานลงได้

(5) Self-efficacy คือความเชื่อหรือความคาดหวังของตนเองว่ามีความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จแหล่งที่ทำให้เกิด Self-efficacy มี 4 ทางคือ ผลการปฏิบัติงานของตนเองการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์การมีประสบการณ์จากผู้อื่นการได้รับการชักจูงให้เกิดความกล้าที่จะปฏิบัติบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะมีความพอใจแทนที่จะเป็นความกังวลใจในขณะทำงานได้รับการกระตุ้นเร้าจากบุคคลอื่นจึงเกิดการรับรู้ตนเองว่าจะสามารถทำสำเร็จได้เช่นกัน แต่การความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นตลอดเวลาบุคคลจะต้องยืดหยุ่นและเชื่อว่าถึงแม้ว่าจะล้มเหลวในครั้งนี้ แต่ก็สามารถประสบความสำเร็จได้ในครั้งต่อไป

(6) Psychological hardiness ศึกษาผู้บริหารที่มีลักษณะจิตแข็งและจิตไม่แข็งพบว่าผู้บริหารที่มีจิตแข็งมีอัตราความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความเจ็บป่วยต่ำและมีลักษณะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ชอบสิ่งที่ท้าทายเชื่อว่าสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวได้

จากความหมายของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ระดับองค์กรองค์กรเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียด

เนื่องด้วยนโยบายโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เหมาะสม ระดับกลุ่ม ขาดความกลมเกลียวกันในกลุ่ม ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดความขัดแย้งภายในบุคคลระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม ระดับเอกบุคคล ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่บุคคลแต่ละคน ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.1.5 ระดับของความเครียดในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) ความเครียดไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย แต่เป็นภาวะที่แสดงออกมา เมื่อถูกกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม ภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากจิตใจรวมถึงสภาพร่างกาย ได้อธิบายถึง ความเครียดแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

1) ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต อาจมีความรู้สึกเพียงแค่เบื่อหน่าย ขาดแรงกระตุ้น และมีพฤติกรรมที่เชื่องช้าลง

2) ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติได้เองจากการได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ซึ่งช่วยคลายเครียด

3) ความเครียดระดับสูง (High Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรง หากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอนและการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหา และระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

4) ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดระดับสูง เรื้อรังต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว ก่อให้เกิดความผิดปกติ เกิดโรคต่างๆที่รุนแรงขึ้นมาได้ เช่น อารมณ์แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความบกพร่องในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ควรเข้ารับการปรึกษาจากแพทย์

ลัดดา ตันกันทะ (2540) แบ่งความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้งหรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้น หมดไปในระยะเวลาอันสั้นเพียงนาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น ความเครียดในระดับนี้จะกลายเป็นแรงจูงใจ ท้าทายความสามารถของบุคคลจึงช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัว กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2) ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรกเกิดขึ้นจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลอยู่บ่อยครั้งหรือถูกคุกคามเป็นเวลานานขึ้นเป็นวิกฤตการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าอยู่ในระหว่างความสำเร็จ ความล้มเหลวไม่อาจ

แก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว ความรู้สึกเครียดนี้จะคงอยู่หลายชั่วโมงหรือเป็นวันมีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกลำบากใจเหนื่อยล้า และกลัวความไม่แน่นอนของงานบุคคล จึงมีความแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธก้าวร้าวเงียบขรึม เนื่องจากไม่อาจควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และมีความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต

3) ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมากเกิดขึ้นจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่รุนแรงหรือมีหลายสาเหตุร่วมกันคุกคามอย่างต่อเนื่องความรู้สึกเครียดจะคงอยู่นานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง หากไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายรู้สึกท้อแท้หมดไฟในการทำงาน ปรับตัวไม่ได้ตามมาความเครียดในระดับนี้จะขัดขวางเป็นอันตรายต่อความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้คุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลลดลง

ปรีชา อินโท (2554) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ

1) ความเครียดระดับต่ำ มักมีผลดีทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นทำให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

2) ความเครียดในระดับปานกลาง มักมีผลทำให้คนทำอะไรบางอย่างซ้ำ ๆ บ่อย ๆ เช่น รับประทานอาหารมากกว่าปกตินอนไม่หลับติดเหล้าสูบบุหรี่จัดเดินไปเดินมานั่งไม่ติดที่ เป็นต้น

3) ความเครียดในระดับรุนแรง มักมีผลทำให้คนมีความก้าวร้าวรุนแรงซึมเศร้าวิกลจริตไม่รับรู้ความเป็นจริง ไม่สามารถควบคุมตนเองได้

4) ความเครียดในระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้หลายโรคเช่นโรคกระเพาะอาหารโรคหัวใจและโรคอื่น ๆ อีกมากมาย

Turkington (1998) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) มักจะเกิดขึ้นภายในระยะเวลาอันสั้นไม่กี่นาทีหรือชั่วโมงเท่านั้นในที่สุดบุคคลก็จะสามารถขจัดความเครียดเล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านี้ออกไปได้หมดอาทิเช่น การทำงานไม่ทันเวลาพลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น

2) ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดในระดับนี้มักจะใช้เวลาในการเกิดนานกว่าหรือมีความยุ่งยากที่จะจัดการกับเหตุการณ์นั้น ๆ จัดเป็นความเครียดที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นกว่าในระดับแรกอาทิเช่น การขัดแย้งกับผู้ร่วมงานการเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรงการทำงานนานเกินไปเป็นต้น

3) ความเครียดในระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่อยู่ในระดับรุนแรงเป็นอย่างมาก คงอยู่กับบุคคลเป็นระยะเวลานานโดยที่บุคคลไม่สามารถจะขจัดความรู้สึกเครียดออกไปจากจิตใจ

ได้อาทิเช่น บุคคลที่รักเสียชีวิตความเจ็บป่วยรุนแรงการสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตเป็นต้น ๆ

กรมสุขภาพจิต (2563) ความเครียดแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1) Mild Stress เครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตอาจมีความรู้สึกเพียงแค่เบื่อหน่าย ขาดแรงกระตุ้น และมีพฤติกรรมที่เชื่องช้าลง

2) Moderateate Stress เครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติได้เองจากการได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ซึ่งช่วยคลายเครียด

3) High Stress เครียดระดับสูง เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรงหากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอนและการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหา และระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

4) Severe Stress เครียดระดับรุนแรง เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรังต่อเนื่อง จนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติและเกิดโรคต่าง ๆ ที่รุนแรงขึ้นมาได้ เช่น อารมณ์แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความบกพร่องในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ควรเข้ารับการปรึกษาจากแพทย์

จากความหมายของประเภทของความเครียดในการทำงาน ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปประเภทของความเครียดในการทำงาน ความเครียดแบ่งเป็น 4 ระดับ เครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต เครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน เครียดระดับสูง เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรงหากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เครียดระดับรุนแรง เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรังต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติและเกิดโรคต่าง ๆ ที่รุนแรงขึ้นมาได้

2.1.6 ผลกระทบจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2558) เห็นว่า ผลของความเครียดทำให้มีผลทางกาย คือ การตอบสนองจากระบบประสาทอัตโนมัติ หายใจถี่/เร็ว หัวใจเต้นแรง กล้ามเนื้อเกร็ง ปัญหาในเรื่องของการย่อยอาหาร นอนไม่ดี มีโรคทางกาย ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปสู่ผลทางอารมณ์ที่ทำให้หงุดหงิด คือ โกรธกลัว วิตกกังวล ตำหนิ วิจารณ์ตนเอง คิดหมกมุ่น ซ้ำซาก กลุ่มใจเกี่ยวกับโรคทางกายเข้ามาผสม

ดังนั้นอาการของบุคคลที่เกิดความเครียดภายในองค์กรจะมีอาการที่สามารถแสดงออกได้โดยการสังเกตหรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม มักจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อตนเอง หรือผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ได้ดังนี้

1) ผลกระทบต่อตนเอง

(1) ด้านพฤติกรรม โดยความเครียดนั้นอาจทำให้บุคคลคนๆ นั้นมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากเดิมที่เคยเป็นอยู่และบางครั้งอาจมีพฤติกรรมไปในทางที่ผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคม และมีผลต่อบุคคลรอบข้างด้วย

(2) ด้านสภาพจิตใจ โดยความเครียดนั้นอาจทำให้บุคคลคนๆ นั้นมีสภาพจิตใจที่ไม่ปกติ มีความแปรปรวนทางอารมณ์ย้ำคิดย้ำทำ นอนไม่หลับ

(3) ด้านสุขภาพ โดยความเครียดนั้น อาจก่อให้เกิดสุขภาพร่างกายเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น เส้นเลือดฝอยในสมองแตก ปวดศีรษะไมเกรน ปวดท้อง หรืออาการเจ็บป่วยทางร่างกายต่าง ๆ

2) ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

(1) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่การงานลดน้อยลง โดยงานที่ทำอาจไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หรืองานที่ปฏิบัติมีความผิดพลาดบ่อยมาก รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เกิดการผิดพลาดขาดการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกิดปัญหาในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

(2) อ่อนล้า ท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่ไม่อยากมาปฏิบัติงาน ขาดงานบ่อยหรือลางานบ่อย ซึ่งอาจถึงขั้นลาออกจากงาน

(3) เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติในความขัดแย้งทางความคิดกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในงานลดน้อยลงลดร่วมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรก็ลดน้อยลง

Robbins and Judge (2007) กล่าวว่า บุคคล ซึ่งมีระดับความเครียดสูงอาจทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ซึ่งสรุป ได้ดังนี้

1) อาการทางร่างกายอาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเครียดมักจะมีผลต่อร่างกายซึ่งข้อมูลนี้ได้มาจากงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์พบว่า ความเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ การเต้นของหัวใจและการหายใจความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะและอาจนำไปสู่โรคหัวใจ

2) อาการทางจิตใจความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ทำให้เกิดความเครียดจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ความเครียดยังทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ด้านจิตใจอีก ได้แก่ ความกังวล ความหดหู่ ความเบื่อหน่าย ฉุนเฉียว เฉื่อยชา ไม่อยากทำอะไร

3) อาการทางพฤติกรรมความเครียดจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตขาดงาน อาจจะทำให้ลาออกจากงานเช่น เดียวกับพฤติกรรมส่วนตัวบุคคลอาจเปลี่ยนแปลง อาทิ นิสัยการรับประทานอาหารที่มากขึ้น สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มสุรา พูดเร็วหงุดหงิดและการนอนหลับไม่ปกติ

Muchinsky (2006) ได้แบ่ง การตอบสนองต่อความเครียดได้ 3 ทาง คือ

1) การตอบสนองทางร่างกายมีอาการของโรคหัวใจ เช่น ความดันโลหิตสูงระดับคลอเลสเตอรอลสูง และมีอาการของโรคทางเดินอาหาร เช่น โรคกระเพาะ

2) การตอบสนองทางจิตใจ ได้แก่ อาการหงุดหงิด เบื่อหน่าย หดหูใจ โกรธ เป็นต้น

3) การตอบสนองทางพฤติกรรม ได้แก่ มีการแสดงออกถึงความก้าวร้าว งานขาด งานติดยาเสพติด

กรมสุขภาพจิต (2563) ความเครียดจะส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางร่างกายจิตใจและพฤติกรรม ดังนี้

1) ความผิดปกติทางร่างกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ ไมเกรน ท้องเสีย หรือท้องผูก นอนไม่หลับหรือง่วงนอนตลอดเวลา ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อเบื่ออาหาร หรือกินมากกว่าปกติ ท้องอืดท้องเฟ้อ อาหารไม่ย่อยประจำเดือนมาไม่ปกติ เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ มือเย็น เท้าเย็น เหงื่อออกตามมือตามเท้า ใจสั่น ถอนหายใจบ่อย ๆ ผิวหนังเป็นผื่นคัน เป็นหวัดบ่อย ๆ แพ้อากาศง่าย เป็นต้น

2) ความผิดปกติทางจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล คิดมากคิดฟุ้งซ่าน หลงลืมง่าย ไม่มีสมาธิ หงุดหงิดโกรธง่าย ใจน้อย เบื่อหน่าย ซึมเศร้า สิ้นหวัง หมดความรู้สึกสนุกสนาน เป็นต้น

3) ความผิดปกติทางพฤติกรรม ได้แก่ สูบบุหรี่ ดื่มสุรามากขึ้น ใช้สารเสพติด ใช้ยานอนหลับ ขี้บ่น ชวนทะเลาะมีเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ ดึงผม กัดเล็บ กัดฟัน ผุดลุกผุดนั่ง เงียบขรึม เก็บตัว เป็นต้น

Dunnett and Hough (1990) ได้สรุปผลกระทบที่เกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงานไว้แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ทางร่างกาย (Physiological Responses) บุคคลที่มีความเครียดจากการทำงานสูงจะส่งผลให้ร่างกายมีการตอบสนอง 2 ลักษณะ คือ

(1) ระบบโลหิต ได้แก่ ความดันโลหิตสูงขึ้นความเสี่ยงโรคหัวใจ และคอเลสเตอรอลสูงขึ้น

(2) ชีวเคมี ได้แก่ ระบบฮอร์โมนต่าง ๆ รวมทั้งกรดต่าง ๆ ในร่างกายผิดปกติระบบการย่อยอาหารผิดปกติ

2) ทางจิตใจ (Psychological Responses) ความเครียดจากการทำงานส่งผลให้บุคคลรู้สึกห่างเหินจากองค์การเกิดความวิตกกังวล เบื่อเหนื่อยหน่าย และเกิดความสับสนในการทำงานขาดความมั่นใจในตัวเอง และส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง

3) ทางพฤติกรรม (Behavioral Responses) พฤติกรรมในทางลบที่เกิดขึ้นจากความเครียดในการทำงาน ได้แก่ เกิดอุบัติเหตุในการทำงานพฤติกรรมการใช้บุหรี่ แอลกอฮอล์ และคาเฟอีนการขาดงาน การประท้วง และลาออกจากงาน

Baron and Greenberg (1999) ระบุว่า ความเครียดในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1) ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า หากบุคคลมีความเครียดในการทำงานมากเกินไปจะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง

2) ผลกระทบทางจิตใจความเครียดจะส่งผลทางจิตใจ ซึ่งแสดงออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) สภาวะหมดแรงและอารมณ์ในการทำงาน

(2) สภาวะเพิกเฉยหรือมีทัศนคติทางลบต่องานและสภาวะไม่สนใจ

(3) ไม่คาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในงาน

3) ผลกระทบต่อสุขภาพความเครียดจะส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเจ็บป่วยได้ เช่น ไมเกรนโรคหัวใจรวมทั้งอาจก่อให้เกิดโรคมะเร็งด้วย

พิบูล ที่ปะปาล (2550) ผลกระทบของความเครียดแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) อาการทางด้านร่างกายจากการวิจัยพบว่า ความเครียดเป็นต้นเหตุทำให้ระบบการเผาผลาญอาหารเปลี่ยนแปลง ทำให้อัตราการเต้นหัวใจและการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูง ทำให้ปวดศีรษะและอาจนำไปสู่หัวใจวายได้

2) อาการทางด้านจิตวิทยาความเครียด ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ทำให้เกิดอาการทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ทำให้เกิดความตึงเครียด ความกังวล ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

3) อาการทางด้านพฤติกรรมความเครียด ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไป เช่น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้ขาดงานบ่อย รวมทั้งนิสัย การรับประทานอาหารเปลี่ยนไป มีการสูบบุหรี่ดื่มสุรามาก ขึ้นหงุดหงิด กระสับกระส่าย อารมณ์เสีย และนอนไม่หลับ เป็นต้น

ส่วนงานวิจัยครั้งนี้ ใช้การวัดความเครียดในการทำงานโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามผลกระทบจากความเครียดในการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย อาการผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกายที่มีผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดจากสิ่งที่มารบกวนหรือคุกคามต่อร่างกายมักจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคความดันโลหิตสูง อาการนอนไม่หลับ ปวดหัวไมเกรน เป็นต้น

2) ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการรบกวน หรือคุกคามต่อจิตใจอาจเป็นสาเหตุ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลงและเกิดอาการทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่ายตึงเครียดกดคันซึมเศร้า เป็นต้น

3) ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรว่ามีภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อบรรเทาความเครียดเช่น ขาดงานบ่อย มีการเปลี่ยนแปลงนิสัย การรับประทานดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่จัดและนอนไม่หลับ เป็นต้น

ความเครียด ส่งผลทำให้เรามีการตอบสนองต่อ เรื่องราวต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบร่างกายทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ นั้นเป็นปฏิกิริยาตอบสนองอย่างหนึ่งของร่างกายที่มีต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ไม่ว่าจากภายใน ตัวเองหรือจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ความเครียดสามารถเกิดได้ทุกแห่งทุกเวลา อาจจะเกิดจากสาเหตุ ภายนอก เช่น การย้ายบ้าน การเปลี่ยนงาน ความเจ็บป่วย การหย่าร้าง ภาวะว่างงาน ความสัมพันธ์กับ เพื่อน ครอบครัว หรืออาจจะเกิดจากภายในผู้ป่วยเอง เช่น ความต้องการเรียนดี ความต้องการเป็นหนึ่ง หรือความเจ็บป่วยของร่างกาย ความเครียดเป็นระบบเตือนภัยของร่างกายให้เตรียมพร้อมที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีความเครียดน้อยเกินไป หรือมากเกินไปไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ ส่วนใหญ่เข้าใจว่าความเครียดเป็นสิ่งไม่ดีที่ มันก่อให้เกิดอาการปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ หัวใจเต้นเร็ว แน่นท้อง มือเท้าเย็น แต่ความเครียดก็มีส่วน ดีเช่น ทำให้เรามีความตื่นเต้นความท้าทายและความสนุก

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

2.3.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า คือ การออกแบบงานที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตวิทยาในการทำงาน 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสำคัญของงานการรับรู้ด้านความรับผิดชอบในผลของงาน และการรับรู้ถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนเองทำ

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959 อ้างถึงใน รงภู่ พวงไพโรจน์, 2540) ลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรืองานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง แต่เพียงผู้เดียว

Wall and Martin (1987 cited Spector, 1996) หมายถึงรายละเอียด และคุณสมบัติต่าง ๆ ของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้

Schultz and Schultz (2002) ได้ให้ความหมายของลักษณะงาน หมายถึง การใช้เงื่อนไขทางจิตวิทยากำหนดลักษณะของงานเฉพาะกับงานหลัก ๆ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในพนักงานผู้ที่มีความต้องการความก้าวหน้า

Greenberg and Baron (2000) ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติของงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลายความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและองค์การการลาออกลดน้อยลง

ขวัญใจ โชคท่าพระ (2550) ได้ให้ความหมายของลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานที่มุ่งเน้นลักษณะงานหลักในงานของพนักงานที่มีพื้นฐานการแสดงให้เห็นเกี่ยวกับมิติของงาน คือ ทักษะที่หลากหลายความเป็นเอกลักษณ์ของงานความสำคัญของงานความเป็นอิสระของงานการให้ข้อมูลย้อนกลับของงาน

จากความหมายของลักษณะงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาในข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของลักษณะงาน คือ ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติของงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลายความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและองค์การการลาออกลดน้อยลง

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

Turner and Lawrence (1965 อ้างถึงใน ขวัญใจ โชคท่าพระ, 2550) ในปี 1965 Turner and Lawrence ได้เป็นผู้ริเริ่มและศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ของงานกับปฏิกิริยาของพนักงานต่องานที่ทำและได้พัฒนาแบบวัดวัตถุประสงค์ของงานขึ้นมาฉบับหนึ่งเรียกว่าดัชนี อาร์ทีเอ เป็นดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะงาน 6 ด้าน ดังนี้

1) ความหลากหลาย
2) ความเป็นอิสระ
3) ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการ
4) ปฏิสัมพันธ์ที่เลือกได้
5) ความรู้ความชำนาญที่ต้องการ
6) ความรับผิดชอบ

ในการศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน Turner and Lawrence เชื่อว่างานมีคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน สูงมากเท่าใดพนักงานก็จะมีความพึงพอใจและเอาใจใส่งานมากขึ้นเท่านั้น แต่เมื่อทำ

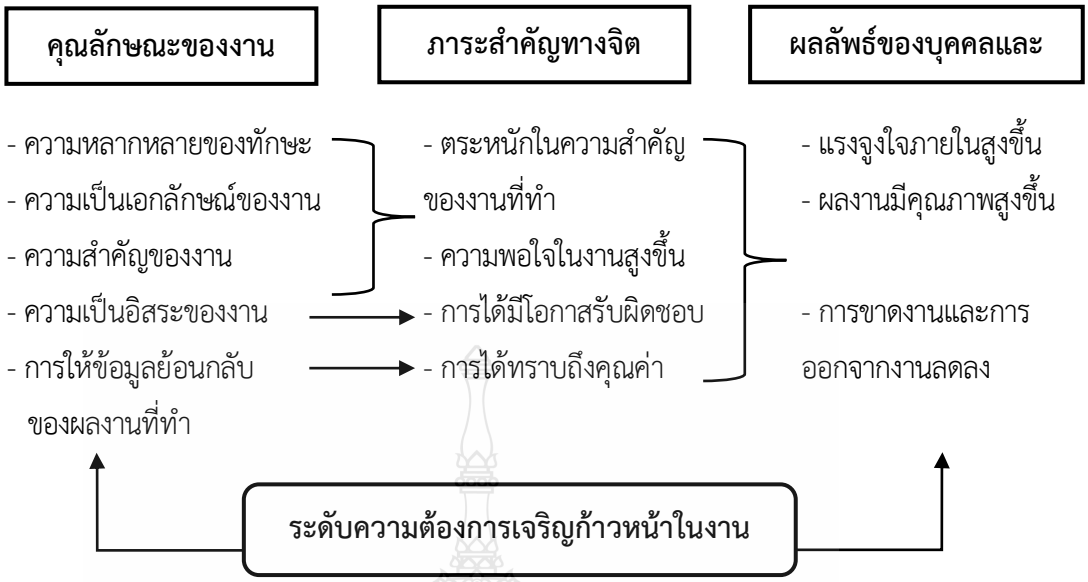
การทดสอบวิจัยความคิดดังกล่าวพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกที่คาดหวังไว้ระหว่างดัชนี อาร์ทีเอ กับความพึงพอใจและความเอาใจใส่ของพนักงานนั้นจะพบเฉพาะในคนโรงงานที่ตั้งในเมืองเล็ก ๆ เท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยก็อธิบายว่าผลดังกล่าวเกิดจากความแตกต่างของวัฒนธรรมย่อยเบื้องหลังของพนักงาน

Hackman and Lawler (1971 อ้างถึงใน ขวัญใจ โชคท่าพระ, 2550) ได้นำประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลเข้ามาศึกษาร่วมกับลักษณะงาน เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงในการทำงานการตอบสนองทางจิตและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน จากนั้นได้ศึกษาวิจัยถึงปฏิกิริยาของพนักงานต่อลักษณะงานของพนักงานโดยวัดลักษณะของงาน 4 ลักษณะ คือ ความหลากหลายความมีเอกลักษณ์ของงาน ความเป็นอิสระและข้อมูลย้อนกลับรวมกับความต้องการความก้าวหน้า โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างความเข้มของความปรารถนาสำหรับความพึงพอใจในความต้องการระดับสูง ซึ่งได้แบ่งลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) เป็นลักษณะงานที่สำคัญประกอบด้วย ความหลากหลายของงานความเป็นอิสระความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

2) ประกอบด้วยการทำงานร่วมกับผู้อื่นและโอกาสในการสร้างมิตรภาพ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย คือ เมื่องานมีลักษณะงานทั้ง 4 ลักษณะ สูงพนักงานที่พึงพอใจต่อความก้าวหน้ามีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจสูง พึงพอใจในงานสูงทำงานมีคุณภาพมากขึ้น และขาดงานน้อยลง

Hackman and Oldham (1980, อ้างถึงในกล้าหาญ ณ น่าน, 2556) ผู้พัฒนาทฤษฎีลักษณะงานได้เสนอว่ามีลักษณะงานบางประการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานการแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานในทางบวกส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพอารมณ์ในทางบวกและปฏิบัติงานได้ดีสิ่งเหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อไปได้พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันในความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยคนที่มีความต้องการเจริญก้าวหน้าสูงจะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะในงานมากกว่า ดังนั้นทฤษฎีลักษณะของงานที่ชี้เฉพาะถึงเรื่องลักษณะของงานจะนำไปสู่ภาวะทางจิตวิทยาว่าเป็นการนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจผลการทำงานและความพึงพอใจในงาน Hackman and Old ham ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาและพัฒนาแบบจำลองคุณลักษณะงานประกอบด้วยมิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่สภาวะทางจิตใจที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานดังแสดงในภาพที่ 2.1




**ภาพที่ 2.1** แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Old ham

**ที่มา :** อรนิชา ชื่นจิตร (2560)

1) การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ( Experienced Meaningfuess of the Work ) บุคคลจะต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความหมายมีค่าและมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2) การได้รับผิดชอบผลลัพธ์จากการทำงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นและความพยายามของเขาจะส่งผลต่อผลลัพธ์นั้น

3) การรับรู้ผลของการกระทำ ( Knowledge of Results ) บุคคลสามารถรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ เมื่อใดมีสภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ประการเกิดขึ้นกับบุคคล จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลงานนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจและผลลัพธ์ ดังนี้

(1) แรงจูงใจภายในการทำงานสูง

(2) การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง

(3) ความพึงพอใจในงานสูง

(4) การขาดงานและการออกจากงาน

การมีสภาวะทางจิตทั้ง 3 ประการ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะงาน 5 มิติตามทฤษฎี

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ก่อให้เกิดกิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนำไปสู่การใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน

2) ความเด่นชัดของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงานโดยพนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าผลลัพธ์จากงานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำออกไปนั้นมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อองค์กรรวมถึงบุคคลในสังคม

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานพนักงานมีอิสระในการจัดการกับงานไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการทำงาน การจัดตาราง การทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น สามารถทำให้พนักงานทราบถึงผลที่เกิดจากการทำงานได้โดยตรงและข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานได้รับ

จากแนวคิดเกี่ยวลักษณะงานข้างต้นที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมานั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2556) ซึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะงานมีทั้งหมด 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะความเด่นชัดของงานความสำคัญของงานความมีอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความน่าสนใจและครอบคลุมมิติของงาน ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติทั้งทางบวกและทางลบ

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เคมีพนธ์ แสงแก้ว (2557) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตหรือสามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรมอาจเป็นคนสิ่งของพลังงานสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

ชญาภา วริวรรณ (2552) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กรกฎระเบียบขององค์กร

โครงสร้างการทำงานวัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

อดิศร พูลสุวรรณ (2552) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

Schultz (อ้างถึงใน ภัตติญา แก้วสี่ดวง, 2551) ได้ให้ความหมายว่าสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน นอกจากการปรับปรุงเรื่องอุณหภูมิแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงานแล้วการออกแบบการจัดวางผังสำนักงานยังมีส่วนช่วยในการไหลเวียนของงานระบบสื่อสารตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ทำงานในองค์การอีกด้วย

ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอาง (2548) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคคลในขณะที่ทำงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ ตัวบุคคลสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานนโยบายองค์การกระบวนการจัดการและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ได้แก่ แสงสีเสียงอุณหภูมิเป็นต้นซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิตความเครียดความล้าในการทำงานรวมถึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากความหมายต่าง ๆ

สกุลนารี กาแก้ว (2546) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานอาจเป็นบุคคลเช่นหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานหรือเป็นสิ่งของเช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เช่น อากาศแสงสว่างเสียงความร้อนและเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงานค่าตอบแทนสวัสดิการ

คนองยุทธ และคณะ (2542) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะและนโยบายโครงสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพกระบวนการจัดการและบรรยากาศหรือพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพจิตความเครียดความล้าในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ว่าเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อสุขภาพจิตความเครียดความล้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.3.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ (2550) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การซึ่งพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงกลับรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์การมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยหนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้มีการศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมเรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์การและการจัดการ ได้แก่ การจัดลักษณะโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบายแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การชื่อเสียงขององค์การและการดำเนินงานขององค์การ

4) ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนของพนักงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลงานและมีวิธีจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรม และเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงานเป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่ามีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพมี ศักดิ์ศรีและได้การยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน คือ การได้รับการเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตนมีกลุ่มงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสารคือการให้ข่าวสารในองค์การเช่นข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาหรือก้าวหน้าขององค์การข่าวสาร เกี่ยวกับแผนการที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและการบังคับบัญชาการรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9) การวางผังที่ทำงานคือการจัดสภาพสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด มีระเบียบมีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้อยู่เสมออากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัยมีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับคือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากคำว่าค่าจ้างที่บุคคลทั่วไปได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดเบี้ยประกัน เป็นต้น

คนองยุทธ และคณะ (2542) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท

1) ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์นโยบายและกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ

2) โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะโครงสร้างที่ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเล ที่ตั้งขององค์การแสงสว่างสีอุณหภูมิฝุ่นละอองเครื่องมือและอุปกรณ์

4) กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงานการติดต่อสื่อสารการแก้ปัญหาความขัดแย้งการคัดเลือกบุคลากรการให้รางวัลการควบคุมงานและการประสานงาน

5) บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การการรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Gilmer (1973) กล่าวว่าลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นองค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบายแนวทาง วิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิมีสถานภาพมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานการนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตนมีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การเช่นข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาการรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบมีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสมมีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัยมีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Gilmer (1973) และเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางตัวมาประกอบการวิจัย

ซึ่งประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานองค์การและการจัดการคุณลักษณะทางสังคมของงานค่าจ้างคุณลักษณะเฉพาะของงานสภาพการทำงานและสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

## 2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Rajamangala University of Technology Thanyaburi) นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน จนกระทั้งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกร่าง เป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษา วิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ปรัชญา (Philosophy)**

นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม

**ปณิธาน (Determination)**

มุ่งมั่นจัดการศึกษาและวิจัย ผลิตนวัตกรและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

**วิสัยทัศน์ (Vision)**

มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ

**เอกลักษณ์ (Uniqueness)**

มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติ พัฒนานวัตกร และสร้างสรรค์นวัตกรรม

**อัตลักษณ์ (Identity)**

นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม

**พันธกิจ (Mission)**

1) จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ

2) สร้างงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์สู่การผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3) ให้บริการวิชาการที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพสู่การเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

4) ทำนุบำรุงศาสนาศิลปะและวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5) จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้า

6) จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มแนวทางการจัดหารายได้เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลัก

**ค่านิยมองค์กร (Core Value)**

| | |
|---|---|
| R (Right) | ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง |
| M (Mastery) | รู้ คิด ทำ แบบมืออาชีพ |
| U (Universal Standard) | มีความเป็นสากล |
| T (Technology) | ต่อยอดเทคโนโลยี |
| T (Trust & Team) | เชื่อมั่นในทีม |

**วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)**

1) มุ่งเน้นตรงเวลา

2) จิตอาสาคือชีวิต

3) รู้คิดอย่างสร้างสรรค์

4) ก้าวทันโลกทัศน์

5) ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

1) Learning to be Innovator : การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกร

2) Research for Innovation : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) Social and Culture Enhance by Innovation : การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม

4) Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ภาพที่ 2.2** สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เป็นตรารูปวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบ ล้อมรอบดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบานก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขจรไปทั่วสารทิศ ภายใต้ดอกบัว

เป็นดวงตราพระราชลัญจกร บรรจุอยู่อันเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์ท่านได้เป็นผู้พระราชทาน นามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบและมีเลข 9 บรรจุอยู่ซึ่งหมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับ มีชื่อ“สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ทิพย์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยี อันเป็นมงคลแห่งพระราชา

นับเป็นโอกาสดีที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้กฎหมายการศึกษาฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ส่งผลให้มีการรวมการจัดการศึกษาทุกระดับไว้ในกระทรวงเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการและให้สถาบันอุดมศึกษาที่สอนระดับปริญญามาอยู่ในสังกัดเดียวกันคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารวมทั้งการกระจายอำนาจ สู่สถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระคล่องตัวในรูปแบบของสถาบันn อุดมศึกษาของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาในกำกับรัฐ ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.1518 เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯให้ประกาศว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

**ภาพที่ 2.3** สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

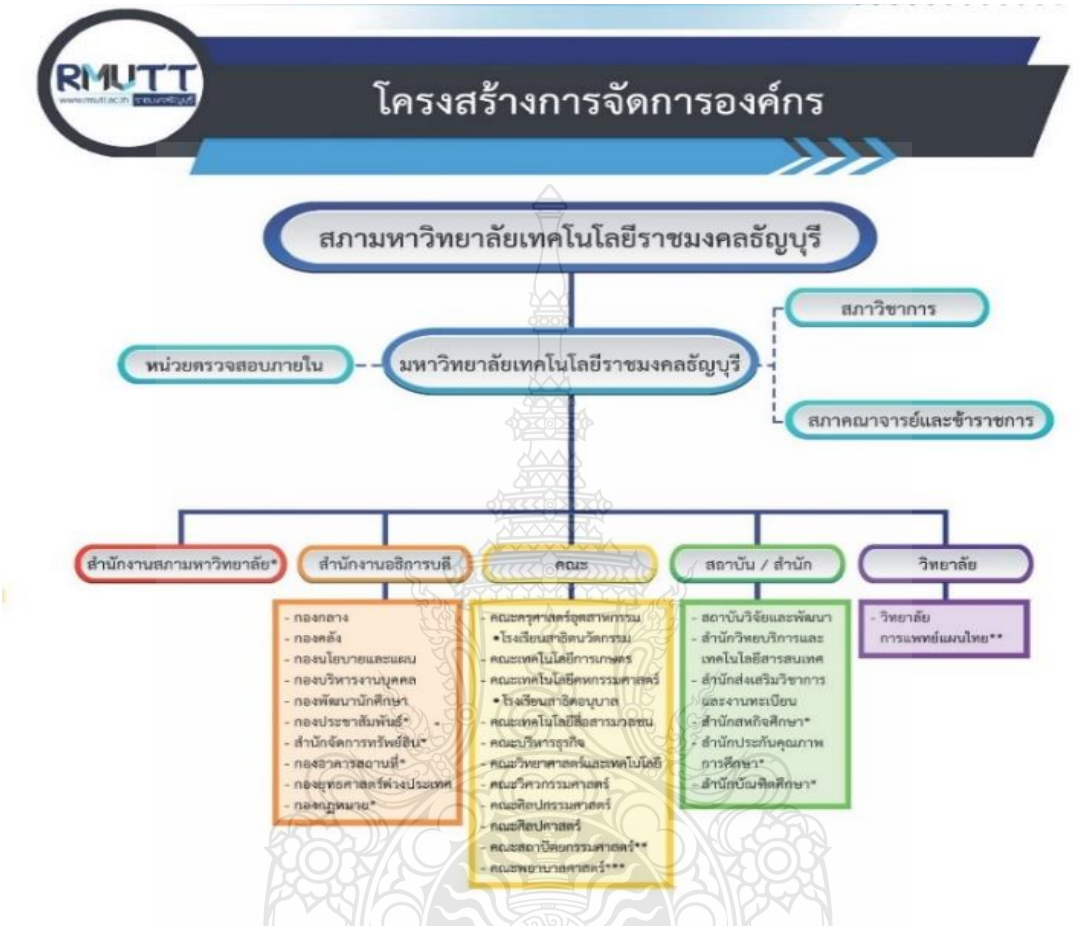
สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้

สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยบริหารจัดการได้โดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นเพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและยกระดับสถานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งสามารถจัดการศึกษาได้ถึงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่งขึ้น โดยมีการรวมวิทยาเขตที่อยู่ใกล้เคียงกันจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 มีผลให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิมตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งเก้าแห่งดังต่อไป นี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

**โครงสร้างการจัดการองค์กร**




**ภาพที่ 2.4** โครงสร้างการจัดการองค์กร
**ที่มา :** https://www.rmutt.ac.th/

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัทมาวดี อุดแดง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปกติหรือไม่เครียดความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

มีเพียงด้านภูมิทัศน์ด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครู คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านการเรียนการสอนโดย ตัวแปรทั้งสองร่วมกันทำนายความเครียดของครูได้ร้อยละ 8.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริพร เถาดี (2555) ได้ศึกษาความเครียดของ ทันตาภิบาลในเขต จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 101 คน ผลการศึกษาพบว่า ทันตาภิบาล จังหวัดชัยภูมิมีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับความเครียดของ ทันตาภิบาล จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความเครียดของ ทันตาภิบาล จังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์สูงสุดส่วนปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเครียดของทันตาภิบาล จังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐาปนี วังกานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานด้าน บทบาทและหน้าที่ในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย สำหรับความเครียดของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานและสถานภาพมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยการทำงานประกอบด้วยลักษณะงานสัมพันธภาพในการทำงานความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.497

อนันท์ พะละหงส์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า ความเครียดในการทำงานอาการทางด้านจิตใจพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก มีความรู้สึกโกรธ เมื่อถูกกล่าวหาว่าทำงานไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความรู้สึกกดดัน เพราะงานที่ทำเกินขีดความสามารถ และรู้สึกซึมเศร้าในเวลาทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาล มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด แล้วทำให้มีความรู้สึกขัดแย้งที่มีอยู่ในใจรู้สึกคับข้องใจ วิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่น และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังพบอีกว่าความเครียดในการทำงาน ทางด้านพฤติกรรม พนักงานเทศบาลมีการส่งเสียงดัง ขี้โมโห โวยวายส่งเสียงดัง เดินตัวเกร็งในที่ทำงาน อีกทั้งมีพฤติกรรมชอบดื่มเหล้าอาจทำให้เกิดความเครียดและแสดงออกมาอย่างไม่มีสติ

อนุรัตน์ อนันทนาธร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจฯ ส่วนใหญ่มีระดับภาวะความเครียดในการแสดงออกด้านจิตใจ และการแสดงออกด้านร่างกาย อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีลักษณะแบบราชการ มีกฎระเบียบที่ตายตัว ลักษณะการทำงานที่เป็นลักษณะประจำ ไม่ยืดหยุ่นจึงทำให้ง่ายต่อการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันตำรวจที่ทำงานหนักและปฏิบัติตามกฎระเบียบค่อนข้างเคร่งครัด จึงเกิดความเครียดได้ง่าย โดยประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดทั้ง 5 ด้าน เกิดจากด้านลักษณะงาน ที่มีภาระการทำงานที่มากเกินไป รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ เหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการทำกิจกรรมปกติของบุคคลโดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดผลทางบวกหรือลบก็ได้ทำให้บุคคลต้องปรับตัว รวมถึงความคับข้องใจ (Frustration) อันเกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ บทบาทในองค์กร เกิดความซับซ้อนของบทบาทความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ให้มีความเป็นเอกเทศไม่มีต้องรับผิดชอบที่ละหลาย ๆ งาน อีกทั้งการต้องรับฟังคำสั่งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สัมพันธภาพในหน่วยงาน การดำเนินกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ทั้งภายในหน่วยงาน รวมถึงระหว่างหน่วยงานให้มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้น กลมเกลียวกันภายในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น และด้านโครงสร้างองค์กรซึ่งกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ไม่เพียงพอต่อภาระงาน รวมถึงการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ทุกคนให้มีความเหมาะสมกันและมีลักษณะชัดเจน

ตุ๊กตา บุรีรัมย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุม เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมการเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งหากพนักงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงย่อมก่อเกิดความเครียดของพนักงาน และเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากปัจจัยระดับบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความเครียด เช่น บุคลิกภาพ สภาพจิตใจ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความแตกต่างด้านเพศ ปัญหาส่วนบุคคล ลักษณะของครอบครัวและสถานการณ์ทางการเงิน โดยที่ปัจจัยที่กล่าวมานั้นส่งผลให้เกิดความเครียดได้และส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้เช่นกัน

อรนิชา ชื่นจิตร (2560) ได้ศึกเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่ำกว่า 20 ปี และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและความเด่นชัด

ของงานบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ดังที่ได้ผลการศึกษาว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุและการศึกษา ลักษณะงาน ด้านความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์ล้วน แต่เป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางลบแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้นนั่นหมายถึงว่า ยิ่งพนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่อปัจจัยข้างต้นมากเพียงใด ความเครียดในการทำงานโดยรวมจะลดลงเพียงนั้นในทางตรงข้ามลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกเป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงานหมายถึง ยิ่งพนักงานมีทัศนคติต่อปัจจัยข้างต้นมากเพียงใด ความเครียดในการทำงานโดยรวมจะยิ่งเพิ่มขึ้นมากเพียงนั้น อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้งหมดข้างต้นรวมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานได้ร้อยละ 39.1 แสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่สามารถอธิบายความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานได้ประมาณร้อยละ 60

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Ashfaq Ahmed (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของความเครียดในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารปากีสถาน พบว่า ปัจจุบัน ธนาคารอยู่ภายใต้การทำธุรกรรมของความเครียดที่ดี และเนื่องจากพื้นหลังของความเครียดมากมาย เช่น ส่วนเกิน บทบาทสงสัย ความขัดแย้งของบทบาท ความห่วงใยต่อผู้คน การมีส่วนร่วม การขาดการตอบรับ มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อยู่ในบทบาทที่สร้างสรรค์การพัฒนาอาชีพ โครงสร้างองค์กร และสภาพภูมิอากาศ สาเหตุที่พบ คือ ความเครียดมีความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเครียดในงานและการปฏิบัติงานและแสดงให้เห็นว่าความเครียดในงานลดลง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ทั้งนี้องค์กรมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ และส่งเสริมการทำงานที่เป็นมิตรในทีมเพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

Rizwan Raheem Ahmed (2014) ได้ศึกษาผลกระทบของความเครียดต่อการปฏิบัติงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ของพนักงานของมหาวิทยาลัยภาคเอกชน ในการาจี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน ภาระงานความขัดแย้งในบทบาทและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่เพียงพอเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาเกิดความเครียด ซึ่งจะลดประสิทธิภาพการทำงาน แต่เนื่องจากชีวิตที่ปราศจากความเครียดไม่สามารถทำได้ในองค์กรใด ๆ จึงไม่สามารถกำจัดได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารสามารถดำเนินการ เพื่อลดขนาดได้ องค์กรสามารถลดระดับความเครียดของพนักงานได้โดยการออกแบบงานใหม่ เพื่อลดภาระงานของพนักงานและลดความขัดแย้งในบทบาทและจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์กรควรให้คำปรึกษาแก่พนักงานในการเรียนรู้เทคนิคการจัดการความเครียดเพื่อเอาชนะปัญหาความเครียด

Moaz Nagib Gharib (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเครียดในงานต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรทางวิชาการที่ Dhofar University ผลการวิจัยพบว่ามิติของ

ภาระงานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด สิ่งนี้บ่งชี้ว่าการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่วิชาการและเผชิญกับความเครียดในระดับปานกลางซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถและจำนวนหน้าที่และงานที่ต้องทำการเข้าร่วมประชุมมีผลต่อภาระงานมากที่สุด ความขัดแย้งในบทบาทได้อันดับรองลงมา ซึ่งหมายความว่าเจ้าหน้าที่วิชาการจะประสบกับความขัดแย้งในระดับต่ำ เนื่องจากพวกเขาทำงานและกิจกรรมที่ไม่ตรงกับหลักการค่านิยมและประสบการณ์ในอดีตที่พวกเขามี ประการสุดท้าย คือ มิติความคลุมเครือของบทบาทซึ่ง สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทกิจกรรมและงานที่ชัดเจนและชัดเจนที่ดำเนินการ โดยเจ้าหน้าที่วิชาการเช่นการสอนกิจกรรมการสอบและการให้คำปรึกษาบทบาท ผลลัพธ์เหล่านี้แตกต่างกันในแง่ของลำดับของมิติของพนักงานที่ทำงานกับการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามิติด้านความคลุมเครือของบทบาทมาก่อนตามด้วยมิติความขัดแย้งของบทบาทและมิติภาระงานในที่สุด

Kinyita Pauline Nyangahu (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาของ Transit Hotel ในเขตเมืองไนโรบี พบว่า พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรและจำเป็นต้องเตรียมพร้อมกับปัจจัยที่สามารถขัดขวางการทำงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบหลักของการจัดการในองค์กรใด ๆ ผู้บริหารบางคนเพิกเฉยต่อปัญหานี้และระบุว่าไม่สำคัญ ดังนั้น พนักงานในโรงแรมของไนโรบีมีความเครียดในการทำงานในระดับสูงมากขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร ควรหาแนวทางที่จะช่วยให้พนักงานรับมือกับความเครียดจากการทำงาน โดยให้ทั้งองค์กรและพนักงานเองได้ผลกระทบจากความเครียดน้อยที่สุด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อระบุแหล่งที่มาของความเครียดและผลกระทบต่อพนักงานประสิทธิภาพและเพื่อตรวจสอบ เทคนิคที่ใช้โดยผู้จัดการของสิ่งเหล่านี้องค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานและการทำงานนั้นพบว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

Eija Torkinlampi (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของงานที่มีความเครียดต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรสถาบันการเงินรายย่อยในแคเมอรูน พบว่า ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของวันนี้มีการแข่งขันกันมาระหว่าง บริษัท พนักงานประสิทธิภาพกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญและสำคัญสำหรับความสำเร็จของ บริษัท ประสิทธิภาพการทำงานนี้คือ ขัดขวางอย่างมีนัยสำคัญจากความเครียดที่พบมาก

เกินไปในสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งนี้ได้กระตุ้นความสนใจของนายจ้างจำนวนมาก รู้ปัจจัยที่นำไปสู่ความเครียดในการทำงานและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรใด ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าประสบความสำเร็จและทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งพนักงานมีความเครียดในปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นจำนวนมาก พนักงานได้มีความเห็นว่า ผู้บริหารพยายามกดดันพวกเขาเพื่อเพิ่มผลผลิตของพวกเขา พนักงานบางคนยืนยันว่าโปรแกรมที่ปราศจากความเครียดเป็นหนทางไกลในการเพิ่มผลผลิต และในขณะที่คนอื่นไม่เห็นความเป็นไปได้ของ

โปรแกรมนี้ลดความเครียด สภาพแวดล้อมทางธุรกิจพนักงานมีงานที่ยากมากและคาดหวังมาก จึงมีการจัดตั้งโปรแกรมการจัดการความเครียดเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความเครียด ซึ่งช่วยให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้นและเพิ่มผลผลิตจึงบรรลุผลเป้าหมายของสถาบัน

Cross Ogohi Daniel (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของความเครียดในงานต่อการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยลบที่ทำให้พนักงานมีความสุขส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานเป็นที่ชัดเจนจากปัจจัยจำนวนมากที่ระบุรายงานและเชิงปริมาณและผ่านการทบทวนวรรณกรรมว่าบรรลุเป้าหมายของการศึกษา นอกจากนี้ยังพิสูจน์ว่าความเครียดมีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีปัจจัยความเครียดมากมายที่พนักงานต้องทนอยู่และการสอบสวนพิสูจน์ให้เห็นว่าผลของความเครียดส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน ความจริงที่ว่าพนักงานส่วนใหญ่คิดจะออกจากงานและรู้สึกว่าองค์กรไม่สนใจพวกเขาเป็นภาพสะท้อนของความไม่พอใจอย่างมากที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างไม่ต้องสงสัย

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้ จึงได้กำหนดวิธีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษาไว้ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 999 คน

**ตารางที่ 3.1** บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| คณะ | จำนวนประชากร (คน) |
|---|---|
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 204 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 91 |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 48 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 54 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 128 |
| คณะศิลปศาสตร์ | 109 |
| คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 84 |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 50 |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 107 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 61 |
| วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 33 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 30 |
| **รวม** | **999** |

**ที่มา** : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์, 2553)

จากสูตร Taro Yamane (1973) ได้พัฒนาสูตรขึ้นมาเพื่อใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

กำหนดให้ e คือ ความคาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{999}{1+999\,(0.05)^2}$$

$$= 286.63$$

ฉะนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 287 คน

3.1.3 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้การสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามขั้นตอน (Two - Stage Sampling) ในขั้นตอนแรกนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งจะแบ่งได้ 12 ชั้น ตามประเภทบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปะศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยและคณะพยาบาลศาสตร์ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 50 คน คณะบริหารธุรกิจ 43 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 40 คน คณะศิลปะศาสตร์ 32 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 30 คน

คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน 23 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ 22 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร 11 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ 8 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 11 คน คณะพยาบาลศาสตร์ 8 คน วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย 9 คน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถามซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สังกัดสายงาน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งสิ้น 19 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ
2. ความเด่นชัดของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในการทำงาน
5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ด้านองค์การและการจัดการ
4. ด้านค่าจ้าง
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน
6. ด้านการนิเทศงาน
7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร
9. ด้านสภาพการทำงาน
10. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งสิ้น 21 ข้อโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย
2. ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม

ซึ่งคำถามในตอนที่ 2-5 เป็นแบบลักษณะปลายปิด มีคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักมีคะแนนต่อไปนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.2.2.1 การตรวจคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC ) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป (ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์, 2553, น.91-93)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง
R = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การแปลความหมายมี ดังนี้

ค่า IOC > 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC < 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.2.2 แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

3.2.3 นำไปทดสอบ (Try Out) บุคคลอื่นที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1970, อ้างถึงใน ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์, 2553) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ประกายรัตน์ สุวรรณ , 2555) ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.838

## 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 287 คน

ขั้นที่ 2 ขอความร่วมมือจากผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการกรอกข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลและการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจดูในความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ถ้าพบว่า แบบสอบถามชุดใดผู้ตอบแบบสอบถามทำไม่ครบทุกข้อก็จะทำการเก็บเพิ่มเติม เมื่อได้ข้อมูลครบ 287 ชุด แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สังกัดสายงาน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และรายได้ มีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (แบบปลายปิด) นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายข้อ โดยวิธีวิเคราะห์การคำนวณหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ซึ่งข้อคำถามที่ใช้วัดเป็นแบบมาตราส่วนวัดประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุดให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานปานกลางให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดให้คะแนน 1 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) ในแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้วัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ให้คะแนนแล้ว

นำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุดให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานปานกลางให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดให้คะแนน 1 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) ในแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมซึ่งข้อคำถามที่ใช้วัดเป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนให้คะแนนแล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 | คะแนน |

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเครียดมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเครียดมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเครียดปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเครียดน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความเครียดน้อยที่สุด

## 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา

3.5.1.1 ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5.1.2 ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน

3.5.2.1 ใช้ Independent Sample (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha$ = 0.05)

3.5.2.2 ใช้ One-Way ANOVA (F-test) ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha$ = 0.05) และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3.5.2.3 ใช้ Multiple Regression Analysis แบบ เพื่อหาอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีใช้วิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent - Sample t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทาง สถิติ 95% ($\alpha$ = 0.05) ใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ กลุ่ม ตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95%

($\alpha$ = 0.05) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกันใช้ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression) แบบ enter

สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกันใช้ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression) แบบ enter

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

## 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวน(ความถี่)และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ชาย | 180 | 62.7 |
| หญิง | 107 | 37.3 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และเพศหญิงจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 30 - 39 ปี | 111 | 38.7 |
| 40 - 49 ปี | 127 | 44.3 |
| 50 - 59 ปี | 49 | 17.1 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่อายุ 40-49 ปีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 อายุ 30-39 ปีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอายุ 50-59 ปีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| โสด | 109 | 38.0 |
| สมรส | 178 | 62.0 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และสถานภาพโสดจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ปริญญาตรี | 5 | 1.7 |
| ปริญญาโท | 146 | 50.9 |
| ปริญญาเอก | 136 | 47.4 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวน 146 คนคิดเป็นร้อยละ 50.9 ปริญญาเอกจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 และปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

**ตารางที่ 4.5** ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดสายงาน

| สังกัดสายงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 50 | 17.4 |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 22 | 7.7 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 43 | 15.0 |
| คณะศิลปศาสตร์ | 32 | 11.1 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 40 | 13.9 |
| คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 11 | 3.8 |
| คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 8 | 2.8 |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 23 | 8.0 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 11 | 3.8 |
| คณะพยาบาลศาสตร์ | 8 | 2.8 |
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 30 | 10.5 |
| วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 9 | 3.1 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สังกัดสายงานส่วนใหญ่ทำงานสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 คณะบริหารธุรกิจจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 คณะศิลปศาสตร์จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 คณะเทคโนโลยีการเกษตรจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 คณะพยาบาลศาสตร์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 คณะศิลปกรรมศาสตร์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

**ตารางที่ 4.6** ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ต่ำกว่า 6 ปี | 49 | 17.1 |
| 6 - 10 ปี | 98 | 34.1 |
| 11 - 15 ปี | 97 | 33.8 |
| 16 - 20 ปี | 36 | 12.5 |
| 21 - 25 ปี | 7 | 2.4 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 อายุอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 อายุอยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุอยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ผลการแสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามรายได้

| รายได้ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 25,001 - 30,000 บาท | 8 | 2.8 |
| 30,001 - 35,000 บาท | 91 | 31.7 |
| 35,001 ปีขึ้นไป | 188 | 65.5 |
| **รวม** | **287** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รายได้ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับ

ข้อมูลย้อนกลับของงาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ

| ด้านความหลากหลายของทักษะ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\overline{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 1. ด้านความหลากหลายของทักษะ | 4.02 | 0.656 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความหลากหลายของทักษะ | 3.80 | 0.715 | มาก | 3 |
| 3. ด้านความหลากหลายของทักษะ | 3.88 | 0.743 | มาก | 2 |
| 4. ด้านความหลากหลายของทักษะ | 3.79 | 0.715 | มาก | 4 |
| **รวม** | **3.90** | **0.501** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.90

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ การใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656 รองลงมาท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.743 ท่านได้รับโอกาสทำงานในด้านที่ท้าทายความสามารถ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 และท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน

| ด้านความเด่นชัดของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 5. ด้านความเด่นชัดของงาน | 3.59 | 0.699 | มาก | 4 |
| 6. ด้านความเด่นชัดของงาน | 4.22 | 0.699 | มาก | 3 |
| 7. ด้านความเด่นชัดของงาน | 4.33 | 0.624 | มาก | 1 |
| 8. ด้านความเด่นชัดของงาน | 4.31 | 0.702 | มาก | 2 |
| **รวม** | **4.05** | **0.428** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานความเด่นชัดของงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.05

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นเป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.624 รองลงมาเข้าใจหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702 มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 และรับผิดชอบกระบวนการปฏิบัติงานจนสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

| ความสำคัญของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 9. ความสำคัญของงาน | 4.29 | 0.537 | มาก | 3 |
| 10. ความสำคัญของงาน | 4.14 | 0.668 | มาก | 4 |
| 11. ความสำคัญของงาน | 4.39 | 0.504 | มาก | 1 |
| 12. ความสำคัญของงาน | 4.38 | 0.533 | มาก | 2 |
| **รวม** | **30** | **0.273** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานด้านความสำคัญของงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.30

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า งานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.504 รองลงมาความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533 งานมีความสำคัญและส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่นขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 และงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางบริหารขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.668

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน

| ด้านความอิสระในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 13. ความอิสระในการทำงาน | 3.99 | 0.687 | มาก | 3 |
| 14. ความอิสระในการทำงาน | 4.39 | 0.495 | มาก | 1 |
| 15. ความอิสระในการทำงาน | 3.81 | 0.696 | มาก | 4 |
| 16. ความอิสระในการทำงาน | 4.36 | 0.562 | มาก | 2 |
| **รวม** | | **0.326** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.14

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 รองลงมา ได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.687 และรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.696

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

| ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 17. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | 4.34 | 0.609 | มาก | 2 |
| 18. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | 4.34 | 0.664 | มาก | 1 |
| 19. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | 4.34 | 0.576 | มาก | 3 |
| **รวม** | **4.34** | **0.448** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.34

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ได้รับทราบการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.609 รองลงมาได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.664 และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ลักษณะงานโดยรวม

| ลักษณะงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| ด้านความหลากหลายของทักษะ | 3.90 | 0.501 | มาก | 5 |
| ด้านความเด่นชัดของงาน | 4.05 | 0.428 | มาก | 4 |
| ด้านความสำคัญของงาน | 4.30 | 0.273 | มาก | 2 |
| ด้านความอิสระในการทำงาน | 4.14 | 0.326 | มาก | 3 |
| ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | 4.34 | 0.448 | มาก | 1 |
| **รวม** | **4.15** | **0.395** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.395 ในรายด้านพบว่า ลำดับแรก ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.448 รองลงมาด้านความสำคัญของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.273 ด้านความอิสระในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.326 ด้านความเด่นชัดของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428 และลำดับสุดท้ายด้านความหลากหลายของทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

| ด้านความมั่นคงปลอดภัย | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | 4.41 | 0.492 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | 4.39 | 0.495 | มาก | 2 |
| 3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | 4.31 | 0.480 | มาก | 3 |
| **รวม** | **4.37** | **0.366** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.37

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากองค์กร เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 รองลงมารู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 และรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.480

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.47 | 0.678 | ปานกลาง | 3 |
| 5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.79 | 0.682 | มาก | 1 |
| 6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.58 | 0.695 | มาก | 2 |
| **รวม** | **3.61** | **0.367** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.61

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.682 รองลงมารับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.695 และองค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านองค์การและการจัดการ

| ด้านองค์การและการจัดการ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 7. ด้านองค์การและการจัดการ | 4.22 | 0.706 | มาก | 3 |
| 8. ด้านองค์การและการจัดการ | 4.31 | 0.620 | มาก | 1 |
| 9. ด้านองค์การและการจัดการ | 4.29 | 0.716 | มาก | 2 |
| **รวม** | **4.27** | **0.542** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านองค์การและการจัดการโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.27

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า งานสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรเป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620รองลงมามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผน และข้อบังคับขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 และองค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.706

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้าง

| ด้านค่าจ้าง | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 10. ด้านค่าจ้าง | 4.31 | 0.571 | มาก | 1 |
| 11. ด้านค่าจ้าง | 4.28 | 0.612 | มาก | 3 |
| 12. ด้านค่าจ้าง | 4.30 | 0.562 | มาก | 2 |
| **รวม** | **4.30** | **0.440** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านค่าจ้างโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.30

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.571 รองลงมาได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 และ ด้านรับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน

| **ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน** | **ระดับความคิดเห็น** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | **แปลผล** | **อันดับ** |
| 13. ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน | 4.17 | 0.695 | มาก | 1 |
| 14. ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน | 4.12 | 0.714 | มาก | 3 |
| 15. ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน | 4.15 | 0.681 | มาก | 2 |
| **รวม** | **4.15** | **0.561** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.15

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.695 รองลงมารู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681 และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงาน การนิเทศงาน

| ด้านการนิเทศงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 16. ด้านการนิเทศงาน | 3.64 | 0.819 | มาก | 2 |
| 17. ด้านการนิเทศงาน | 3.56 | 0.786 | มาก | 3 |
| 18. ด้านการนิเทศงาน | 3.99 | 0.684 | มาก | 1 |
| **รวม** | **3.73** | **0.624** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการนิเทศงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.73

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รับทราบการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานขององค์กร เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.684 รองลงมาได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.819 และได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

| ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 19. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน | 3.76 | 0.731 | มาก | 3 |
| 20. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน | 3.80 | 0.704 | มาก | 1 |
| 21. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน | 3.78 | 0.711 | มาก | 2 |
| **รวม** | **3.78** | **0.616** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.78

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเป็นลำดับแรก ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.704 รองลงมาองค์กรมีความสามัคคีทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพระดับ

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.711 และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.731

**ตารางที่ 4.21** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงาน การติดต่อสื่อสาร

| ด้านการติดต่อสื่อสาร | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 22. ด้านการติดต่อสื่อสาร | 4.80 | 0.397 | มากที่สุด | 1 |
| 23. ด้านการติดต่อสื่อสาร | 4.77 | 0.471 | มากที่สุด | 2 |
| 24. ด้านการติดต่อสื่อสาร | 4.39 | 0.489 | มาก | 3 |
| **รวม** | **4.66** | **0.260** | **มากที่สุด** | **-** |

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่าคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.66

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การทำงานอย่างทันท่วงที เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 รองลงมาการรับรู้ถึงแผนงานขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 และรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรที่จะทำในอนาคต มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.489

**ตารางที่ 4.22** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

| ด้านสภาพการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 25. ด้านสภาพการทำงาน | 4.15 | 0.361 | มาก | 2 |
| 26. ด้านสภาพการทำงาน | 4.88 | 0.328 | มากที่สุด | 1 |
| 27. ด้านสภาพการทำงาน | 3.48 | 0.679 | ปานกลาง | 3 |
| **รวม** | **4.17** | **0.251** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่าคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เครื่องมือในที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ เป็นลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.328 รองลงมาได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.361 และมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679

**ตารางที่ 4.23** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

| **ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ** | **ระดับความคิดเห็น** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | **แปลผล** | **อันดับ** |
| 28. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | 4.48 | 0.560 | มาก | 1 |
| 29. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | 4.31 | 0.500 | มาก | 2 |
| 30. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | 4.31 | 0.494 | มาก | 3 |
| **รวม** | **4.37** | **0.401** | **มาก** | **-** |

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่าคิดเห็น สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.37

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า นโยบายผลตอบแทนหากออกจากงานที่ได้รับอย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5620 รองลงมา สวัสดิการที่ได้รับความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.500 และได้รับวันหยุดพักผ่อนและชดเชยที่เพียงพอ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.494

**ตารางที่ 4.24** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม

| สภาพแวดล้อมการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย | 4.37 | 0.366 | มาก | 3 |
| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.61 | 0.367 | มาก | 10 |
| ด้านองค์การและการจัดการ | 4.27 | 0.542 | มาก | 5 |
| ด้านค่าจ้าง | 4.30 | 0.440 | มาก | 4 |
| ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน | 4.15 | 0.561 | มาก | 7 |
| ด้านการนิเทศงาน | 3.73 | 0.624 | มาก | 9 |
| ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน | 3.78 | 0.616 | มาก | 8 |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร | 4.66 | 0.260 | มากที่สุด | 1 |
| ด้านสภาพการทำงาน | 4.17 | 0.251 | มาก | 6 |
| ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | 4.37 | 0.401 | มาก | 2 |
| **รวม** | **4.14** | **0.443** | **มาก** | - |

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.443 ในรายด้านพบว่า ลำดับแรก ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.260 รองลงมาด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.401 ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.366 ด้านค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.440 ด้านองค์การและการจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.251 ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.616 ด้านการนิเทศงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.6124

และลำดับสุดท้ายด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.367

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตารางที่ 4.25** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

| ด้านร่างกาย | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 1. หัวใจเต้นเร็วหรือแรงกว่าปกติ | 1.20 | 0.400 | น้อยที่สุด | 4 |
| 2. มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ไม่สม่ำเสมอ | 1.20 | 0.397 | น้อยที่สุด | 5 |
| 3. เหนื่อยล้า อ่อนเพลียหมดเรี่ยวแรง | 1.22 | 0.425 | น้อยที่สุด | 1 |
| 4. มีอาการหน้านิ่ว คิ้วขมวด ขบกราม หรือเกร็งตามมือและเท้า | 1.18 | 0.383 | น้อยที่สุด | 7 |
| 5. กระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ | 1.21 | 0.405 | น้อยที่สุด | 3 |
| 6. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียวหรือปวดขมับทั้งสองข้าง | 1.20 | 0.408 | น้อยที่สุด | 6 |
| 7. กล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ หลังหรือคอ | 1.22 | 0.412 | น้อยที่สุด | 2 |
| **รวม** | **1.20** | **0.125** | **น้อยที่สุด** | **-** |

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่าความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 1.20

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า เหนื่อยล้า อ่อนเพลียหมดเรี่ยวแรง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.425 รองลงมากล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ หลัง หรือคอ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 รองลงมากระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.405 รองลงมาหัวใจเต้นเร็วหรือแรงกว่าปกติ มีความเห็นโดยรวม

อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.400 รองลงมามีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 รองลงมามีอาการปวดศีรษะข้างเดียวหรือปวดขมับทั้งสองข้าง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.408 และมีอาการหน้านิ่ว คิ้วขมวด ขบกราม หรือเกร็งตามมือและเท้า มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383

**ตารางที่ 4.26** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

| ด้านจิตใจ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 8. รู้สึกว่าตัวเองไม่มีสมาธิ | 1.20 | 0.402 | น้อยที่สุด | 2 |
| 9. ขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ | 1.18 | 0.386 | น้อยที่สุด | 4 |
| 10. มีความรู้สึกไม่สนใจต่อผู้อื่น | 1.14 | 0.347 | น้อยที่สุด | 7 |
| 11. รู้สึกไม่อยากติดต่อประสานงานกับผู้อื่น | 1.15 | 0.361 | น้อยที่สุด | 6 |
| 12. รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียวหรือโกรธง่าย | 1.18 | 0.383 | น้อยที่สุด | 5 |
| 13. รู้สึกเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือหดหู่ เศร้าซึม | 1.19 | 0.394 | น้อยที่สุด | 3 |
| 14. คิดและรู้สึกวิตกกังวลในเรื่อง ต่าง ๆ และมีความรู้สึกสับสน | 1.23 | 0.419 | น้อยที่สุด | 1 |
| **รวม** | **1.18** | **0.114** | **น้อยที่สุด** | **-** |

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่าความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 1.18

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า คิดและรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ และมีความรู้สึกสับสน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.419 รองลงมารู้สึกว่าตัวเองไม่มีสมาธิ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.402 รองลงมารู้สึกเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือหดหู่ เศร้าซึม มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394 รองลงมาขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.386 รองลงมารู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียว หรือโกรธง่าย มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383 รองลงมารู้สึกไม่อยากติดต่อประสานงานกับผู้อื่น มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.361 และมีความรู้สึกไม่สนใจต่อผู้อื่น มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.347

**ตารางที่ 4.27** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม

| ด้านพฤติกรรม | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | แปลผล | อันดับ |
| 15. ท่านมีความกระวนกระวายใจอยู่ตลอดเวลา | 1.20 | 0.402 | น้อยที่สุด | 4 |
| 16. นอนไม่หลับเพราะคิดมาก | 1.20 | 0.397 | น้อยที่สุด | 5 |
| 17. มีพฤติกรรมกินมากกว่าปกติ | 1.22 | 0.412 | น้อยที่สุด | 1 |
| 18. จำกัดระยะเวลาให้กับตนเอง | 1.19 | 0.392 | น้อยที่สุด | 7 |
| 19. ท่านไม่อยากสนทนาหรือพบปะผู้คน | 1.21 | 0.418 | น้อยที่สุด | 3 |
| 20. ท่านมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในครอบครัว | 1.19 | 0.394 | น้อยที่สุด | 6 |
| 21. ท่านรู้สึกตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย | 1.22 | 0.412 | น้อยที่สุด | 2 |
| **รวม** | **1.20** | **0.126** | **น้อยที่สุด** | **-** |

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่าความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 1.20

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า มีพฤติกรรมกินมากกว่าปกติ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412รองลงมาท่านรู้สึกตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 รองลงมาท่านไม่อยากสนทนาหรือพบปะผู้คน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418 รองลงมาท่านมีความกระวนกระวายใจอยู่ตลอดเวลา มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.402 รองลงมานอนไม่หลับเพราะคิดมาก มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 รองลงมาท่านมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในครอบครัว มีความเห็นโดย

รวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394 และจำกัดระยะเวลาให้กับตนเอง มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.392 มีผลต่อการศึกษาระกับความเครียดในแต่ละหละคณะ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 อิทธิพลคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : เพศที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.28** การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน | เพศ | $\bar{x}$ | SD | t | df | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ชาย | 1.21 | .132 | 0.191 | 285 | 0.849 |
| | หญิง | 1.20 | .111 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ชาย | 1.19 | .115 | 1.887 | 232 | 0.060 |
| | หญิง | 1.17 | .110 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ชาย | 1.21 | .134 | 0.431 | 285 | 0.667 |
| | หญิง | 1.20 | .111 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ชาย | 1.20 | .098 | 1.061 | 285 | 0.289 |
| | หญิง | 1.19 | .077 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดง ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (t=1.061, p=0.005) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (t=0.191, p=0.028) ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (t=1.863, p=1.147) ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (t=0.431, p=0.018) จึงยอมรับสมมติฐาน $H_0$ และปฏิเสธสมมติฐาน $H_1$ หมายความว่า เพศที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
$H_1$ : อายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.29** การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ระหว่างกลุ่ม | 0.131 | 2 | 0.066 | 4.326 | 0.014* |
| | ภายในกลุ่ม | 4.311 | 284 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.442 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.098 | 2 | 0.049 | 3.856 | 0.022* |
| | ภายในกลุ่ม | 3.592 | 284 | 0.013 | | |
| | รวม | 3.690 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.159 | 2 | 0.079 | 5.157 | 0.006* |
| | ภายในกลุ่ม | 4.372 | 284 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.530 | 286 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.125 | 2 | 0.062 | 7.962 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 2.228 | 284 | 0.008 | | |
| | รวม | 2.353 | 286 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุที่แตกต่างมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=7.962, p=0.000) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=4.326, p=0.014) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=3.856, p=0.022) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=5.157, p=0.006) จึงยอมรับสมมติฐาน H1 และปฏิเสธสมมติฐาน H0 หมายความว่า อายุที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) แสดงผลในตารางที่ 4.29.1-4.29.4

**ตารางที่ 4.29.1** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

| อายุ | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | กลุ่มJ | | |
| | | 30 - 39 ปี | 40 - 49 ปี | 50 - 59 ปี |
| กลุ่ม I | Mean | 1.18 | 1.23 | 1.18 |
| 30 - 39 ปี | 1.18 | - | 0.043 (0.007*) | 0.001 (0.965) |
| 40 - 49 ปี | 1.23 | | - | 0.042 (0.042*) |
| 50 - 59 ปี | 1.18 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29.1 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 - 39 ปี ระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านร่างกายน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.007 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.043 บุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านร่างกายน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 - 59 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.042 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.042 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.29.2** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

| อายุ | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | กลุ่มJ | | |
| | | 30 - 39 ปี | 40 - 49 ปี | 50 - 59 ปี |
| กลุ่ม I | Mean | 1.17 | 1.20 | 1.15 |
| 30 - 39 ปี | 1.17 | - | 0.030 (0.040*) | 0.017 (0.389) |
| 40 - 49 ปี | 1.20 | | - | 0.047 (0.014*) |
| 50 - 59 ปี | 1.15 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29.2 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 - 39 ปี ระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านร่างกายน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.040 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.030 บุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านร่างกายน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 - 59 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.014 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.047 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.29.3** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านพฤติกรรม

| อายุ | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | กลุ่ม J | | |
| | | 30 - 39 ปี | 40 - 49 ปี | 50 - 59 ปี |
| กลุ่ม I | Mean | 1.18 | 1.23 | 1.18 |
| 30 - 39 ปี | 1.18 | - | 0.048 (0.003*) | 0.002 (0.917) |
| 40 - 49 ปี | 1.23 | | - | 0.046 (0.029*) |
| 50 - 59 ปี | 1.18 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29.3 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 - 39 ปี ระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านพฤติกรรมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.003 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.048 บุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติด้านพฤติกรรมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 - 59 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.029 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.046 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.29.4** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

| อายุ | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | กลุ่ม J | | |
| | | 30 - 39 ปี | 40 - 49 ปี | 50 - 59 ปี |
| กลุ่ม I | Mean | 1.18 | 1.22 | 1.17 |
| 30 - 39 ปี | 1.18 | - | 0.041 (0.001*) | 0.005 (0.767) |
| 40 - 49 ปี | 1.22 | | - | 0.045 (0.003*) |
| 50 - 59 ปี | 1.17 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29.4 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 30 - 39 ปี ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.041 บุคลากรที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 - 59 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.003 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.045 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : สถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.30** การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ระหว่างกลุ่ม | 0.107 | 1 | 0.107 | 7.018 | 0.009* |
| | ภายในกลุ่ม | 4.335 | 285 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.442 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.013 | 1 | 0.013 | 1.027 | 0.312 |
| | ภายในกลุ่ม | 3.677 | 285 | 0.013 | | |
| | รวม | 3.690 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.121 | 1 | 0.121 | 7.841 | 0.005* |
| | ภายในกลุ่ม | 4.409 | 285 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.530 | 286 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.035 | 1 | 0.035 | 4.283 | 0.039* |
| | ภายในกลุ่ม | 2.318 | 285 | 0.008 | | |
| | รวม | 2.353 | 286 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=4.283, p=0.039) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=7.018, p=0.009) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=1.027, p=0.312) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=7.841, p=0.005) จึงยอมรับสมมติฐาน H1 และปฏิเสธสมมติฐาน H0 หมายความว่า อายุที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น สถานภาพที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจไม่แตกต่าง เพราะมีค่าSig. มากกว่า 0.05

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.31** การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ระหว่างกลุ่ม | 0.045 | 2 | 0.022 | 1.441 | 0.238 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.397 | 284 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.442 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.023 | 2 | 0.012 | 0.903 | 0.407 |
| | ภายในกลุ่ม | 3.667 | 284 | 0.013 | | |
| | รวม | 3.690 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.065 | 2 | 0.032 | 2.061 | 0.129 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.466 | 284 | 0.016 | | |
| | รวม | 4.530 | 286 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.041 | 2 | 0.020 | 2.500 | 0.084 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.312 | 284 | 0.008 | | |
| | รวม | 2.353 | 286 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.500,p=0.084) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=1.441,p=0.238) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=0.903,p=0.407) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.061,p=0.129)จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ไม่แตกต่างกัน เพราะมีค่าSig. มากกว่า 0.05 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. สังกัดงานที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : สังกัดงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สังกัดงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.32** การทดสอบความแตกต่างระหว่างสังกัดงานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ระหว่างกลุ่ม | 0.401 | 11 | 0.036 | 2.483 | 0.006* |
| | ภายในกลุ่ม | 4.041 | 275 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.442 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.440 | 11 | 0.040 | 3.389 | 0.000* |
| | ภายในกลุ่ม | 3.249 | 275 | 0.012 | | |
| | รวม | 3.690 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.439 | 11 | 0.040 | 2.686 | 0.003* |
| | ภายในกลุ่ม | 4.091 | 275 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.530 | 286 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.194 | 11 | 0.018 | 2.249 | 0.012* |
| | ภายในกลุ่ม | 2.159 | 275 | 0.008 | | |
| | รวม | 2.353 | 286 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสังกัดงานที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สังกัดงานที่แตกต่างมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.249, p=0.012) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.483, p=0.006) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=3.389, p=0.000) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.686, p=0.003) จึงยอมรับสมมติฐาน H1 และปฏิเสธสมมติฐาน H0 หมายความว่า สังกัดงานที่

แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.33** การทดสอบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ระหว่างกลุ่ม | 0.076 | 4 | 0.019 | 1.234 | 0.297 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.366 | 282 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.442 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.146 | 4 | 0.036 | 2.904 | 0.022* |
| | ภายในกลุ่ม | 3.544 | 282 | 0.013 | | |
| | รวม | 3.690 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.121 | 4 | 0.030 | 1.927 | 0.106 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.410 | 282 | 0.016 | | |
| | รวม | 4.530 | 286 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.095 | 4 | 0.024 | 2.965 | 0.020* |
| | ภายในกลุ่ม | 2.258 | 282 | 0.008 | | |
| | รวม | 2.353 | 286 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.965, p=0.020) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=1.234, p=0.297) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.904, p=0.022) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=1.927, p=0.106) จึงยอมรับสมมติฐาน $H_1$ และปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$ หมายความว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านจิตใจ แตกต่างกัน เพราะ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่าง เพราะมีค่าSig. มากกว่า 0.05 จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) แสดงผลในตารางที่ 4.33.1-4.33.2

**ตารางที่ 4.33.1** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ต่ำกว่า 6 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 16 - 20 ปี | 21 - 25 ปี |
| กลุ่ม I | Mean | 1.18 | 1.20 | 1.22 | 1.16 | 1.19 |
| ต่ำกว่า 6 ปี | 1.18 | - | 0.018<br>(0.252) | 0.035<br>(0.025*) | 0.020<br>(0.316) | 0.011<br>(0.768) |
| 6 - 10 ปี | 1.20 | | - | 0.017<br>(0.179) | 0.038<br>(0.031*) | 0.007<br>(0.835) |
| 11 - 15 ปี | 1.22 | | | - | 0.055<br>(0.002*) | 0.025<br>(0.484) |
| 16 - 20 ปี | 1.16 | | | | - | 0.030<br>(0.411) |
| 21 - 25 ปี | 1.19 | | | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33.1 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.025 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.035 ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุ 6 - 10 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 16 - 20 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.031 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ

0.038 ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุ11 - 15 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 16 - 20 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.055 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.33.2** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

| **ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** | **ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **กลุ่ม J** | | | | |
| | | ต่ำกว่า 6 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 16 - 20 ปี | 21 - 25 ปี |
| กลุ่ม I | Mean | 1.17 | 1.20 | 1.19 | 1.13 | 1.16 |
| ต่ำกว่า 6 ปี | 1.17 | - | 0.032 (0.103) | 0.027 (0.174) | 0.035 (0.153) | 0.003 (0.949) |
| 6 - 10 ปี | 1.20 | | - | 0.005 (0.741) | 0.067 (0.002*) | 0.035 (0.426) |
| 11 - 15 ปี | 1.19 | | | - | 0.062 (0.005*) | 0.030 (0.499) |
| 16 - 20 ปี | 1.13 | | | | - | 0.032 (0.486) |
| 21 - 25 ปี | 1.16 | | | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33.2 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอายุ 6 - 10 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 16 - 20 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.067 ตามลำดับ บุคลากรที่มีอายุ 11 - 15 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 16 - 20 ปี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.005 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.062 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : รายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.34** การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| รายได้ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | ระหว่างกลุ่ม | 0.067 | 2 | 0.033 | 2.160 | 0.117 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.375 | 284 | 0.015 | | |
| | รวม | 4.442 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | ระหว่างกลุ่ม | 0.066 | 2 | 0.033 | 2.593 | 0.077 |
| | ภายในกลุ่ม | 3.624 | 284 | 0.013 | | |
| | รวม | 3.690 | 286 | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.061 | 2 | 0.031 | 1.942 | 0.145 |
| | ภายในกลุ่ม | 4.469 | 284 | 0.016 | | |
| | รวม | 4.530 | 286 | | | |
| ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.054 | 2 | 0.027 | 3.359 | 0.036* |
| | ภายในกลุ่ม | 2.299 | 284 | 0.008 | | |
| | รวม | 2.353 | 286 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้ที่แตกต่างมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=3.359,p=0.036) ในรายด้าน พบว่าระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.160, p=0.117) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=2.593, p=0.077) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (F=1.942, p=0.145) จึงยอมรับสมมติฐาน $H_1$ และปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$ หมายความว่ารายได้ที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น รายได้ที่แตกต่างส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่าง เพราะมีค่าSig. มากกว่า 0.05 จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 4.34.1

**ตารางที่ 4.34.1** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม

| **รายได้** | | **ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **กลุ่ม J** | | |
| | | 25,001 - 30,000 บาท | 30,001 - 35,000 บาท | 35,001 ปีขึ้นไป |
| กลุ่มI | Mean | 1.26 | 1.18 | 1.20 |
| 25,001 - 30,000 บาท | 1.26 | - | 0.080 (0.017*) | 0.063 (0.055) |
| 30,001 - 35,000 บาท | 1.18 | | - | 0.017 (0.135) |
| 35,001 ปีขึ้นไป | 1.20 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34.1 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาท ขึ้นไปโดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.0017 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.080 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

.

**ตารางที่ 4.35** สรุปสมมติฐานที่แตกต่าง ดังนี้

| ลักษณะส่วนบุคคล | ด้านร่างกาย | ด้านจิตใจ | ด้านพฤติกรรม | รวม |
|---|---|---|---|---|
| เพศ | - | - | - | - |
| อายุ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| สถานภาพ | ✓ | - | ✓ | ✓ |
| ระดับการศึกษา | - | - | - | - |
| สังกัดสายงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | - | ✓ | - | ✓ |
| รายได้ | - | - | - | ✓ |

สัญลักษณ์ ✓ คือ แตกต่าง สัญลักษณ์ - คือ ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลลักษณะงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตารางที่ 4.36** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| ลักษณะงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 0.422 | 0.112 | | 3.766 | 0.000* |
| ด้านความหลากหลาย | 0.036 | 0.010 | 0.199 | 3.599 | 0.000* |
| ด้านความเด่นชัดของงาน | 0.030 | 0.012 | 0.143 | 2.591 | 0.010* |
| ด้านความสำคัญของงาน | 0.045 | 0.019 | 0.135 | 2.413 | 0.016* |
| ด้านความอิสระในการทำงาน | 0.039 | 0.015 | 0.141 | 2.554 | 0.011* |
| ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | 0.036 | 0.011 | 0.177 | 3.211 | 0.001* |

R =0.403; R Square = 0.162; Adjusted R = 0.147; Std. Error of the Estimate = 0.084
R Square Change = 0.162 ; F = 10.867 ; Sig.= 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า จากการใช้ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression) แบบ enter ในการหาอิทธิพลลักษณะงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.403 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมาก ในด้านความหลากหลายส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.036 ในด้านความเด่นชัดของงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.030 ในด้านความสำคัญของงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.45ด้านความอิสระในการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.039ในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.036

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ ได้ดังต่อไปนี้

$\hat{Y}1 = 0.422+0.036X1+0.030X2+0.045X3+0.039X4+0.036X5$

เมื่อ

$\hat{Y}_1$ = ความเครียดในการปฏิบัติงาน

$X_1$ = ลักษณะงานด้านความหลากหลาย

$X_2$ = ลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน

$X_3$ = ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

$X_4$ = ลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน

$X_5$ = ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ($Y_1$) สูงสุดคือ ด้านความสำคัญของงาน ($X_3$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.045) รองลงมาคือ ด้านความอิสระในการทำงาน ($X_4$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.039) ด้านความหลากหลาย ($X_1$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.036) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ($X_5$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.036) และ ด้านความเด่นชัดของงาน ($X_2$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = 0.036) เรียงตามลำดับ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ด้านความหลากหลาย ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ควรเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ เพื่อทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตารางที่ 4.37** แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| สภาพแวดล้อม | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 0.991 | 0.155 | | 6.405 | 0.000* |
| ความมั่นคงปลอดภัย | 0.047 | 0.016 | 0.188 | 2.967 | 0.003* |
| โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.042 | 0.015 | 0.168 | 2.692 | 0.008* |
| องค์การและการจัดการ | 0.019 | 0.009 | 0.113 | 1.993 | 0.047* |
| ค่าจ้าง | 0.032 | 0.012 | 0.155 | 2.742 | 0.006* |
| คุณลักษณะเฉพาะงาน | 0.021 | 0.010 | 0.127 | 2.119 | 0.035* |
| การนิเทศงาน | 0.020 | 0.008 | 0.137 | 2.490 | 0.013* |
| คุณลักษณะทางสังคมของงาน | 0.024 | 0.009 | 0.166 | 2.809 | 0.005* |
| การติดต่อสื่อสาร | -0.058 | 0.019 | -0.166 | -3.022 | 0.003* |
| สภาพการทำงาน | -0.046 | 0.023 | -0.128 | -2.055 | 0.041* |
| สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | -0.035 | 0.014 | -0.157 | -2.479 | 0.014* |
| R =0.454 ; R Square = 0.207 ; Adjusted R = 0.178 ; Std. Error of the Estimate = 0.082<br>R Square Change = 0.207 ; F = 7.186 ; Sig.= 0.000 | | | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ผลวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า จากการใช้ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression) แบบ enter ในการหาอิทธิพลสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.454 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมาก ในความมั่นคงปลอดภัยส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.047 ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.042 ในองค์การและการจัดการส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.019

ด้านค่าจ้างส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.032 ในคุณลักษณะเฉพาะงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.021 ในการนิเทศงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.020 ในคุณลักษณะทางสังคมของงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ 0.024 ในการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ -0.058 ในสภาพการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ -0.046 ในสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีค่า Beta กับ -0.035

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.991+0.047X6+0.042X7+0.019X8+0.032X9+0.021X10+0.020X11+0.024X12 -0.058X13-0.046X14-0.035X15$$

เมื่อ

$\hat{Y}_1$ = ความเครียดในการปฏิบัติงาน

$X_6$ = สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย

$X_7$ = สภาพแวดล้อมด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

$X_8$ = สภาพแวดล้อมด้านองค์การและการจัดการ

$X_9$ = สภาพแวดล้อมด้านค่าจ้าง

$X_{10}$ = สภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน

$X_{11}$ = สภาพแวดล้อมด้านการนิเทศงาน

$X_{12}$ = สภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

$X_{13}$ = สภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสาร

$X_{14}$ = สภาพแวดล้อมด้านสภาพการทำงาน

$X_{15}$ = สภาพแวดล้อมด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ($Y_1$) สูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($X_{13}$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= -0.058) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($X_6$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.047) ด้านสภาพการทำงาน ($X_{14}$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= -0.046) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ($X_7$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.042) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ($X_{15}$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.035) ด้านค่าจ้าง (X9) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.032) ด้านคุณลักษณะทาง

สังคมของงาน ($X_{12}$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.024) ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ($X_{10}$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล = 0.021) ด้านการนิเทศงาน ($X_{11}$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.020) และ ด้านองค์การและการจัดการ ($X_8$) (ค่าน้ำหนักอิทธิพล= 0.019) เรียงตามลำดับ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน และ ด้านองค์การและการจัดการ หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ เพื่อทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายความว่า หากเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ เพื่อทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการลดลงในทิศทางตรงกันข้าม

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน คือ อิทธิพลลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ สังกัดสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่ต่อส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด คือ 30 - 39 ปี และในด้านสังกัดสายงานที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด คือ 11 - 15 ปี รายได้ส่งผลต่อส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด คือ 25,001 - 30,000 บาท ส่วนในด้านอื่น ๆ ของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างในตัวแปร ลักษณะงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ ด้านความสำคัญของงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมาคือด้านความหลากหลาย ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระ ด้านการได้รับข้อมูล ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในทุกด้าน

# บทที่ 5
# ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิจัยจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 287 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน มีช่วงอายุ 40-49 ปีจำนวน 127 คน มีสถานภาพสมรสจำนวน 178 คน มีการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวน 146 คน มีสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 50 คน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 98 คน และรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน

**ตอนที่ 2** สรุปผลระดับความคิดเห็นของลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับคือ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความหลากหลาย ตามลำดับ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 3** สรุปผลระดับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านค่าจ้าง ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 4** สรุปผลระดับความคิดเห็นของความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมโดยรวมมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 5** การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จากสมมุติฐาน เชื่อว่า อายุ สังกัดสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้และสถานภาพ ตามลำดับ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า อายุ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน สังกัดสายงาน มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านจิตใจ ยกเว้นด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรมที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน รายได้ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในภาพรวม ยกเว้น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรมที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน สถานภาพ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความหลากหลาย ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาส

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการตามลำดับ

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิจัยจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 287 คน ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปที่น่าสนใจหลายประกาศ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำ

ลักษณะงานคือ การใช้เงื่อนไขทางจิตวิทยากำหนดลักษณะของงานเฉพาะกับงานหลัก ๆ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในพนักงานผู้ที่มีความต้องการความก้าวหน้า Schultz and Schultz (2002) จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติในทางบวกต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับคือ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความหลากหลาย ตามลำดับสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จลุล่วงของงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติและแจ้งผลการประเมินให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ได้รับทราบทุกครั้งเพื่อจะได้นำผลการประเมินดังกล่าวไปปรับปรุงการทำงาน อย่างไรก็ดีองค์กรควรมีการความสำคัญของงานที่ปฏิบัติมีความเข้าใจเพื่อจะทำให้กระบวนการในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของงานนอกจากนี้องค์กรหรือสังกัดงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีอิสระในการทำงานมากขึ้นโดยให้บุคลากรสายวิชาการ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและอาจให้บุคลากรสายวิชาการสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสมรวมทั้งเห็นด้วยที่จะได้มีโอกาสใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงานด้วย (ชญาภา วริวรรณ, 2552 และเคมีพนธ์ แสงแก้ว, 2557) จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านค่าจ้าง ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมากตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการมีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติเพื่อช่วยให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพนอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรและความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับการจัดการองค์กรค่าจ้างและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงองค์กรหรือสังกัดงานควรมีการจัดการองค์กรเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการอีกทั้งยังต้องดูแลในส่วนสภาพการทำงานขององค์กรรวมถึงให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานตรงตามคุณลักษณะของบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรหรือหน่วยงาน มีการอบรมนิเทศงานเพื่อเพิ่มทักษะงานให้แก่บุคลากรสายวิชาการและควรให้บุคลากรสายวิชาการเห็นถึงโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กร

ความเครียดในการปฏิบัติงานคือความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการทำงานและอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจและแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงานโดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน (Dec Enzo and Stephen 2007, อนงค์ สังข์น้อย, 2554 และจารุวรรณ สืบนุช, 2556) จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือด้านความเครียดในการปฏิบัติงานด้านด้านร่างกาย ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม และด้านความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดตามลำดับผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเครียดในการทำงานน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความเครียดทั้ง 3 ด้านแล้วความเครียดด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความเครียดด้านพฤติกรรม และความเครียดด้านจิตใจ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่ทำงาน

โดยใช้ร่างกายเป็นหลักบางครั้งอาจต้องยืนนั่งหรือปฏิบัติงานอยู่ในท่าเดิมเป็นระยะเวลานานหรือบุคลากรสายวิชาการบางคนอาจต้องนั่งทำงานวันละ 6-8 ชม. ทำให้ร่างกายเกิดความปวดเมื่อยเกร็งบริเวณหลังและคอบ่าไหล่ซึ่ง องค์กรหรือสังกัดจึงควรจัดเวลาให้บุคลากรสายวิชาการมีการพักย่อย ๆ นอกเหนือจากการพักรับประทานอาหาร ควรให้บุคลากรสายวิชาการมีการสลับหน้าที่กันทำงานเพื่อให้ได้เปลี่ยนอิริยาบถการทำงานในส่วนของความเครียดทางด้านพฤติกรรมและความเครียดทางด้านจิตใจ นั้นเมื่อบุคลากรสายวิชาการมีความเครียดในระดับน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีส่วนใหญ่มีแบบแผนการทำงานรวมถึงแบบแผนการใช้ชีวิตของค่อนข้างคงที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับผลการศึกษาแสดงว่าบุคลากรสายวิชาการ มีทัศนคติที่ดีกับลักษณะงานที่ทำและมีความเชื่อมั่นกับความมั่นคงขององค์กรดังนั้นพนักงานจึงมีความเครียดด้านพฤติกรรมและความเครียดด้านจิตใจในระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องในบางส่วนกับการศึกษาของอรนิชา ชื่นจิตร (2560) ได้ศึกเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับน้อยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อยได้ผลการศึกษาว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุและการศึกษา ลักษณะงาน ด้านความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์ล้วน แต่เป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางลบแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้นดังนี้ด้านสภาพแวดล้อมด้านลักษณะงานด้านปัจจัยส่วนบุคคลและจากผลการศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับความเครียดต่ำที่สุดเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการซึ่งมีลักษณะงานการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาจึงทำให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นแบบการทำตามแบบแผนซึ่งบุคลากรจะรู้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจึงทำให้มีความแรงกดดันในการปฏิบัติงานทีน้อยซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ปัทมาวดี อุดแดง (2555) ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปกติหรือไม่เครียด

5.2.2 เพื่อศึกษา อิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จากสมมุติฐาน เชื่อว่า อายุ สังกัดสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้และสถานภาพ ตามลำดับ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า อายุมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน สังกัดสายงาน มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้าน

จิตใจ ยกเว้น ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรมที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน รายได้มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในภาพรวม ยกเว้น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรมที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน สถานภาพ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความหลากหลาย ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนี วังกานนท์ (2556) กับ งานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560) ในบางด้านซึ่งด้านที่ไม่สอดคล้องอาจเกิดความแตกต่างของงานเพราะลักษณะงานบางประการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน การแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานในทางบวกส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพอารมณ์ในทางบวกและปฏิบัติงานได้ดีสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดผลักดันในการทำงานที่ดีต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, อ้างถึงในกล้าหาญ ณ น่าน, 2556) ซึ่งลักษณะงานเป็นอีกหนึ่งความสำคัญที่จะช่วยลดระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน หากขาดลักษณะงานด้านใดด้านนึงไป ก็อาจจะส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ยกตัวอย่างเช่น งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอาจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกังวล ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ระดับความเครียดเพิ่มสูงขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560) จะเห็นได้ว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และจากผลการศึกษาที่สอดคล้องกันได้แสดงให้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ อดิศร พูลสุวรรณ (2552) ที่กล่าวถึงไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ล้วนมีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่านอาทิเช่น สอดคล้องกับการศึกษาของ และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัดสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ แตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ และทฤษฎีที่ ได้กล่าวไว้ข้างต้น สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมาวดี อุดแดง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปกติหรือไม่เครียดความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านมีเพียงด้านภูมิทัศน์ด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครู คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านการเรียนการสอนโดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันทำนายความเครียดของครูได้ร้อยละ 8.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และสอดคล้องกับงานวิจัยอรนิชา ชื่นจิตร (2560) ได้ศึกเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่ำกว่า 20 ปี และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและความเด่นชัดของงานบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ดังที่ได้ผลการศึกษาว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุและการศึกษา ลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์ล้วน แต่เป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางลบแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้นนั่นหมายถึงว่า ยิ่งพนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่อปัจจัยข้างต้นมากเพียงใดความเครียดในการทำงานโดยรวมจะลดลงเพียงนั้นในทางตรงข้ามลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกเป็นบุพปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกแก่ความเครียดในการทำงานของพนักงานหมายถึง ยิ่งพนักงานมีทัศนคติต่อปัจจัยข้างต้นมากเพียงใด ความเครียดในการทำงานโดยรวมจะยิ่งเพิ่มขึ้นมากเพียงนั้น อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้งหมดข้างต้นรวมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานได้ร้อยละ 39.1

แสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่สามารถอธิบายความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานได้ประมาณร้อยละ 60

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

5.3.1 บุคลากรสายวิชาการมีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำซึ่งมีผลดีกับองค์การ เพราะบุคลากรสายวิชาการสามารถทำงานได้ดีภายใต้ความกดดันที่เหมาะสมความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับต่ำนี้ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนเกินที่จะรับได้จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดต่ำลง ดังนั้นองค์กรจึงควรหาแนวทางในการป้องกันปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเพื่อปรับระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมให้มากที่สุด

5.3.2 องค์กรควรมีการออกแบบงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีโอกาสใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายและควรออกแบบงานให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถที่จะเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดโอกาสในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

5.3.3 องค์กรควรมีการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญต่อองค์กรและทำให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดโอกาสในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

5.3.4 องค์กรควรมีการปรับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาการเพราะถ้าองค์กรมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับบุคลากรสายวิชาการ อย่างหลากหลายและเพียงพอแล้วนั้นก็จะส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้โอกาสในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับเนื่องในอนาคต

5.4.1 ศึกษาเพิ่มเติมโดยแบ่งกลุ่มตามประเภทของกลุ่มมหาวิทยาลัยหรือศึกษาในกลุ่มของบุคลากรมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และอาจครอบคลุมเพิ่มเป็นในระดับวิทยาเขตเพื่อจะได้เห็นภาพใหญ่ของความเครียดในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5.4.2 ศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่นบุคลากรสายสนับสนุนเป็นต้น

5.4.3 ศึกษาอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยเหล่านั้นแล้วนำมาเป็นแนวทางในการจัดการกับองค์กร

5.4.4 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยในอนาคตควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

# บรรณานุกรม


กรมสุขภาพจิต. (2543). **คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่).** กรุงเทพฯ: รสพ.

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. (2563). **ผ่า 4 กลุ่มความเครียดที่กระทบสุขภาพ เครียดแบบเราจัดอยู่กลุ่มไหน**. สืบค้นจาก https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30321

กองสุขศึกษากรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.(2552). **ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร.** สืบค้นจาก http://203.157.7.150/frontend/theme/view_general_data.php?

กล้าหาญ ณ น่าน, วันชัย ประเสริฐศรี, อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และรุ่งฤดี กุลสิงห์. (2556).**แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดปทุมธานี.** (งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

กีรติญา ไทยอู่. (2557). **ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคจิต** (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่:วารสารโรงพยาบาลนครพิงค์.

กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(2563). **รายงานจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. สืบค้นจาก https://www.ped.rmutt.ac.th/?p=8110.

ขวัญใจ โชคท่าพระ. (2550). **ผลของลักษณะงานและความเชื่ออำนาจการควบคุมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท จำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

คะนองยุทธ กาญจนกูล และคณะ. (2542). **เอกสารการสอนชุดวิชาเออร์กอนอมิคส์และจิตวิทยาในการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

เคมีพนธ์ แสงแก้ว. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าข้าม**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).

จารุวรรณ สืบนุช. (2556). **ความเครียดจากการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสมุทรสาคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง)

# บรรณานุกรม(ต่อ)


จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. (2550). **การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัท 505 โภคภัณฑ์ จำกัด** . (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

ชญาดา สารีโนศักดิ์. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ชญาภา วริวรรณ. (2552). **การสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 .** กรุงเทพ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เธียรชัย งามทิพย์วัฒนา และคณะ. (2543). ความเครียดและรูปแบบการแก้ปัญหาของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 3 คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล. **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย ,45**(1), 59-69.

ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอาง (2548). **อิทธิพลของพฤติกรรมส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.).

ตุ๊กตา บุรีรัม (2560). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ฐาปนี วังกานนท์ (2556). **ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

นวลักษณ์ กลางบุรัมย์. (2556). **เทคนิคการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน**.กรุงเทพมหานคร: นวลักษณ์.

ประสาน พรมณฑลธรรม. (2550). **ความเครียดเพชฌฆาตเงียบ**. กรุงเทพมหานคร: มายิก

ปรีชา อินโท. (2554). **ความเครียดและวิธีคลายเครียด**. สืบค้นจาก http: // www.Psclib.com/trs/opac

ปัทมาวดี อุดแดง. (2555). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

# บรรณานุกรม (ต่อ)


ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2555). **ที่มาของความเครียดในการทำงาน**. สืบค้นจาก http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2012/01/18/entry-1

พิบูล ที่ปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์พงษ์จันทร์ภูบา4

ภัทรพร เชาวนปรีชา. (2549). **สภาพแวดล้อมในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานสร้างสุขด้วยตนเอง โรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมีจำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ).

ภัตติญา แก้วสี่ดวง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานกับความเครียดในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรของกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ชีวีแอลการพิมพ์.

มัลลิกา วงค์ตะวัน. (2554). **การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตปลอดอากรของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

มุกดา ศรียงค์ และคณะ. (2558). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รงภู่ พวงไพโรจน์. (2540). **ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ลัดดา ตันกันทะ. (2540). **ความเครียดในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวช**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

วันทนา เนาว์วันและอารมณ์ เอี่ยมประเสริฐ.(2563). **การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครรีอยุธยา).

ศิริพร เถาดี. (2555). **ความเครียดของทันตาภิบาลในเขตจังหวัดชัยภูมิ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: ฮาซันพริ้นติ้ง.

# บรรณานุกรม (ต่อ)


สิริอร วิชชาวุธ. (2553). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพาณี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

สมศักดิ์ วังเอี่ยมเสริมสุข. (2554). **การเปรียบเทียบความแตกตางของปจจัยดานงานที่สงผลตอความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานหลักสี่และสำนักงานบางรัก.** (การค้นควาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร).

อนันท์ พะละหงส์. (2558). **ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมนครสวรรค์).

อนุรัตน์ อนันทนาธร. (2559). **ภาวะความเครียดของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).

อดิศร พูลสุวรรณ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงานกรณีศึกษา: พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฮิตาชิโกลบอลสตอเรจเทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด** . (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

อนงค์ สังข์น้อย. (2554). **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและการจัดการความเครียดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

อรนิชา ชื่นจิตร. (2560). **บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

# บรรณานุกรม (ต่อ)


Baron, R. A. & Greenberg, J. (1999). **Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work**. New Jersey: Prentice Hall.

Brown, A. W. & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Willey and Son Inc.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York: Harper Collins.

Cross Ogohi Daniel (2020). Effect of Project Management on the Performance of Selected Construction Firms in Nigeria. **Journal of Research in Business and Management,**7(2),8-13.

Cooper, C. L. & J. Marshall, (1976). Occupational Sourse of Stress. **Journal of Occupational Psychology, 495**(5), 11 - 28.

Decenzo, Stephen. (2007). **Human Resource Management** (7th ed). New York.

Dubrin, A. J. (1990). **Management** (2nd ed.). New York: South-Westem Public.

Dubrin, A. J. (2000). **Applying psychology: individual and organizational effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.

Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (1990). **Handbook of industrial and organization psychology**. California: Consulting Psychologist Press.

Desimone, R.L. Werner, J M. and Harris D. M. (2008). **Human Resource Development**. Ohio: Harcourt College Publishers.

Engel, J. F., Kollat, D. T. and Blackwell, R. D. (1962). **Consumer behavior**. New York: Holt Rinehart and Winston.

Kinyita Pauline Nyangahu (2015). Relationship between Work Stress and Perfomance of Employees: A Case Study of Transit Hotel in Nairobi City County. **Archieves of Business Research,3**(6),22-37.

Gilmer, B. H. (1973). **Industrial psychology**. New York: McGraw - Hill.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organization** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

# บรรณานุกรม(ต่อ)


Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971), Employee Reactions to job Characteristices. **Journal of Applied Psychology Monograph, 55**(191), 259-286.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. **Journal of Applied psychology, 60**(2), 159-170.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). **Work redesign.** Boston: Addison - Wesley Publishing.

Hellricgel, D., Slocum, J, & Woodman R. C. (2001). **Organizational behavior Work-Stress**. Ohio: South-Western college Publishing.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work** (2nd ed.). John Wiley.

Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. **Journal of Psychosomatic Research, 11**(2), 213–218.

Ivancevich, J. M. & M. T. Matteson. (1990). **Managing for a Healthier Heart Management Review**, 45, 19-17.

Likert, R.A. (1932, May). Technique for the Measurement of Attitudes. **Arch Psychological, 25**(140),1- 55.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). **Transactional theory and research on emotions and coping. European Journal of Personality, 1**(3), 141-169.

Luthans, F. (1992). **Organization behavior**. New York: McGraw-Hill.

Ross, R. R & Altmaier, E. M., & Russel, D. W. (1989). Job Stress, Social Support, and Burnout among Counseling Center Stafl. **Journal of Counseling Psychology**, 36, 464-470.

Schultz, P. D. & Schultz, E. S. (2002). **Psychology & Work** (8th ed.). USA.: Von Hoffman Press, Inc.

Schultz, P. D. & Schultz, E. S. (2006). **Psychology and work today**. New Jersey: Prentice

# บรรณานุกรม (ต่อ)


Selye, H. (1983). **The stress of life.** (Rev.ed). New York: McGraw Hill Book Co.

Turkington, C. A. (1998). **A Stress Management for Busy People**. New York: MeGraw - Hill, Inc.

Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). **Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes.** Cambridge, MA: Harvard University.

Yamane, T. (1973). **Statisties: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# แบบสอบถาม

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเห็นของท่านและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวความเครียดในการปฏิบัติงาน

**<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2. 20 – 29 ปี ☐ 3. 30 – 39 ปี

☐ 4. 40 – 49 ปี ☐ 5. 50 – 59 ปี ☐ 6. 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หย่าร้าง ☐ 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท

☐ 4. ปริญญาเอก ☐ 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. สังกัดสายงาน

☐ 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ ☐ 2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ☐ 3. คณะบริหารธุรกิจ

☐ 4. คณะศิลปะศาสตร์ ☐ 5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ☐ 6. คณะเทคโนโลยีการเกษตร

☐ 7. คณะศิลปกรรมศาสตร์ ☐ 8. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ☐ 9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

☐ 10. คณะพยาบาลศาสตร์ ☐ 11. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ☐ 12. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 6 ปี ☐ 2. 6 – 10 ปี ☐ 3. 11 – 15 ปี

☐ 4. 16 – 20 ปี ☐ 5. 21 – 25 ปี ☐ 6. 26 ปีขึ้นไป

7. รายได้

☐ 1. ต่ำกว่า 15,000 ☐ 2. 15,001 – 20,000 บาท ☐ 3. 20,001 – 25,000 บาท

☐ 4. 25,001 – 30,000 บาท ☐ 5. 30,001 – 35,000 บาท ☐ 6. 35,001 บาทขึ้นไป

**<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน**

**คำชี้แจ้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับลักษณงานของท่านมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 | คะแนน |

| **ลักษณะงาน** | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความหลากหลายของทักษะ | | | | | |
| 1. งานของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย | | | | | |
| 2. ท่านได้รับโอกาสทำงานในด้านที่ท้าทายความสามารถ | | | | | |
| 3. ท่านต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างมาก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ | | | | | |
| 4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 2. ความเด่นชัดของงาน | | | | | |
| 5. ท่านรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการปฏิบัติงานจนสำเร็จ | | | | | |
| 6. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7. ท่านได้เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น | | | | | |
| 8. ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ | | | | | |
| 3. ความสำคัญของงาน | | | | | |
| 9. งานของท่านมีความสำคัญและส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่นในองค์กร | | | | | |

**ตอนที่ 2 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน (ต่อ)**

| ลักษณะงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ความสำคัญของงาน | | | | | |
| 10. งานของท่านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางบริหารขององค์กร | | | | | |
| 11. งานของท่านสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 12. ท่านเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 4. ความอิสระในการทำงาน | | | | | |
| 13. งานของท่านเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวเอง | | | | | |
| 14. ท่านมีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง | | | | | |
| 16. ท่านมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง | | | | | |
| 5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | | | | | |
| 17.ท่านสามารถประเมินประสิทธิการปฏิบัติงานของตนเองได้จากลักษณะงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 18.งานของท่านเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 19. ท่านได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |

**<u>ตอนที่ 3</u> ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม**

**คำชี้แจ้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับสภาพแวดล้อมของท่านมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 | คะแนน |

| **สภาพแวดล้อม** | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| 1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน | | | | | |
| 2. ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากองค์การ | | | | | |
| 3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร | | | | | |
| 2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 4. องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 5. องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 3. องค์การและการจัดการ | | | | | |
| 7. องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ | | | | | |
| 8. ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร | | | | | |
| 9. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและข้อบังคับขององค์กร | | | | | |
| 4. ค่าจ้าง | | | | | |
| 10. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค | | | | | |
| 11. ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน | | | | | |
| 12. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม | | | | | |

**<u>ตอนที่ 3</u> ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (ต่อ)**

| สภาพแวดล้อม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. คุณลักษณะเฉพาะงาน | | | | | |
| 13. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 15. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 6. การนิเทศงาน | | | | | |
| 16. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | | | | | |
| 17. ท่านได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | | | | | |
| 18. ท่านได้รับทราบการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในองค์กร | | | | | |
| 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน | | | | | |
| 19. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 20. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข | | | | | |
| 21. องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 8. การติดต่อสื่อสาร | | | | | |
| 22. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันท่วงที | | | | | |
| 23. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่ | | | | | |
| 24. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรที่กำลังทำในอนาคต | | | | | |
| 9. สภาพการทำงาน | | | | | |
| 25. ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะปฏิบัติงาน | | | | | |
| 26. เครื่องมือในที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ | | | | | |
| 27. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ | | | | | |

**<u>ตอนที่ 3</u> ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (ต่อ)**

| สภาพแวดล้อม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | | | | | |
| 28. นโยบายผลตอบแทนหากออกจากงานที่ท่านได้รับอย่างเหมาะสมเมื่อออกจากงาน | | | | | |
| 29. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาการในองค์กร | | | | | |
| 30. ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนและชดเชยที่เพียงพอ | | | | | |

**<u>ตอนที่ 4</u> ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน**

**คำชี้แจ้ง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเครียดในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 | คะแนน |

| **ความเครียดในการปฏิบัติงาน** | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาท่านมีอาการต่างๆ ดังต่อไปนี้หรือไม่** | | | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย | | | | | |
| 1. หัวใจเต้นเร็วหรือแรงกว่าปกติ | | | | | |
| 2. มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ | | | | | |
| 3. เหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเรี่ยวแรง | | | | | |
| 4. มีอาการหน้านิ่ว คิ้วขมวด ขบกราม หรือเกร็งตามมือและเท้า | | | | | |
| 5. กระสับกระส่าย หรือกระวนกระวายใจ | | | | | |
| 6. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียวหรือปวดขมับทั้งสองข้าง | | | | | |
| 7. กล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ หลัง หรือคอ | | | | | |

**<u>ตอนที่ 4</u> ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)**

| ความเครียดในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ | | | | | |
| 8. รู้สึกว่าตัวเองไม่มีสมาธิ | | | | | |
| 9. ขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ | | | | | |
| 10. มีความรู้สึกไม่สนใจต่อผู้อื่น | | | | | |
| 11. รู้สึกไม่อยากติดต่อประสานงานกับผู้อื่น | | | | | |
| 12. รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียว หรือโกรธง่าย | | | | | |
| 13. รู้สึกเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือหดหู่ เศร้าซึม | | | | | |
| 14. คิดและรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ และมีความรู้สึกสับสน | | | | | |
| ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม | | | | | |
| 15. ท่านมีความกระวนกระวายใจอยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 16. นอนไม่หลับเพราะคิดมาก | | | | | |
| 17. มีพฤติกรรมกินมากกว่าปกติ | | | | | |
| 18. จำกัดระยะเวลาให้กับตนเอง | | | | | |
| 19. ท่านไม่อยากสนทนาหรือพบปะผู้คน | | | | | |
| 20. ท่านมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในครอบครัว | | | | | |
| 21. ท่านรู้สึกตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

# ภาคผนวก ข

## ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

# ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

**ตารางที่ 1** ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะงาน

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | ∑R | (∑R)/N | สรุปผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ข้อที่ | 1 | 2 | 3 | | | |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน : ความหลากหลายของทักษะ | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน : ความเด่นชัดของงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 3/4 | 0.67 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน : ความสำคัญของงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน : ความอิสระในการทำงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 3/4 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 4/4 | 1 | สอดคล้อง |

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | ∑R | (∑R)/N | สรุปผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ข้อที่ | 1 | 2 | 3 | | | |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน : การได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |

**ตารางที่ 2** ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | ∑R | (∑R)/N | สรุปผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ข้อที่ | 1 | 2 | 3 | | | |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : ความมั่นคงปลอดภัย | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 2/3 | 0.67 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : องค์การและการจัดการ | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : ค่าจ้าง | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | ∑R | (∑R)/N | สรุปผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ข้อที่ | 1 | 2 | 3 | | | |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : คุณลักษณะเฉพาะงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : การนิเทศงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : คุณลักษณะทางสังคมของงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 2/3 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : สภาพการทำงาน | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม : สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3/3 | 1.00 | สอดคล้อง |

**ตารางที่ 3** ผลวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | ∑R | (∑R)/N | สรุปผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ข้อที่ | 1 | 2 | 3 | | | |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน : ด้านร่างกาย | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 0 | 1 | 6/7 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน : ด้านจิตใจ | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6 | 0 | 1 | 1 | 6/7 | 0.67 | สอดคล้อง |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน : ด้านพฤติกรรม | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 7/7 | 1.00 | สอดคล้อง |

# ภาคผนวก ค

# ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

# Reliability Statistics

1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวน 7 ข้อ)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.00 |
| | Excluded[a] | 0 | 0.00 |
| | Total | 30 | 100.00 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.809 | 7 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 22.40 | 8.041 | 2.836 | 7 |

**** Cronbach's Alpha = 0.809 ****

2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ลักษณะงาน (จำนวน 19 ข้อ)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.00 |
| | Excluded[a] | 0 | 0.00 |
| | Total | 30 | 100.00 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.755 | 19 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 81.47 | 24.533 | 4.953 | 19 |

**** Cronbach's Alpha = 0.755****

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพแวดล้อม (จำนวน 30 ข้อ)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.00 |
| | Excluded[a] | 0 | 0.00 |
| | Total | 30 | 100.00 |

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.831 | 30 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 126.83 | 66.006 | 8.124 | 30 |

**** Cronbach's Alpha = 0.831 ****

4) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความเครียดในการปฏิบัติงาน(จำนวน 21 ข้อ)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.00 |
| | Excluded[a] | 0 | 0.00 |
| | Total | 30 | 100.00 |

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.808 | 21 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 25.00 | 16.621 | 4.077 | 21 |

**** Cronbach's Alpha = 0.808 ****

# ประวัติผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| **ประวัติผู้เขียน** | นายประภากร ใจบุญ |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 20 มิถุนายน 2540 |
| **ที่อยู่** | 96/47 หมู่.2 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12120 |
| **ประวัติการศึกษา** | |
| พ.ศ.2562 | ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป |
| พ.ศ.2558 | ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง |
| **ประวัติการทำงาน** | |
| ปัจจุบัน | SCP ADVANCE COMPANY LIMITED |
| **เบอร์โทรศัพท์** | 064 232 5858 |
| **E-mail Address** | prapakorn_j@mail.rmutt.ac.th |