



การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงาน
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

Assessment of the Work Stress of Employee
in Amphoe Muang, Buriram Province.

โดย
นายณัฐ ประสิทธิ์เตสัง
นางณัฐนันท์ ประสิทธิ์เตสัง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

เลขที่สัญญารับทุน 6/2555

พ

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)



การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงาน
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

Assessment of the Work Stress of Employee
in Amphoe Muang, Buriram Province.

โดย
นายณัฐ ประสิทธิ์เตสัง
นางณัฐนันท์ ประสิทธิ์เตสัง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2555

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

กิตติกรรมประกาศ

(1)

การวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์วีระ เนตราทิพย์ คณบดีคณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุวัฒน์ มณีวรรณ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม และ อาจารย์วีชระ วชิรภัทรกุล รองคณบดีฝ่ายฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ คณะ
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่กรุณาให้คำแนะนำเป็นอย่างดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบัณฑิตคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องทุกท่าน
ที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์และนำมาสู่ความสำเร็จของงานวิจัยนี้

ณัฐ ประสีระเตสังและนางณัฐนันท์ ประสีระเตสัง
มีนาคม 2557

(2)

หัวข้อวิจัย	การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ผู้ดำเนินการวิจัย	ณัฐ ประสีระเตสัง ณัฐนันท์ ประสีระเตสัง
หน่วยงาน	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ปีวิจัยสมบูรณ์	2557
เลขที่สัญญารับทุน	6/2555

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงานตามองค์ประกอบทางด้านสังคมวิทยา จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขต อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของพนักงานสูงสุด คือ ด้านการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในการทำงาน โดยมีปัจจัยย่อยที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขต อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความเครียดสูงสุด คือ ความรอบคอบในการทำงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า อายุ เป็นตัวแปรต้นที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดระดับความเครียดจากการทำงานที่แตกต่างกัน

ในส่วนขององค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ด้านอำนาจการตัดสินใจและด้านสนับสนุนทางสังคม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ย ส่งผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรอบคอบในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ในส่วนของระดับความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิธีการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และระดับความเครียดจากการทำงานด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน

(3)

คำสำคัญ : ความเครียดจากการทำงาน ระดับความเครียด องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคม

Research Title Assessment of the Work Stress of Employee in Amphoe Muang, Buriram Province.

Researcher Mr.Nat Praseeratasang
Miss Natthanan Praseeratasang

Organization Faculty of Industrial Technology Buriram Rajabhat University

Academic Year 2014

No. 6/2012

Abstract

This research represents a study of the work stress to assessment of employee in Amphoe Muang, Buriram province. The objectives were to assess the work stress and to compare the stress level from work as the social component. They have a high level stress of work. The maximum is the decision control or

decision authority for making. They have a high level stress when considerate sub element is carefulness in working. So, the collected data were analyzed for conclusion. The age is important variable of stress from different work.

The social component included the requirement for work, decision authority for making and requirement for social support. The authority for decision making and requirement for social support such as sex, age, education and average of salary. It has a difference of stress at 0.05 consequence. When considering in element, it has a high level of stress. The average of requirement for work is high level. It has a carefulness in working and concentrate to do respectively. When considering in stress of decision control or decision authority for making overall is low. The maximum of stress from work is the method and stability on position to work respectively. The overall in stress of work in requirement for social support case is low level. The maximum is the morale from employment and the priority of human respectively. Then the lower level of stress is a satisfied with work group.

Keyword : work stress, stress level , requirement for social support

(4)

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญแผนภูมิ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่ว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน	3
2.2 สาเหตุของความเครียดจากการทำงาน	6
2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน	7
2.4 ระดับความเครียด	8

2.5	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน	9
2.6	การบูรณาการแบบจำลองเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน	10

		(5)
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1	การจัดทำแบบสอบถาม	16
3.2	การเก็บข้อมูล	17
3.3	การวิเคราะห์ข้อมูล	17
3.4	สมมติฐานการวิจัย	18
3.5	การสรุปผลการวิจัย	19
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	20
4.2	การวิเคราะห์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบด้านจิตวิทยาสังคม	24
4.3	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบด้านจิตวิทยาสังคม	26
4.4	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน	31
4.5	การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงาน	35
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1	สรุปผลการวิจัย	41
5.2	การอภิปรายผลการวิจัย	44
5.3	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	45
5.4	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	45
บรรณานุกรม		46
ภาคผนวก		49
ก.	แบบสอบถาม	50
ข.	ตัวอย่างผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS	61

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	20
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	20
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	21
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	21
4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	22
4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย	22
4.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ	23
4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระทางครอบครัว	23
4.9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อเรียกร้องจากงาน	24
4.10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจ	24
4.11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการสนับสนุนทางสังคม	25
4.12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามเพศ	26
4.13	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามอายุ	27
4.14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา	28
4.15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามอายุการทำงาน	29
4.16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามรายได้เฉลี่ย	30
4.17	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวกับระดับความเครียด	31

จากการทำงาน

(7)

4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวกับระดับความเครียด จากการทำงาน	34
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน	35
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจ ในการทำงาน	37
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนทางสังคม	29
ข.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	62
ข.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	62
ข.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพสมรส	62
ข.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ข.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	63
ข.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ย	63
ข.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ	63
ข.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระทางครอบครัว	63
ข.9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน	64
ข.10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการควบคุม หรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน	64
ข.11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการสนับสนุนทางสังคม	64
ข.12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามเพศ	64
ข.13	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกอายุ	65
ข.14	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกระดับการศึกษา	66
ข.15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกประสบการณ์ทำงาน	67
ข.16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกประสบการณ์ทำงานรายได้เฉลี่ย	68

(8)

ข.17	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ทำงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวกับระดับ	69
------	--	----

	ความเครียด จากการทำงาน	
ข.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความเครียดจากการทำงาน	72
ข.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน	73
ข.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน	74
ข.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนทางสังคม	75



(9)

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใน PWC	12

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคลังจังหวัดบุรีรัมย์ได้ประเมินภาวะเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์ในปี 2555 ว่าเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์ จะขยายตัวที่ร้อยละ 0.48 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ -0.64 - 1.89) ในด้านอุปทาน มีแนวโน้มชะลอตัวเมื่อเทียบกับปี 2554 โดยการผลิตในภาคการเกษตรมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง เนื่องจากราคาผลผลิตภาคเกษตรได้ขยายตัวสูงในปีก่อนและยังคงทรงตัวต่อเนื่องมาจนถึงปีปัจจุบันและการผลิตด้านอุตสาหกรรมมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวเนื่องจากปี 2554 มีปริมาณผลผลิตด้านอุตสาหกรรมขยายตัวมากทำให้ฐานการคำนวณของปี 2555 สูง ส่งผลให้การผลิตด้านอุตสาหกรรมขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง ด้านอุปสงค์มีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง ทั้งการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนล้วนชะลอตัวเนื่องจากอัตราดอกเบี้ยที่ปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่ปรับตัวสูงขึ้นเช่นกัน ส่วนการใช้จ่ายภาครัฐที่ชะลอตัวอันเนื่องมาจากนโยบายการปรับลดงบประมาณของรัฐบาลและในด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจภายในจังหวัด อัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี 2555 คาดว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 2.00 ต่อปี (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 1.00 - 3.00 ต่อปี) ชะลอตัวลงจากปีก่อนที่ขยายตัวร้อยละ 4.71 ต่อปี จากอัตราดอกเบี้ยที่ยังคงทรงตัวในระดับสูงและราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักคลังจังหวัดบุรีรัมย์, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างมาก ทางออกของปัญหาปัจจุบัน คือ การลดต้นทุนการผลิตหรือการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในจังหวัดบุรีรัมย์ จากทางออกของปัญหาที่ได้กล่าวมาจะส่งผลโดยตรงกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมนั้นๆ กล่าวคือ พนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่างๆของทางบริษัท

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยขั้นต้นที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดซึ่งสอดคล้องกับกิตติกร มีทรัพย์ (2532) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียด ดังนี้

สาเหตุทางชีวภาพ	เช่น	การเจ็บป่วยด้วยโรคร้าย
สาเหตุทางจิตใจ	เช่น	ความกลัว ความขัดแย้ง
สาเหตุทางสังคม	เช่น	ความกดดันจากภายนอก
สาเหตุจากตัวบุคคล	เช่น	ความคิดและความรู้สึก

นอกจากนี้ภาวะความเครียดจากการทำงานยังมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบอื่นๆอีกหลายองค์ประกอบ เช่น การปฏิบัติงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง การปฏิบัติงานซ้ำๆ การได้รับมอบหมายงานที่น้อยเกินไป ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปของโรงงาน จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดโดยตรงต่อพนักงานและยังส่งผลไปถึงผลการประกอบการของโรงงาน คือ

ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง เกิดความท้อถอยซึ่งส่งผลไปให้การลางานบ่อยครั้งขึ้น ความรักดีต่อโรงงานลดน้อยลง

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระดับความเครียดและปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยในด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์และปัจจัยในด้านใดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์มากที่สุด เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาพนักงานให้มีความสุขจากการทำงานและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นการลดระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดจากการทำงานตามองค์ประกอบทางด้านสังคมวิทยา

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษาจากพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำผลที่ได้มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการลดระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 1.4.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
- 1.4.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการลดระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน
2. สาเหตุของความเครียดจากการทำงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
4. ระดับของความเครียด
5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน
6. การบูรณาการแบบจำลองเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจมากในปัจจุบัน โดยส่วนมากเชื่อว่าความเครียดทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน แต่มีอีกหลายกลุ่มเชื่อว่าความเครียดมีส่วน สร้างสิ่งเร้าในการปฏิบัติงาน โดยความเครียดสามารถเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งสาเหตุที่สำคัญเป็นของความเครียด คือ การที่บุคคลนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามได้ ซึ่งถ้ามีการเผชิญกับความเครียดในระดับที่รุนแรงหรือเป็นระยะเวลาที่นานก็อาจมีผลต่อการกระทำที่สัมพันธ์กับความรู้สึก เช่น ความวิตกกังวล การปวดศีรษะ ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้

Ross and Almaier (อ้างถึงใน รัตติพร พนพิเชษฐกุล, 2544) กล่าวว่าความเครียดจากงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับพนักงานโดยปริมาณงานมากกว่าความสามารถของพนักงานที่จะทำได้ ผลที่พนักงานได้รับคือมีความเครียดมากขึ้น

Wheeler and Riding (อ้างถึงใน ศิริพร วิญญูรัตน์, 2543) กล่าวว่าความเครียดจากงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลนั้นว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเองหรือความผาสุกและเกินขีดความสามารถของตน

Beehr,El-betawi and Cooper (อ้างถึงใน อรอนงค์ วังมะนาว,2544) กล่าวถึงความเครียดจากการทำงานว่าหมายถึง ภาวะที่ปัจจัยในการทำงานส่งผลให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความสูญเสียสมดุลของร่างกายทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ในแง่บวกทำให้เกิดผลผลิตประสิทธิผลขององค์กร ส่วนใหญ่ในแง่ลบส่งผลให้เกิดการเสียสมดุลและรบกวนต่อบุคคล เป็นต้น

มิลเลอร์และคีน (อ้างถึงใน อรุณเดซ จันทรงามศรี, 2542) ได้ให้ความหมายของความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจว่า โดยสามารถสรุปได้ คือ

ความเครียดทางด้านร่างกาย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

สิ่งคุกคามที่เกิดขึ้นทันที เช่น อุบัติเหตุ

สิ่งคุกคามที่ต่อเนื่องกัน เช่น การจราจรติดขัด

ความเครียดทางจิตใจ เป็นการตอบสนองอย่างเฉียบพลันเมื่อเกิดจากการบอกเล่าของบุคคลอื่น ทำให้หัวใจเต้นแรงขึ้น

ทะนงศักดิ์ ยິงรัตนสุขและคณะ (2544) กล่าวว่าไว้ว่าความเครียดจากงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงาน อำนาจการตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระวิทยาของบุคคล ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจในลักษณะผลเรื้อรัง (Chronic Effect) เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคกระเพาะอาหารและลำไส้ โรคทางระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้าง ภูมิแพ้ หอบหืดและอาการเจ็บป่วยทางจิตต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางลบที่มีผลมาจากปัจจัยในการทำงานหรือเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะคุกคามเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ จากงาน เช่น ปริมาณงานที่มากกว่าความสามารถในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่องาน ความโศกเศร้า สับสน และบั่นทอนสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ศรวณีย์ บัวชม (อ้างถึงใน เมตตา สิงห์คำปอง, 2544) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความเครียดของเซลเย ว่า เมื่อร่างกายถูกสิ่งคุกคามจะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งอาจเป็นทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีจะโดยทำให้ความสมดุลของร่างกายเปลี่ยนแปลงไปและเกิดการตอบสนองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระวิทยาและชีวเคมีของร่างกาย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ เรียกว่า การปรับตัวทั่วไปและได้แบ่งปฏิกิริยาของร่างกายที่ต่อต้านความเครียดไว้ 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะอันตราย เป็นระยะเริ่มต้นของการมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามซึ่งเกิดในระยะเวลาอันสั้น แบ่งย่อยออกเป็น 2 ชั้น

1.1 ชั้นตกใจ สามารถเกิดขึ้นได้ทันทีเพราะร่างกายมาสามารถปรับตัวได้ทัน อาจมีอาการแสดงออกมาได้หลายอย่าง เช่น หัวใจเต้นเร็ว แรงดันโลหิตลดลง การทำงานของไต

ผิดปกติหรือหมดสติ การเปลี่ยนแปลงในระยะนี้ร่างกายไม่พร้อมที่จะมีการปรับตัวและหากยังดำเนินต่อไปร่างกายจะถูกใช้พลังงานหมดไปภายใน 48 ชั่วโมงแต่ถ้าร่างกายทนได้ในระยะนี้ก็จะเข้าสู่ระยะต่อไป

1.2 ขั้นต่อต้านภาวะตกใจ หากร่างกายสามารถปรับตัวได้ดี คือ มีการหลั่งฮอร์โมนจากต่อมหมวกไตมากพอจะทำให้อาการดีขึ้น โดยดึงเอากลไกต่างๆออกมาช่วยเหลือ ระบบต่างๆของร่างกายประสานกันอย่างเป็นระเบียบ เช่น ความดันโลหิตสูง อาเจียนและเหงื่อออกมากผิดปกติ

2. ระยะต่อต้าน เป็นระยะที่มีการปรับตัวอย่างแท้จริง เพื่อต่อสู้กับความเครียดโดยอาการจะดีขึ้นหรือหายไป แต่ถ้าภาวะความเครียดยังคงรุนแรง ร่างกายก็จะสูญเสียการปรับตัวอีกครั้งก็จะเข้าสู่ระยะต่อไป

3. ระยะหมดกำลัง เป็นระยะที่มีการปรับตัวเป็นครั้งสุดท้ายหรือไม่สามารถปรับตัวได้ เนื่องจากมีความเครียดสูง รุนแรงและยาวนานเกินไป ร่างกายจะอ่อนแอลงและเกิดอันตรายถึงชีวิต เพราะกลไกการปรับตัวล้มเหลวลง

โดยทั่วไปการปรับตัวเพื่อตอบสนองกับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดนั้น แต่ละบุคคลจะสามารถปรับตัวได้แตกต่างกัน ตามปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา สิ่งแวดล้อม และหากบุคคลเกิดความเครียดในหลายๆเรื่องพร้อมกันจะส่งผลต่อการปรับตัวเนื่องจากการเพิ่มตัวกระตุ้นที่ส่งผลโดยตรงให้ระดับความเครียดเพิ่มสูงขึ้นทำให้ความต้านทานหรือการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับความเครียดลดลง

2.2 สาเหตุของความเครียดจากการทำงาน

จิระพร อุดมกิจ (2539) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดไว้ ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิต ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ชีวิต สุขภาพและอื่นๆที่เกี่ยวข้องในลักษณะของส่วนตัวบุคคล

2. สาเหตุจากการเงิน เป็นสาเหตุที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น สถานภาพทางการเงิน รายได้ ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย รวมถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจาก การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว คู่สมรส เป็นต้น

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและการดำรงชีวิต ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบันรวมทั้งการคาดหวังในอนาคต

Wallace (อ้างถึงใน จิระพร อุดมกิจ, 2539) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดแบ่งออกได้ เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สาเหตุจากภายนอก หมายถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นมาจากภายนอกตัว

- ปัญหาในครอบครัว

- ปัญหาในที่ทำงาน

- อื่นๆ

2. สาเหตุจากภายใน หมายถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นมาจากภายในตัวบุคคลเอง ได้แก่ ความเจ็บป่วย ความจำ ความคิด ความคาดหวังและอัตมโนทัศน์ของบุคคล

สุนีย์ เกี้ยวกิ่งแก้ว (2527) ได้จำแนกสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. สาเหตุจากภายนอกตัวบุคคล แบ่งเป็น

1.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งต่างๆรอบตัวที่สัมผัสทั้ง 5 สามารถสัมผัสได้ เช่น ร้อน หนาว เสียงดัง

1.2 สังคมและสัมพันธภาพกับผู้อื่นสามารถช่วยลดความเครียดหรืออาจก่อให้เกิดความเครียดได้

1.3 สภาพการณ์และเหตุการณ์อื่นๆ

2. สาเหตุภายในตัวบุคคล ได้แก่

2.1 โครงสร้างทางร่างกายและสภาวะทางสรีรวิทยา

2.2 ระดับพัฒนาการ

2.3 การรับรู้และแปลเหตุการณ์

2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

พนักงานถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในโรงงาน ในการทำงานพนักงานต้องมีการกระทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด โดยระดับความเครียดในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยต่างๆตามสภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีนักวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานดังนี้

คาลิโมและคณะ (อ้างถึงใน ราชันวีวรรณ วงศ์พระจันทร์, 2544) ซึ่งได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในสถานที่ทำงานได้แก่

1. ปัจจัยภายในลักษณะงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของบุคคล ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในงาน อุปกรณ์และการฝึกอบรม การโยกย้ายงาน ปริมาณงาน ความเสี่ยงอันตรายทางกายภาพและความภาคภูมิใจในงาน

2. บทบาทในองค์กร เช่น ความคลุมเครือในบทบาทของตนเอง ความเครียดเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจนไม่ทราบว่าต้องทำอะไร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ จากการศึกษาพบว่าความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทของตนมีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน

3. ความก้าวหน้าในงาน เช่น ไม่มีความมั่นใจในความก้าวหน้าของงานที่ทำ ขาดความพอใจในค่าจ้าง ความไม่เหมาะสมในสถานภาพ การขาดความปลอดภัยในงาน

4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน การที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยลดความเครียดได้ ถ้าสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่ดีจะมีปัญหาเรื่องบทบาทและเกิดความเครียดทางจิตใจอันส่งผลต่อความพึงพอใจต่ำ

5. โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป เช่น นโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการนิเทศและการให้คำปรึกษา การถูกจำกัดพฤติกรรมในเรื่องการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในงาน พบว่าหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมมากจะได้รับประสิทธิผลของงานสูง สุขภาพกายและจิตจะสมบูรณ์ ปัญหาการลาออกและการโยกย้ายงานจะน้อยลง

บุญวดี เพชรรัตน์ (2532) ได้จำแนกสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดหลาย ๆ ลักษณะ จำแนกได้ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบบุคคล เป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดตามธรรมชาติซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ โยสิ่งนั้นจะต้องมีความรุนแรงเพียงพอที่จะทำให้แต่ละบุคคลรู้สึกไม่สุขสบาย หรือมีภาวะเสียสมดุลเกิดขึ้น เช่น ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง บรรยากาศทั่ว ๆ ไป เป็นต้น และยังหมายความรวมถึงมลภาวะซึ่งเกิดจากการกระทำของมนุษย์ ซึ่งอาจจะเรียกว่า เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น เสียงรบกวน สารพิษ น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมภายใน เป็นสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายของมนุษย์ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความเปลี่ยนแปลงทางชีวเคมีในร่างกาย หากสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายเปลี่ยนแปลงไปจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดทันที โดยความเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นคือภาวะเสียสมดุลนั่นเอง ตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหารเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อร่างกายต้องการอาหารจะเป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งบุคคลจะพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นความพยายามจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อรักษาภาวะสมดุลนั่นเอง ซึ่งทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น หากการตอบสนองต่อความต้องการนั้นไม่เหมาะสมด้วยแล้วจะเพิ่มความเครียดมากยิ่งขึ้น

3. สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม เป็นสถานการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคลรู้สึกกลัว โกรธ กังวล หรือพึงพอใจ สถานการณ์ต่างๆ จะเป็ฯสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น ซึ่งสถานการณ์ต่างๆ นั้นจะเป็นสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้และการให้ความหมายต่อสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย

2.4 ระดับของความเครียด

ทัยรัตน์ พันแพ (อ้างถึงใน รัตนภรณ์ ดวงธรรม,2547) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวันหรือระดับต่ำ (Mild Stress) ความเครียดในระดับนี้ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต บุคคลมีการปรับตัวอัตโนมัติ เป็นการปรับด้วยความเคยชินและใช้พลังในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การต้องใช้ชีวิตแบบเร่งรีบ การแข่งขัน การใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานในสภาพจราจรสับสน การปรับตัวต่อภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ในระดับนี้บุคคลจะรู้สึกถึงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองอย่างได้ผลดี ความเครียดในระดับนี้มีน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น

ระดับที่ 2 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีสิ่งที่มาคุกคาม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงานหรือพบเหตุการณ์สำคัญในสังคมระดับนี้ทำให้บุคคลมีการตื่นตัวและร่างกายจะเกิดปฏิกิริยาต่อต้านขึ้น ความเครียดในระดับนี้มีน้อยและหมดไปในระยะเวลาเพียงชั่วโมงเท่านั้น

ระดับที่ 3 ความเครียดระดับสูง (High Stress) ความเครียดในระดับนี้บุคคลได้รับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดเป็นเวลานานและไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว ภาวะการณ์เช่นนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกถูกคุกคาม เนื่องจากอยู่ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวซึ่งถือว่าเป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตบุคคลอาจไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ และมีการแสดงออกทางอารมณ์เพื่อพยายามลดความเครียด ความเครียดที่เกิดขึ้นในระดับนี้อาจเกิดขึ้นเป็นชั่วโมง หลาย ๆ ชั่วโมง หรือจนกระทั่งเป็นวัน

ระดับที่ 4 ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) ถ้าสถานการณ์คุกคามยังดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่องก็จะทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงขึ้นอีก ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลมีความล้มเหลวในการปรับตัว และแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เช่น สมาธิในการทำงานลดลง การขาดงานไม่สนใจดูแลครอบครัว ความเครียดในระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นสัปดาห์ หรืออาจเป็นเดือนหรือเป็นปี

2.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน

1. อายุ บุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีความเครียดในงานน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย (Wheeler อ้างถึงใน พิมลวรรณ ทิพาคำ, 2543) เนื่องจากอายุเป็นสิ่งที่บอกรถึงวุฒิภาวะและประสบการณ์ของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น สุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าผู้มีอายุน้อยจึงทำให้เกิดความเครียดน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะมีความเครียดในงานน้อยกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า (Wheeler อ้างถึงใน พิมลวรรณ ทิพาคำ, 2543) เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ที่เกิดขึ้นในงาน และปรับตัวต่อความเครียดในงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

3. บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพชนิดเอมีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพในการทำงานชนิดบี เนื่องจากบุคลิกภาพชนิดเอเป็นบุคคลที่มีความเร่งรีบ ทำงานแข่งกับเวลา งานต้องมีความประณีตเรียบร้อย จึงเป็นบุคคลที่มีโอกาสเกิดความเครียดในงานได้มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพชนิดบี

2.6 การบูรณาการแบบจำลองเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ถึงแม้จะมาจากสาเหตุเดียวกันก็จะทำให้เกิดการตอบสนองที่แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้หลายปัจจัย เช่น สาเหตุที่เกิดจากภายนอก และสาเหตุที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ตัวบุคคลแสดงออกมา (ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, 2544 และคณะ อ้างถึงใน นิษฐ์ ประสิทธิ์ระเตสัง, 2553) ไว้ดังนี้

จิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) จากความเชื่อที่ว่ากระบวนการการรับรู้และแปลความหมายสิ่งเร้าจากภายนอกของบุคคลแต่ละคน จะเป็นตัวกำหนดสภาวะทางจิตของบุคคลผู้นั้น ดังนั้นความเครียดที่มีสาเหตุมาจากงานตามแนวคิดนี้จึงเป็นผลมาจากปริมาณงานที่บุคคลรับรู้และแปลความหมายในลักษณะของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารและความจำที่ต้องใช้มากเกินไป ความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นการแก้ปัญหา คือ การทำให้บุคคลคิดใหม่หรือแปลความหมายของความกดดันนั้นใหม่ ซึ่งความเชื่อดังกล่าวทำให้นักวิจัยมุ่งเน้นความสำคัญของการรับรู้ในแต่ละบุคคล โดยมองข้ามปริมาณงานตามความเป็นจริง รวมทั้งปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคมอื่น ๆ เช่น ความขัดแย้งและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อกลไกการเกิดความเครียดจากการทำงานทั้งสิ้น

ทฤษฎีความเครียดทางสรีระวิทยา (Physiologic Stress Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความเครียด คือ ระบบของร่างกายโดยรวมที่เสียสมดุลไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการทำงานและระบบควบคุมต่างๆ ซึ่งได้แก่ ระบบประสาท ระบบหัวใจและหลอดเลือดและระบบต่อมไร้ท่อ สิ่งมีชีวิตทุกชนิดจะต้องมีกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบต่าง ๆ ของร่างกาย เพื่อให้อยู่ในภาวะที่สมดุลที่เรียกว่า “Homeostasis” กลไกของการเกิดความเครียดในทางสรีระวิทยาเกี่ยวข้องกับการทำงานของสมองและการหลั่งฮอร์โมน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงขับและการถอยหนี ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายถึงแรงจูงใจ ความกระวนกระวายใจ และความหดหู่ ซึ่งเป็นผลที่มาจากความเครียดได้

เมื่อนำแนวความคิดด้านจิตวิทยาการรับรู้และทฤษฎีความเครียดทางสรีระวิทยามารวมเข้าด้วยกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การผนวกปัจจัยด้านความรู้สึกกับปัจจัยด้านแรงจูงใจเข้าไว้ด้วยกัน ก่อให้เกิดทฤษฎีใหม่ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งสามารถอธิบายกลไกอันซับซ้อนของความเครียดที่มีสาเหตุมาจากงานได้ดียิ่งขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวได้มีผู้ศึกษาอย่างกว้างขวางตลอด 20 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ Demand - Control Model

Demand - Control Model แบบจำลองนี้สร้างขึ้นโดย Robert Karasek ในปี ค.ศ. 1976 โดยเน้นถึงความจำเป็นที่ต้องแยกลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคมออกเป็น 2 ส่วน รวมถึงการพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 2 ส่วน คือ

1. ข้อเรียกร้องจากการทำงาน
2. อำนาจในการตัดสินใจในงาน

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองจะก่อให้เกิดผลต่อผู้ปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

1. ผลทางด้านการเรียนรู้ในเชิงรุกและการพัฒนารูปแบบพฤติกรรม

2. โอกาสเสี่ยงต่อความเครียดและการเจ็บป่วย

จากผลดังกล่าว ข้อเรียกร้องจากงานมาก เช่น ปริมาณงานมากเพียงอย่างเดียว ไม่ได้หมายความว่าส่งผลให้เกิดความเครียดเสมอไป หากแต่จะขึ้นอยู่กับอำนาจการตัดสินใจในงานด้วย จึงจะส่งผลด้านลบดังกล่าว หรือจะส่งผลด้านบวก ซึ่งทำให้ความกดดันหรือข้อเรียกร้องจากงานมีมากเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ในแง่ของการกระตุ้นหรือกระตุ้นหรือเกิดการเรียนรู้ในเชิงรุก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองของ Demand - Control Model

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน Quadrant ในกรณีที่ปฏิกริยาขององค์ประกอบทั้งสองส่วนมีระดับต่ำ (Quadrant 4) กล่าวคือ ทั้งข้อเรียกร้องจากงานและการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานอยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลให้เกิดความเฉื่อยชา งานมีการพัฒนาและสร้างสรรค์ต่ำ เกิดภาวะจำยอมโดยไม่คิดแก้ไขอะไร (learned helplessness) และการไม่ร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานในสังคมหรือทางการเมือง กลุ่มอาชีพที่เข้าข่ายลักษณะนี้ได้แก่ ยาม คนเฝ้าของ และเสมียนเก็บเงิน ในกรณีที่ปฏิกริยาขององค์ประกอบทั้งสองส่วนมีระดับสูง (Quadrant 2) กล่าวคือ ทั้งข้อเรียกร้องจากงานและการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานอยู่ในระดับสูงจะส่งผลให้เกิดความขยันขันแข็ง เกิดการมีส่วนร่วม เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ เกิดความต้องการที่มีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (self-esteem) และเกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จในชีวิต กลุ่มอาชีพที่เข้าข่ายลักษณะนี้ได้แก่ นักการธนาคาร แพทย์ และนักวิชาการ ในกรณีที่ข้อเรียกร้องจากงานสูงแต่การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงานอยู่ในระดับต่ำ (Quadrant 3) จะก่อให้เกิดความเครียดสูงจากการทำงาน (high job strain) ซึ่งถือเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อโรคหัวใจ กลุ่มที่มีอาชีพที่เข้าข่ายลักษณะนี้ได้แก่ ลูกจ้างในไลน์ประกอบ พนักงานเสิร์ฟ และผู้ช่วยพยาบาล ส่วนกรณีที่ข้อเรียกร้องจากงานต่ำแต่การควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานอยู่ในระดับสูง (Quadrant 1) ความเครียดจากการทำงานจะเกิดขึ้นเล็กน้อย กลุ่มอาชีพที่เข้าข่ายลักษณะนี้ได้แก่ งานป่าไม้ (forester) ช่างซ่อมอุปกรณ์ (repair man) และทันตแพทย์

เมื่อนำองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มเติมเข้าไปใน Demand-Control Model พบว่า มีความสัมพันธ์กับการเจ็บป่วยอย่างมีนัยสำคัญ (Kristensen, 1995 อ้างใน ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตน์สุข, 2544) กล่าวคือ งานที่มีข้อเรียกร้องจากงานสูงและมีอำนาจการตัดสินใจในงานรวมทั้งการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด การเพิ่มขององค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมเข้าไปในแบบจำลอง ทำให้แบบจำลองมีประโยชน์เพิ่มขึ้นในขบวนการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดให้ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันทางสังคมเพิ่มขึ้น และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ซึ่งต่อมา มีนักวิจัยหลายท่านได้นำหลักการของ Demand-Control Model เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามการประเมินสภาพทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน เช่น

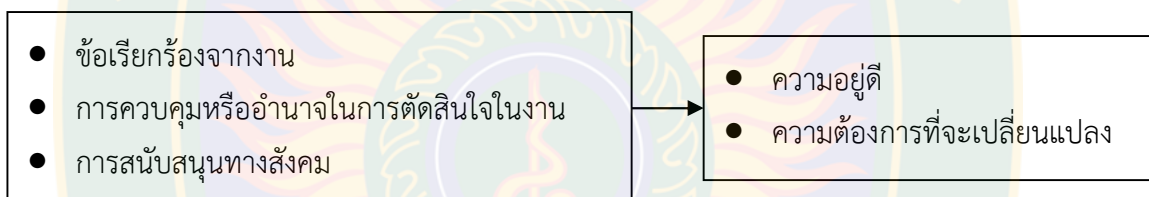
Job Content Questionnaire (JCQ) แบบสอบถามที่ใช้วัดลักษณะทางจิตวิทยาสังคมของงาน ประกอบด้วย มาตรการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามนี้ใช้ประเมินความเครียดจากการทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีที่ว่า งานที่ทำให้เกิดความเครียด คือ งานที่มีข้อเรียกร้องสูง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงานต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ตามแบบจำลองของ Demand-Control

Model โดยที่มาตรวัดทั้งหมดของแบบประเมินนี้ สามารถใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางจิตวิทยาสังคมต่าง ๆ ในงานกับสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งคาดคะเนความเสี่ยงของการเกิดโรคหัวใจ

Psychosocial Working Condition Questionnaire (PWC) แบบสอบถามที่ใช้ประเมินสภาพทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน สร้างขึ้นโดย วินเตอร์ซาล-เบซิลและคณะ จากประเทศโปแลนด์ ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ข้อเรียกร้องจากงาน
2. การควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน
3. การสนับสนุนทางสังคม
4. ความอยู่ดี
5. ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง

โดยแบบสอบถามนี้มีข้อความทั้งหมด 118 ข้อ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ตอบคำถามเอง การให้คะแนนใช้มาตราประมาณค่าแบบกำหนดตัวเลขตั้งแต่ 1-5 โดยที่องค์ประกอบต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล แสดงดังภาพ 2.2



ภาพ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใน PWC
(ที่มา : ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ อ้างถึงใน นิษฐ์ ประสิทธิ์เสตัง,2553)

ส่วนประกอบของ PWC

1. มาตรวัดข้อเรียกร้องจากงาน ประกอบด้วยข้อความ 25 ข้อ โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ส่วน คือ

1.1 ข้อเรียกร้องด้านสติปัญญา คือ ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและศิลปะในการทำงาน การแก้ปัญหา และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ข้อเรียกร้องด้านจิตกายภาพและสรีระวิทยา รวมทั้งข้อเรียกร้องที่ต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้อื่น คือ ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพซึ่งมีความสัมพันธ์กับจิตใจได้แก่ สมรรถภาพของร่างกาย ความจำ ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และการติดต่อสื่อสาร

1.3 ข้อเรียกร้องในบทบาทที่ขัดแย้งและปริมาณงานที่มากเกินไป คือ ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป การทำงานให้เสร็จในเวลาจำกัด การมีคนคอยออกคำสั่งหลายคน และความขัดแย้งในการทำงาน

2. มาตรการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ โดยมีองค์ประกอบย่อย 2 ส่วน คือ

2.1 การควบคุมพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ข้อคำถามที่เกี่ยวกับอำนาจในการตัดสินใจว่าจะทำงานเมื่อใด อย่างไร การเลือกผู้ร่วมงาน การรับทราบข้อมูลข่าวสาร การได้รับคำปรึกษาและการได้รับงบประมาณสนับสนุน เป็นต้น

2.2 การควบคุมความสามารถใช้ทักษะในการทำงาน ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับการหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการทำงาน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ความเข้าใจในความคาดหวังขององค์กร ความมั่นใจในการทำงานและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

3. มาตรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลต่าง ๆ ในที่ทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ โดยมีองค์ประกอบย่อย 2 ส่วน คือ

3.1 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

3.2 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

4. มาตรการความอยู่ดี ประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ มีองค์ประกอบย่อย 2 ส่วน คือ

4.1 ความอยู่ดีทางด้านร่างกาย

4.2 ความอยู่ดีด้านจิตใจ

5. มาตรการระดับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความต้องการในเรื่องเฉพาะ จำนวน 20 ข้อ และคำถามปลายเปิดที่ให้ระบุถึงสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกรอบการวิจัยในครั้งนี้ได้มีการรวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยที่พบจากงานวิจัยทั้งหมดนี้มีความสอดคล้องกับแบบจำลอง Demand-Control Model ที่ได้เสนอไว้ ดังพบเห็นได้จากงานวิจัยดังนี้

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542) ได้ศึกษาความเครียดของพนักงานสถานีโทรทัศน์ เฉพาะกรณีบริษัทไอทีวี จำกัด(มหาชน) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และลักษณะงานต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเครียด และระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

กนกพร สุขขารมย์ (2543) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

อรอนงค์ วังมะนาว (2544) ได้ศึกษาความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดจากการทำงาน โดยเพศหญิงจะมีระดับความเครียดสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงนอกจากจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการดูแลรับผิดชอบงานบ้านด้วย นอกจากนี้เพศหญิงยังเป็นเพศที่มีอารมณ์อ่อนไหว จึงทำให้เกิดความรู้สึกกดดันได้ง่าย

กาญจนา สุนทรสิทธิพงศ์ (2544) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเคมีเบอร์ลี่-คลีค ประเทศไทย จำกัด โรงงานปทุมธานีพบว่า พนักงานบริษัทเคมีเบอร์ลี่-คลีค ประเทศไทย จำกัด มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ เพศและระดับการศึกษา ซึ่งพนักงานระดับการศึกษาปวส.หรือเทียบเท่าจะมีความเครียดอยู่ในระดับสูงสุด

สุรศักดิ์ บุรณตรีวิทย์ (2545) ได้ศึกษาสภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ความสุขของผู้มีความเครียดทั่วไปประมาณร้อยละ 24 ความสุขของผู้มีความเครียดจากการทำงานประมาณร้อยละ 15 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานคือระบบความปลอดภัยและระบบป้องกันโรคจากการทำงาน การลดความเร่งรีบในการทำงาน ส่วนใหญ่มีเครียดของพนักงานอยู่ในระดับปกติ ความเครียดของเจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการใช้ความรู้ความชำนาญ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ลักษณะการทำงานที่ซ้ำซาก อาหารกลางวัน ระยะทางการเดินทางมาทำงาน บริการทางการแพทย์ การร่วมตัดสินใจในงาน และการที่ต้องนั่งทำงานเป็นระยะเวลาานานๆ

พาไชย โชติพันธุ์โสภณ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยด้านบุคคลที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ของผู้บริหารเมื่อจำแนกตามระดับความคาดหวัง และความอดทนต่อปัญหา มีความเครียดไม่แตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามความเร่งรีบการต่อรอง และอำนาจพบว่ามีเครียดแตกต่างกันส่วนปัจจัยด้านนอกองค์กรที่มีเวลาในการเดินทางต่างกันได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวต่างกัน มีปัญหาด้านเศรษฐกิจต่างกันและได้รับผลจากชุมชนสภาพแวดล้อมต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องความพึงพอใจในที่พักอาศัยต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีการดำเนินการวิจัย ดังจะเสนอตามลำดับต่อไปนี้

3.1 การจัดทำแบบสอบถาม

การวิจัยนี้เป็นการใช้แบบสอบถามประเมินระดับความเครียดทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition Questionnaire) ของ วินเตอร์ซาล – เบซิล และคณะ โดยภายในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและให้เติมข้อมูล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเรียกร้องจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความเครียด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เติมข้อมูล

3.2 การเก็บข้อมูล

3.2.1 ขอนหนังสืออนุมัติจากคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

3.2.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุมัติจากคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ด้วยตนเองให้แต่ละโรงงานอุตสาหกรรมตัวอย่าง

3.2.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยในครั้งนี้จะทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

(1) จัดสรรโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ออกเป็นชั้นภูมิ จำนวน 3 ชั้นภูมิ จำแนกตามประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่

- โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์และก่อสร้าง
- โรงงานอุตสาหกรรมทางการเกษตร/โภชนาการ

(2) จากชั้นภูมิที่ได้ จะทำการเลือกโรงงานอุตสาหกรรมตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิต่าง ๆ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

(3) จากโรงงานอุตสาหกรรมตัวอย่างที่ได้แต่ละโรงงาน จะทำการเลือกตัวอย่างโรงงานละ 30 คน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมจำนวน 360 คน

3.2.4 รวบรวมแบบสอบถามคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องและครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาจึงดำเนินการดังต่อไปนี้

3.3.1 ให้นำนักคะแนนแบบสอบถามดังนี้

	คำถามในเชิงบวก	คำถามในเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

และมีกำหนดการแปรผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
1.00 – 1.49	มีความเครียดจากการทำงานน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความเครียดจากการทำงานน้อย
2.50 – 3.49	มีความเครียดจากการทำงานปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความเครียดจากการทำงานมาก
4.50 – 5.00	มีความเครียดจากการทำงานมากที่สุด

เกณฑ์การแปลงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (กัลยา วิณิชย์บัญชา, 2543)

สัมพันธ์กันสูง	$r_s \geq 0.08$ หรือ $r_s \leq -0.08$
สัมพันธ์กันปานกลาง	$0.05 < r_s \geq 0.08$ หรือ $-0.08 < r_s \leq -0.50$
สัมพันธ์กันต่ำ	$-0.50 \leq r_s \leq 0.05$

3.3.2 นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยการประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS : ซึ่งใช้สถิติบรรยาย(Descriptive statistics) เพื่อใช้บรรยายคุณลักษณะ และการให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบ

H_0 : $\mu_i = \mu_j$ หรือ คะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน

H_1 : $\mu_i \neq \mu_j$ หรือ คะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อย 1 กลุ่มมีระดับความเครียดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอื่นๆ

ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ = 0.05

3.5 การสรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย โดยการนำเสนอแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ เพื่อจำแนกลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน ในการสรุปผลการวิจัย โดยหลักสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม (Chi - Square) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ ด้วยการสำรวจภาคสนาม (Primary Data) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 90.94 จำนวน 331 ชุด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพศ

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	229	69.20
หญิง	102	30.80
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 ที่เหลือเป็นเพศหญิงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	50	15.10
21 – 30 ปี	92	27.80
31 – 40 ปี	115	34.70
41 – 50 ปี	61	18.40
50 ปี ขึ้นไป	13	3.90
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และน้อยที่สุดมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	69	20.80
สมรส	260	78.50
หย่า	2	0.60
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมต้น	22	6.60
มัธยมปลาย	121	36.60
ปวช.	57	17.20
ปวส.	26	7.90
ปริญญาตรี	90	27.20
สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.50
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษามัธยมปลาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	51	15.40
3 – 5 ปี	130	39.30

5 – 10 ปี	85	25.70
10 ปีขึ้นไป	65	19.60
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และน้อยที่สุดต่ำกว่า 3 ปีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.6 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ย

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
5,001 – 10,000 บาท	173	52.3
10,001 – 15,000 บาท	120	36.30
15,000 บาท ขึ้นไป	38	11.50
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมา 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ย 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.7 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เพียงพอ	223	67.40
เพียงพอ	92	27.80
เหลือเก็บ	16	4.80
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานะทางเศรษฐกิจ ไม่เพียงพอ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 รองลงมาเพียงพอ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และน้อยที่สุดมีสถานะทางเศรษฐกิจเหลือเก็บจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.8 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาระทางครอบครัว

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระทางครอบครัว

ภาระทางครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	44	13.30
มี	287	86.70
รวม	331	100.00

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 ที่เหลือไม่มีภาระทางครอบครัวจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 การวิเคราะห์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านจิตวิทยาสังคม

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายระดับขององค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคม 3 องค์ประกอบ คือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม

4.2.1 ด้านข้อเรียกร้องจากงาน

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อเรียกร้องจากงาน

ข้อเรียกร้องจากการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
2.50 – 3.49	56	16.90
3.50 – 4.49	273	82.50
4.50 – 5.00	2	0.60
รวม	331	100

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงการรับรู้เกี่ยวกับข้อเรียกร้องจากงานในภาพรวมที่คะแนนเฉลี่ย 3.74 แสดงว่า ระดับคะแนนด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสูงสุด 4.60 ค่าต่ำสุด 2.68 ซึ่งส่วน

ใหญ่อยู่ที่คะแนนระหว่าง 3.50 – 4.49 (ร้อยละ 82.50) รองลงมาอยู่ที่คะแนนระหว่าง 2.50 – 3.49 (ร้อยละ 16.90)

4.2.2 ด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจ

อำนาจในการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
1.50 – 2.49	5	1.50
2.50 – 3.49	118	35.60
3.50 – 4.49	186	56.20
4.50 – 5.00	22	6.60
รวม	331	100

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงการรับรู้เกี่ยวกับการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานในภาพรวมที่คะแนนเฉลี่ย 3.63 แสดงว่า ระดับคะแนนด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสูงสุด 4.90 ค่าต่ำสุด 1.70 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ที่คะแนนระหว่าง 3.50 – 4.49 (ร้อยละ 56.20) รองลงมาอยู่ที่คะแนนระหว่าง 2.50 – 3.49 (ร้อยละ 35.60)

4.2.3 ด้านการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1.50 – 2.49	5	1.5
2.50 – 3.49	64	19.30
3.50 – 4.49	238	71.30
4.50 – 5.00	24	7.30
รวม	331	100

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมในภาพรวมที่คะแนนเฉลี่ย 3.83 แสดงว่า ระดับคะแนนด้านการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสูงสุด 4.95 ค่าต่ำสุด 1.88 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ที่คะแนนระหว่าง 3.50 – 4.49 (ร้อยละ 71.30) รองลงมาอยู่ที่คะแนนระหว่าง 2.50 – 3.49 (ร้อยละ 19.30)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานนอกระบบ ทางด้านจิตวิทยาสังคม

สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

H_0 : $\mu_i = \mu_j$ หรือ คะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์กรประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน

H_1 : $\mu_i \neq \mu_j$ หรือ คะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์กรประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อย 1 กลุ่มมีระดับความเครียดแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอื่นๆ

ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ = 0.05

ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานนอกระบบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามเพศ

องค์กรประกอบทางด้านจิตวิทยา สังคม	เพศชาย		เพศหญิง		t	df	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน	3.73	0.32	3.78	0.26	-1.38	236.87	0.17
ด้านอำนาจในการตัดสินใจ	3.64	0.53	3.62	0.47	0.30	329	0.76
ด้านการสนับสนุนทางสังคม	3.92	0.47	3.63	0.52	4.90	329	0.00
รวม	3.76	0.34	3.67	0.33	2.15	329	0.03

* มีค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. ระหว่างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 0.03 มีค่าน้อยกว่า ซึ่งเท่ากับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ H_1 นั่นคือ ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์กรประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมระหว่างพนักงานที่เป็นเพศชายแตกต่างจากเพศหญิงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์กรประกอบ พบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคม มี

คะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานและด้านอำนาจในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามอายุ

	ระดับความเครียดจากการทำงาน					ค่า P	สรุป
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน						0.00	แตกต่าง
ต่ำกว่า 20 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	0.60 (2)	17.20 (47)	0.30 (1)		
21 – 30 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	4.20 (14)	28.60 (78)	0.00 (0)		
31 – 40 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	3.90 (13)	37.40 (102)	0.00 (0)		
41 – 50 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	5.10 (17)	15.80 (43)	0.30 (1)		
50 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	3.0 (10)	1.10 (3)	0.00 (0)		
2. ด้านอำนาจการตัดสินใจในงาน						0.00	แตกต่าง
ต่ำกว่า 20 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	2.40 (8)	10.30 (34)	2.40 (8)		
21 – 30 ปี	0.00 (0)	0.60 (2)	11.80 (39)	14.50 (48)	0.90 (3)		
31 – 40 ปี	0.00 (0)	0.60 (2)	11.20 (37)	20.20 (67)	2.70 (9)		
41 – 50 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	7.60 (25)	10.30 (34)	0.60 (2)		
50 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.30 (1)	2.70 (9)	0.90 (3)	0.00 (0)		
3. ด้านการสนับสนุนทางสังคม						0.00	แตกต่าง
ต่ำกว่า 20 ปี	0.00 (0)	0.30 (1)	4.20 (14)	7.30 (24)	3.30 (11)		
21 – 30 ปี	0.00 (0)	0.60 (2)	5.40 (18)	19.60 (65)	2.10 (7)		
31 – 40 ปี	0.00 (0)	0.60 (2)	7.90 (26)	25.10 (83)	1.20 (4)		
41 – 50 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	1.50 (5)	16.30 (54)	0.60 (2)		
50 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	0.30 (1)	3.60 (12)	0.00 (0)		

* มีค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างอายุกับระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานในด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00, 0.00 และ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าที่นัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงาน
องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับความเครียดจากการทำงาน					ค่า P	สรุป
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน						0.00	แตกต่าง
มัธยมต้น	0.00 (0)	0.00 (0)	0.30 (1)	6.30 (21)	0.00 (0)		
มัธยมปลาย	0.00 (0)	0.00 (0)	9.40 (31)	26.90 (89)	0.30 (1)		
ปวช.	0.00 (0)	0.00 (0)	1.50 (5)	15.70 (52)	0.00 (0)		
ปวส.	0.00 (0)	0.00 (0)	1.50 (5)	6.30 (21)	0.00 (0)		
ปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	3.90 (13)	23.30 (77)	0.00 (0)		
สูงกว่าปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	0.30 (1)	3.90 (13)	0.30 (1)		
2. ด้านอำนาจการตัดสินใจในงาน						0.55	ไม่แตกต่าง
มัธยมต้น	0.00 (0)	0.00 (0)	1.50 (5)	5.10 (17)	0.00 (0)		
มัธยมปลาย	0.00 (0)	0.60 (2)	14.20 (47)	18.70 (62)	3.00 (10)		
ปวช.	0.00 (0)	0.00 (0)	6.90 (23)	8.80 (29)	1.50 (5)		
ปวส.	0.00 (0)	0.30 (1)	2.10 (7)	5.40 (18)	0.00 (0)		
ปริญญาตรี	0.00 (0)	0.60 (2)	9.40 (31)	15.70 (52)	1.50 (5)		
สูงกว่าปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	1.50 (5)	2.40 (8)	0.60 (2)		
3. ด้านการสนับสนุนทางสังคม						0.01	แตกต่าง
มัธยมต้น	0.00 (0)	0.60 (2)	1.50 (5)	4.50 (15)	0.00 (0)		
มัธยมปลาย	0.00 (0)	0.00 (0)	6.00 (20)	27.20 (90)	3.30 (11)		
ปวช.	0.00 (0)	0.90 (3)	4.20 (14)	11.20 (37)	0.90 (3)		
ปวส.	0.00 (0)	0.00 (0)	1.20 (4)	5.70 (19)	0.90 (3)		
ปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	6.30 (21)	18.70 (62)	2.10 (7)		
สูงกว่าปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.50 (15)	0.00 (0)		

* มีค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดจากการทำงาน รายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานในด้าน ข้อเรียกร้องจากการทำงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 และ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ สมมติฐาน H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยราย องค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน และด้านการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอำนาจการตัดสินใจในงานไม่แตกต่างต่างกัน

ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจาก
ทำงานองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามอายุการทำงาน

	ระดับความเครียดจากการทำงาน					ค่า P	สรุป
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		

1. ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน						0.22	ไม่แตกต่าง
ต่ำกว่า 3 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	1.80 (6)	13.60 (45)	0.00 (0)		
3 – 5 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	5.70 (19)	33.20 (110)	0.30 (1)		
5 – 10 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	6.60 (22)	18.70 (62)	0.30 (1)		
10 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	2.70 (9)	16.90 (56)	0.00 (0)		
2. ด้านอำนาจการตัดสินใจในงาน						0.21	ไม่แตกต่าง
ต่ำกว่า 3 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	3.90 (13)	10.00 (33)	1.50 (5)		
3 – 5 ปี	0.00 (0)	0.90 (3)	16.90 (56)	19.60 (65)	1.80 (6)		
5 – 10 ปี	0.00 (0)	0.60 (2)	8.80 (29)	13.90 (46)	2.40 (8)		
10 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	6.0 (20)	12.70 (42)	0.90 (3)		
3. ด้านการสนับสนุนทางสังคม						0.18	ไม่แตกต่าง
ต่ำกว่า 3 ปี	0.00 (0)	0.30 (1)	3.30 (11)	10.00 (33)	1.80 (6)		
3 – 5 ปี	0.00 (0)	0.30 (1)	8.20 (27)	26.90 (89)	3.90 (13)		
5 – 10 ปี	0.00 (0)	0.90 (3)	3.90 (13)	19.60 (65)	1.20 (4)		
10 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	3.90 (13)	15.40 (51)	0.30 (1)		

* มีค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงานกับระดับความเครียดจากการทำงาน รายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานในด้าน ข้อเรียกร้องจากการทำงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.22, 0.21 และ 0.18 ซึ่งมีความมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของมีระดับความเครียดจากการทำงาน องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

	ระดับความเครียดจากการทำงาน					ค่า P	สรุป
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน						0.00	แตกต่าง
5,001 – 10,000 บาท	0.00 (0)	0.00 (0)	0.30 (1)	10.90 (36)	0.30 (1)		
10,000 – 15,000 บาท	0.00 (0)	0.00 (0)	4.80 (4.8)	31.40 (104)	0.00 (0)		
15,000 บาท ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	11.80 (11.8)	40.20 (133)	0.30 (1)		
2. ด้านอำนาจการตัดสินใจในงาน						0.42	ไม่แตกต่าง

5,001 – 10,000 บาท	0.00 (0)	0.00 (0)	2.40 (8)	8.20 (27)	0.90 (3)		
10,000 – 15,000 บาท	0.00 (0)	0.60 (2)	12.40 (41)	20.80 (69)	2.40 (8)		
15,000 บาท ขึ้นไป	0.00 (0)	0.90 (3)	20.80 (69)	27.20 (90)	3.30 (11)		
3. ด้านการสนับสนุนทางสังคม						0.15	ไม่แตกต่าง
5,001 – 10,000 บาท	0.00 (0)	0.00 (0)	0.90 (3)	10.30 (34)	0.30 (1)		
10,000 – 15,000 บาท	0.00 (0)	0.60 (2)	7.60 (25)	24.20 (80)	3.90 (13)		
15,000 บาท ขึ้นไป	0.00 (0)	0.90 (3)	10.90 (36)	37.50 (124)	3.00 (10)		

* มีค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยกับระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานในด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าที่นัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน

4.4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม (Chi - Square)

สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม คือ

$H_0 : \rho = 0$ ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

$H_1 : \rho \neq 0$ ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ = 0.05

โดย ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน

รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัว

ตัวแปรตาม คือ ระดับความเครียดจากการทำงาน

ตาราง 4.17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน

สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวกับระดับความเครียดจากการทำงาน

	ระดับความเครียดจากการทำงาน					ค่า P	สรุป
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. เพศ						0.09	ไม่มีความสัมพันธ์
ชาย	0.00 (0)	0.00 (0)	13.30 (44)	54.40 (180)	1.50 (05)		
หญิง	0.00 (0)	0.00 (0)	8.50 (28)	22.40 (74)	0.00 (0)		
2. อายุ						0.00	มีความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 20 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	2.10 (7)	12.40 (41)	0.60 (2)		
21 – 30 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	6.30 (21)	21.50 (71)	0.00 (0)		
31 – 40 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	7.90 (26)	26.00 (86)	0.90 (3)		
41 – 50 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	15.70 (9)	21.50 (52)	0.00 (0)		
50 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	1.20 (9)	12.40 (4)	0.00 (0)		
3. สถานภาพ							
โสด	0.00 (0)	0.00 (0)	5.10 (17)	15.70 (52)	0.00 (0)	0.06	ไม่มีความสัมพันธ์
สมรส	0.00 (0)	0.00 (0)	16.00 (53)	61.00 (202)	1.50 (5)		
หย่า	0.00 (0)	0.00 (0)	0.60 (2)	0.00 (0)	0.00 (0)		

ตาราง 4.17 (ต่อ) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวกับระดับความเครียดจากการทำงาน

	ระดับความเครียดจากการทำงาน					ค่า P	สรุป
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
4. ระดับการศึกษา						0.60	ไม่มีความสัมพันธ์
มัธยมต้น	0.00 (0)	0.00 (0)	1.80 (6)	4.80 (16)	0.00 (0)		
มัธยมปลาย	0.00 (0)	0.00 (0)	9.40 (31)	26.00 (86)	1.20 (4)		
ปวช.	0.00 (0)	0.00 (0)	3.00 (10)	14.20 (47)	0.00 (0)		
ปวส.	0.00 (0)	0.00 (0)	1.20 (4)	6.60 (22)	0.00 (0)		
ปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	5.70 (19)	21.10 (70)	0.30 (1)		
สูงปริญญาตรี	0.00 (0)	0.00 (0)	0.60 (2)	3.90 (13)	0.00 (0)		
5. อายุการทำงาน						0.30	ไม่มีความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 3 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	2.40 (8)	13.00 (43)	0.00 (0)		
3 – 5 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	8.50 (28)	30.20 (100)	0.60 (2)		
5 – 10 ปี	0.00 (0)	0.00 (0)	6.90 (23)	17.80 (59)	0.90 (3)		
10 ปี ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	3.90 (13)	15.70 (52)	0.00 (0)		
6. รายได้เฉลี่ย						0.14	ไม่มีความสัมพันธ์
5,001 – 10,000 บาท	0.00 (0)	0.00 (0)	12.70 (42)	39.30 (130)	0.30 (1)		
10,001 – 15,000 บาท	0.00 (0)	0.00 (0)	8.20 (27)	27.20 (90)	0.90 (3)		

15,000 บาท ขึ้นไป	0.00 (0)	0.00 (0)	0.90 (3)	10.30 (34)	0.30 (1)		
7. สถานะทางเศรษฐกิจ						0.61	ไม่มีความสัมพันธ์
ไม่เพียงพอ	0.00 (0)	0.00 (0)	14.80 (49)	51.10 (169)	1.50 (5)		
เพียงพอ	0.00 (0)	0.00 (0)	5.70 (19)	22.10 (73)	0.00 (0)		
เหลือเก็บ	0.00 (0)	0.00 (0)	1.20 (4)	3.60 (12)	0.00 (0)		
8. ภาระทางครอบครัว						0.45	ไม่มีความสัมพันธ์
ไม่มี	0.00 (0)	0.00 (0)	3.60 (12)	9.70 (32)	0.00 (0)		
มี	0.00 (0)	0.00 (0)	18.10 (60)	67.10 (222)	1.50 (5)		

ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ = 0.05

จากตาราง 4.17 แสดงว่า ปัจจัยทางด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P ค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 3 ปี, 3 – 5 ปี, 5 – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.00, 30.20, 17.80 และ 15.70 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงาน

4.4.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบสเปียร์แมน (Spear rank correlation coefficient)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ(มาตรเรียงลำดับ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (กัลยา วินิชย์บัญชา, 2543)

สัมพันธ์กันสูง $r_s \geq 0.08$ หรือ $r_s \leq -0.08$

สัมพันธ์กันปานกลาง $0.05 < r_s \geq 0.08$ หรือ $-0.08 < r_s \leq -0.50$

สัมพันธ์กันต่ำ $-0.50 \leq r_s \leq 0.05$

สมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม คือ

$H_0 : \rho = 0$ ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1 : \rho \neq 0$ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน

ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ = 0.05

ตาราง 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวกับระดับความเครียด จากการทำงาน

	ระดับความเครียด	P	ความหมาย
อายุ	- 0.11	0.04	มีความสัมพันธ์กันต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม

ระดับนัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบ = 0.05

จากตาราง 4.18 พบว่า ระดับความเครียดขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ - 0.11 แสดงว่าระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอายุกันต่ำ ในทิศทางตรงกันข้าม

4.5 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงาน

4.5.1 ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน

เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามแบบจำลอง Demand – Control Model ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ดังนี้ (นิษฐ์ ประสีระเทศสัง, 2553)

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 2.99	แปลว่า	มีความเครียดต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	3.00 – 5.00	แปลว่า	มีความเครียดสูง

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.
1. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	2.92	0.97
2. การทำงานในวันหยุด	3.08	0.83
3. การทำงานอย่างรีบเร่ง	4.25	0.91
4. ความจำเป็นด้านสุขภาพของสายตา	3.43	0.85
5. ความจำเป็นด้านสุขภาพหู	3.49	0.83
6. การเสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	3.58	0.81
7. ลักษณะงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่	4.40	0.86
8. การใช้ความจำเป็นในการทำงาน	4.16	0.92
9. ความถี่ของการแก้ไขงาน	4.22	0.91
10. การวางแผนการทำงานล่วงหน้า	3.95	1.00
11. การตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ	3.82	1.14
12. ความรับผิดชอบด้านการลงทุน	3.61	0.90
13. ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของผู้อื่น	3.54	0.93
14. ความรอบคอบในการทำงาน	4.46	0.94
15. ความรวดเร็วในการตัดสินใจและความเสี่ยง	3.51	0.85
16. ลักษณะการทำงาน	3.57	0.90
17. การใช้ความรู้ความสามารถ	3.62	0.93
18. การเรียนรู้สิ่งใหม่จากการทำงาน	4.03	0.87
19. การใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.11	0.80
20. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	4.04	0.89

ตาราง 4.19 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.
21. ความร่วมมือจากต่างหน่วยงาน	4.08	0.87
22. การหลีกเลี่ยงกฎระเบียบ เพื่อให้งานสำเร็จ	3.43	0.76
23. ผู้บังคับบัญชาที่มากกว่า 1 คน	4.20	0.88
24. ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	4.16	0.81
25. การเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่ตึงเครียด	4.16	0.89
รวม	3.84	0.39

จากตาราง 4.19 พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรอบคอบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านชั่วโมงการทำงานต่อวัน ($\bar{X} = 2.92$)

4.5.2 ด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามแบบจำลอง Demand – Control Model ด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 2.99 แปลว่า มีความเครียดสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.00 – 5.00 แปลว่า มีความเครียดต่ำ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.
1. การกำหนดเวลาการทำงาน	3.15	1.09
2. การกำหนดวิธีการทำงาน	3.02	0.92
3. การกำหนดการวางแผนการทำงาน	3.19	1.00
4. คุณภาพของงาน	3.56	0.90
5. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.89
6. การเลือกผู้ร่วมงาน	3.69	0.86
7. การรับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญขององค์กร	4.02	0.92
8. การขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน	4.02	0.84
9. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.13	1.08
10. ความพอใจเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์	4.16	0.76
11. งบประมาณในการทำงาน	3.94	0.88

ตารางที่ 4.20 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.
12. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลในการทำงาน	3.95	0.87
13. ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การรับผิดชอบ	3.62	0.96
14. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน	3.41	0.96
15. ความคาดหวังขององค์กรต่อผลงาน	3.45	0.89

16. ความมั่นใจในการวางแผนงาน	3.57	0.94
17. ความมั่นใจในการกำหนดวิธีการทำงาน	3.20	0.99
18. การรับทราบผลของงาน	3.26	0.95
19. ความชัดเจนของกฎหมายและข้อบังคับ	4.08	0.89
20. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	3.07	0.93
รวม	3.68	0.61

จากตาราง 4.20 พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.07$) ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านความพอใจเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.16$)

4.5.3 ด้านการสนับสนุนทางสังคม

เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามแบบจำลอง Demand – Control Model ด้านการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 2.99	แปลว่า	มีความเครียดสูง
คะแนนเฉลี่ย	3.00 – 5.00	แปลว่า	มีความเครียดต่ำ

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.
1. ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.96	0.99
2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.92
3. คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.94

4. คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	1.01
5. ความปลอดภัยในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.82	1.02
6. ความปลอดภัยในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	1.07
7. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา	4.13	0.99
8. คำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.95
9. ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	4.08	0.89
10. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.93
11. คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	3.96	0.99
12. คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.92
13. กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	3.46	0.94
14. กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.86
15. การให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.50	0.92
16. การให้ความสำคัญจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.91
รวม	3.85	0.55

จากตาราง 4.21 พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานด้านการการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.26$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ และในการทำงานนั้นบุคคลต้องประสบกับปัญหาในรอบด้าน ที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งเกิดจากสาเหตุในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับสภาวะการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้หลายองค์กรต้องปิดกิจการลงหรือใช้มาตรการต่างๆในการลดต้นทุนการผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งก่อให้เกิดโรคจากการทำงานที่เรียกว่า ความเครียดจากการทำงาน โดยส่งผลกระทบต่อพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยการศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาและประเมินถึงระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในส่วนของการวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์

การศึกษาในครั้งนี้ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จากการสุ่มตัวอย่างได้จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการรวม 360 คนและผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีส่งแบบสอบถาม รวมจำนวนที่รวบรวมได้ 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.94 ของการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเมินสภาพจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition Questionnaire) ของ วินเดอร์ซาล – เบซิล และคณะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของประชากร

ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่างวัยทำงานคือ 31 – 40 ปี และเป็นเพศชายถึงร้อยละ 69.20 ในส่วนของระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่นั้นจบในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 3 – 5 ปี และส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เพียงพอและด้านภาระทางครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว

5.1.2 ระดับขององค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคม

จากการศึกษาการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะการทำงานในเชิงรุก โดยมีระดับขององค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ที่คะแนนเฉลี่ย 3.74 ด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน ที่คะแนนเฉลี่ย 3.63 และด้านการสนับสนุนทางสังคม ที่คะแนนเฉลี่ย 3.83

5.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ย

5.1.3.1 ปัจจัยทางด้านเพศ

ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมระหว่างพนักงานที่เป็นเพศชายแตกต่างจากเพศหญิงและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ส่วนด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานและด้านอำนาจในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

5.1.3.2 ปัจจัยด้านอายุ

ระดับความเครียดจากการทำงานในด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

5.1.3.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน และด้านการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันในส่วนด้านอำนาจการตัดสินใจในงานไม่แตกต่างต่างกัน

5.1.3.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน

ระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

5.1.3.5 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ย

ระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

5.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน

5.1.4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม (Chi - Square)

ปัจจัยทางด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P ค่าเท่ากับ 0.00

5.1.4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient)

ระดับความเครียดขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ - 0.11

5.1.5 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

จากการศึกษาการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรอบคอบในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ส่วนด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านชั่วโมงการทำงานต่อวัน ในส่วนของระดับความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิธีการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านความพอใจเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์และระดับความเครียดจากการทำงานด้านการการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีลักษณะการทำงานในเชิงรุก แต่มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานมีระดับความเครียดที่สูงที่สุด เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานนั้นประสิทธิภาพในการผลิตถือเป็นปัจจัยหลักในงานอุตสาหกรรม ซึ่งในการจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องมีความรอบคอบในการทำงาน พร้อมทั้งในระหว่างการทำงานย่อมที่จะต้องมีการดูแลและเอาใจใส่งานที่ปฏิบัติตลอดเวลาเพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีระดับความเครียดสูง และจากผลการวิจัยยังพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในทิศทางที่ตรงกันข้าม นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีระดับความเครียดที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยหรืออาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยอีกด้วย จากที่กล่าวมาเพื่อเป็น

การป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความเครียดในระดับสูงหรือลดระดับความเครียดของพนักงานลงทาง
 โรงงานควรจัดโครงการการอบรมหรือการสัมมนาเพื่อเป็นการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขั้นตอนการ
 ทำงาน การแบ่งปันประสบการณ์หรือการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการผลิตให้แก่
 พนักงานที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้พนักงานเหล่านั้นเกิดทักษะและเป็นการเพิ่มความ
 มั่นใจ การกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ทางโรงงานได้มอบหมายหรือทางโรงงานควรจัดระบบการ
 ผลิตแบบหมุนเวียนหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการป้องกันการงานซ้ำๆที่อาจก่อให้เกิด
 ความเมื่อยล้าและความเครียดขึ้น โดยการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นประจำทุก 6 เดือน - 1
 ปี เพื่อลดความเมื่อยล้าและเป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพไปในตัว เนื่องจากการหมุนเวียน
 หน้าที่ความรับผิดชอบนั้นพนักงานจะเกิดความรู้สึกในเชิงรุกในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆตลอดเวลาทำให้
 เกิดความท้าทายรวมไปจนถึงเป็นการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงาน
 สามารถวิเคราะห์ถึงความผิดพลาดของผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตได้ว่าเกิดขึ้นจากกระบวนการใดและ
 ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไรพร้อมทั้งเป็นการลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างแผนกงานต่างๆอีก
 ด้วยซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทญา ตันอารีย์ (กล่าวถึง สุรศักดิ์ บุรณตรีวเทย์ 2551) ได้
 ศึกษาสภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ความ
 ชุกของผู้มีความเครียดทั่วไปประมาณร้อยละ 24 ความชุกของผู้มีความเครียดจากการทำงานประมาณ
 ร้อยละ 15 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ซ้ำซาก อาหารกลางวัน
 ระยะทางการเดินทางมาทำงาน บริการทางการแพทย์ การร่วมตัดสินใจในงานและการที่ต้องนั่ง
 ทำงานเป็นระยะเวลานานๆ

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอ
 เมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า เครื่องมือในการศึกษาหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเครียด
 ที่ได้มาตรฐานยังมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ ประกอบกับการไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญใน
 เรื่องนี้จากผู้บริหารในองค์กร จึงทำให้มีข้อมูลที่ค่อนข้างน้อยในการวิเคราะห์รวมไปจนถึงผู้ที่
 เกี่ยวข้องปฏิเสธการให้ข้อมูลหรือบางรายอาจให้ข้อมูลเป็นเท็จเนื่องจากกลัวมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง
 เป็นอุปสรรคที่สำคัญในการวิจัยขั้นนี้ ดังนั้น ในส่วนของผู้ประกอบการควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของ
 ความเครียดของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งในหลักการของงาน
 อุตสาหกรรม นั้นถือว่า พนักงาน เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างที่สำคัญที่สุดในองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่อง การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง
 จังหวัดบุรีรัมย์ จะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดย

1. ควรมีการเพิ่มน้ำหนักความสำคัญต่อผลกระทบที่เกิดจากระดับความเครียดของปัจจัยในแต่ละด้านมาพิจารณา
2. ควรทำการสอบถามเพิ่มเติมไปในส่วนของผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการรวมไปจนถึงหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในเนื้อหาทั้งหมด





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติกร มีทรัพย์. (2532). **ความเครียดในวัยผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : วารสารสุขภาพจิต
กรมสุขภาพจิต.
- กาญจนา สุนทรสิทธิพงศ์. (2544). **ความเครียดในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
บริษัทคิมเบอร์ลีย์-คล้าค ประเทศไทย จำกัด**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กนกพร สุขขารมย์. (2543). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด
(มหาชน)**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วินิชย์บัญชา. (2543). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ :
ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- จิระพร อุดมกิจ. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ใน
เขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทะนงศักดิ์ ยี่งรัตน์สุขและคณะ. (2544). **การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานใน
สำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหัดชลบุรี**. ชลบุรี: คณะ
สาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัยรัตน์ พันแพ. (2544). **การประเมินความเครียด การจัดการความเครียดและความต้องการ
คำแนะนำเพื่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของพี่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเอกชนในจังหวัด
เชียงใหม่**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2542). **ความเครียดของพนักงานสถานีโทรทัศน์ เฉพาะกรณีบริษัท ไอทีวี
จำกัด(มหาชน)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นิษฐ์ ประสีระเตสัง. (2553). **การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน**. เชียงใหม่ : การศึกษาค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญวดี เพชรรัตน์. (2532). **ความเครียด ภาวะวิกฤติและการช่วยเหลือ**. สงขลา : คณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พาไชย โชติพันธุ์โสภณ. (2548). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลพรรณ ทิพาคำ. (2543). **ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เมตตา สิงห์คำป๋อง. (2544). **ความเครียดของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์เกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. มหาสารคาม : รายงานการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). **ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษานาครไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนภรณ์ ดวงธรรม. (2547). **กระบวนการแก้ไขปัญหาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ณศูนย์บำบัดรักษาเยาเสพติดในภาคเหนือ**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนีวรรณ วงศ์พระจันทร์. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร วิญญรัตน์. (2543). **ความเครียดในงานของพยาบาลประจำการและรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรวณีย์ บัวชม. (2539). **สภาวะความเครียดและวิธีลดความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. มหาสารคาม : วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคลังจังหวัดบุรีรัมย์. (2555). **รายงานประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์**. บุรีรัมย์ : ศาลากลาง จังหวัดบุรีรัมย์.
- สุรศักดิ์ บุรณตรีวเทย์. (2551). **สภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว. (2527). **แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช**. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ป๋อง.
- อรุณเดช จันทร์งามศรี. (2542). **การศึกษาบุคลิกภาพกับความเครียดของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี**. มหาสารคาม : รายงานการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรอนงค์ วังมะนาว. (2544). **ความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อหาแนวทางในการลดระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมคะแนนที่ได้จากการทำงาน โดยคะแนนจะได้จากความคิดเห็นของบุคลากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบในประเด็นต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ข้างต้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลจากการทำแบบสอบถามนี้ โดยข้อมูลที่ได้รับจะก่อให้เกิดความรู้และแนวทางในการจัดการกับปัญหาความเครียดจากการทำงาน หากท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนลงในช่องแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ตามที่ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส โสด สมรส แยกกันอยู่ หย่า
4. ระดับการศึกษา
 ประถม มัธยมต้น มัธยมปลาย
 ปวช. ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาที่ท่านทำงาน
 ต่ำกว่า 3 ปี 3 – 5 ปี 5 – 10 ปี 10 ขึ้นไป
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน + ค่าล่วงเวลา + เบี้ยเลี้ยง)
 ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท 15,000 บาทขึ้นไป
7. สถานะทางเศรษฐกิจ
 รายได้ไม่เพียงพอ (รายได้น้อยกว่ารายจ่าย) รายได้เพียงพอ (รายได้ใกล้เคียงกับรายจ่าย)
 รายได้เหลือเก็บ (รายได้มากกว่ารายจ่าย)
8. ท่านมีภาระทางครอบครัว หรือไม่
 ไม่มี หมายถึง ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบ เช่น การเงิน การเลี้ยงดู
 มี หมายถึง มีภาระต้องรับผิดชอบ เช่น การเงิน การเลี้ยงดู

ส่วนที่ 2 ข้อเรียกร้องจากการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามทุกข้อ โดยการทำเครื่องหมาย ✕ ลงในช่อง ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง

- น้อยกว่า 6 ชั่วโมง
- 7 – 8 ชั่วโมง
- 9 – 10 ชั่วโมง
- 11 -12 ชั่วโมง
- มากกว่า 12 ชั่วโมง

2. ท่านต้องทำงานในวันหยุด ในขณะที่เพื่อนร่วมงาน

- คนอื่น ๆ หยุดบ้างหรือไม่
- ต้องทำงานทุกวันหยุดประจำ
- ทำประมาณ 2 วัน ต่อเดือน
- ทำประมาณ 1 วัน ต่อเดือน
- ทำประมาณ วัน ต่อ 4 เดือน
- ไม่เคยต้องมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์

3. ท่านต้องทำงานอย่างไร้แรงเพียงใด

- ตลอดเวลา
- ค่อนข้างบ่อยมาก
- บ่อยปานกลาง
- นาน ๆ ครั้ง
- ไม่เคยต้องรับทำงาน

4. ท่านคิดว่างานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน

- จำเป็นต้องมีสุขภาพสายตาอย่างไร
- สายตาที่ดีมากที่สุด
- ต้องมีสายตาค่อนข้างดี
- มีสายตาอย่างคนทั่วไปก็ทำได้
- สายตาไม่ค่อยดีก็ทำได้
- สายตาไม่ดีเลยก็ทำได้

5. ท่านคิดว่าการทำงานในตำแหน่งที่ท่านทำ

- อยู่ในปัจจุบันจำเป็นต้องมีสุขภาพหูอย่างไร
- ประสาทหูที่ดี จำเป็นมากที่สุด
- ต้องมีประสาทหูค่อนข้างดี

ประสาทหูอย่างคนทั่วไปก็ทำได้

ประสาทหูไม่ค่อยดีก็ทำได้

ประสาทหูไม่ดีเลยก็ทำได้

6. ท่านต้องเสาะหาความรู้เพิ่มเติมมากน้อยเพียงไร

- ไม่จำเป็นต้องเสาะหาความรู้เพิ่มเติม
- ต้องเสาะหาเพิ่มเติมบ้างเล็กน้อย
- ต้องเสาะหาเพิ่มเติมบ้างปานกลาง
- ต้องเสาะหาเพิ่มเติมค่อนข้างมาก
- ต้องเสาะหาเพิ่มเติมอย่างมากที่สุด

7. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องการเอาใจใส่ลูกค้าอย่างใกล้ชิด

- ตลอดเวลา
- ค่อนข้างบ่อย
- ปานกลาง
- ค่อนข้างน้อย
- น้อยที่สุด

8. ท่านต้องใช้ความจำเป็นในการทำงานเพียงใด

- ต้องใช้จำนวนมากที่สุด
- ต้องใช้จำนวนค่อนข้างมาก
- ต้องใช้ความจำเป็นปานกลาง
- ต้องใช้ความจำเป็นค่อนข้างน้อย
- ต้องใช้ความจำเป็นน้อยที่สุด

9. งานที่ท่านทำ ท่านมีปัญหาที่ต้องแก้ไขเท่าไร

- น้อยที่สุด
- ค่อนข้างน้อย
- ปานกลาง
- ค่อนข้างมาก
- มากที่สุด

10. ส่วนใหญ่งานที่ท่านต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้า

- นานแค่ไหน
- ต้องวางแผนล่วงหน้าหลายปี

- ต้องวางแผนล่วงหน้าหลายเดือน
- ต้องวางแผนล่วงหน้าหลายสัปดาห์
- ต้องวางแผนล่วงหน้าหลายวัน
- ต้องวางแผนล่วงหน้าหลายชั่วโมง

11. การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันท่านต้องตัดสินใจ

เกี่ยวกับงบประมาณบ่อยครั้งแค่ไหน

- บ่อยที่สุด
- ค่อนข้างบ่อยมาก
- ปานกลาง
- นานๆ ครั้ง
- ไม่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ

12. การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่านต้อง

รับผิดชอบเกี่ยวกับการลงทุนของหน่วยงาน
มากน้อยแค่ไหน

- ไม่ต้องรับผิดชอบเลย
- รับผิดชอบเล็กน้อย
- รับผิดชอบปานกลาง
- รับผิดชอบค่อนข้างมาก
- รับผิดชอบมากที่สุด

13. การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่านต้อง

รับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้อื่นเพียงใด

- ไม่ต้องรับผิดชอบเลย
- รับผิดชอบเล็กน้อย
- รับผิดชอบปานกลาง
- รับผิดชอบค่อนข้างมาก
- รับผิดชอบมากที่สุด

14. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ หากท่านไม่รอบคอบ

ในการทำงานจะเกิดผลอย่างไร

- เกิดผลเสียมากที่สุด
- เกิดผลเสียค่อนข้างมาก
- เกิดผลเสียปานกลาง
- เกิดผลเสียค่อนข้างน้อย
- เกิดผลเสียน้อยที่สุด

15. งานที่ท่านทำ ต้องใช้การตัดสินใจรวดเร็ว

และค่อนข้างเสี่ยงบ่อยครั้งแค่ไหน

- บ่อยมาก
- ค่อนข้างมาก
- ปานกลาง
- ค่อนข้างน้อย
- น้อยมาก

16. งานที่ท่านทำอยู่ มีลักษณะอย่างไร

- เป็นงานจำเจ
- ค่อนข้างจำเจ
- หลากหลายบ้างปานกลาง
- หลากหลายมาก
- หลากหลายมากที่สุด

17. ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถมากน้อยไหน

ในการทำงานเฉพาะด้าน

- ใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก
- ใช้ความรู้ความสามารถสูง
- ใช้ความรู้ความสามารถปานกลาง
- ใช้ความรู้ความสามารถค่อนข้างน้อย
- ใช้ความรู้ความสามารถน้อยมาก

18. ท่านจำเป็นต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน

อยู่ตลอดเวลาหรือไม่

- ไม่จำเป็นเลย
- ไม่ค่อยจำเป็น
- จำเป็นบ้างปานกลาง
- จำเป็นมาก
- จำเป็นมากที่สุด

19. ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

มากน้อยแค่ไหน

- ต้องใช้มากที่สุด
- ต้องใช้มาก
- ต้องใช้ปานกลาง

ต้องใช้ค่อนข้างน้อย

ต้องใช้น้อยที่สุด

20. งานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่นมากน้อยแค่ไหน

ไม่ต้องติดต่อกับใครเลย

ติดต่อบ้างเล็กน้อย

ติดต่อบ้างปานกลาง

ติดต่อบ่อยมาก

ติดต่ออยู่เกือบตลอดเวลา

ปานกลาง

ค่อนข้างน้อย

น้อยมาก

55

21. งานที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงาน

อื่นบ่อยครั้งแค่ไหน

เกือบตลอดเวลา

ค่อนข้างบ่อยมาก

บ่อยปานกลาง

นานๆ ครั้ง

ไม่เคยเลย

22. ท่านจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงงานปฏิบัติ

ตามกฎระเบียบ เพื่อให้งานสำเร็จบ้างหรือไม่

จำเป็นมาก

ค่อนข้างจำเป็น

จำเป็นบ้างในบางครั้ง

ไม่ค่อยจำเป็น

ไม่จำเป็นเลย

23. ท่านรู้สึกว่ามีคนสั่งงานท่านมากกว่า 1 คน หรือไม่

เกือบตลอดเวลา

บ่อยครั้ง

บางครั้ง

นานๆ ครั้ง

ไม่ค่อย

24. ในที่ทำงานของท่าน พนักงานมีความคิดเห็น

ไม่ตรงกันมากน้อยเพียงใด

ตลอดเวลา

บ่อยมาก

25. ท่านต้องเผชิญหน้ากับผู้อื่นในสถานการณ์

ที่ตึงเครียดมากน้อยเพียงใด

เกือบตลอดเวลา

บ่อยครั้ง

บางครั้ง

นานๆ ครั้ง

ไม่เคย

ส่วนที่ 3 อำนาจในการตัดสินใจในงาน

1. ในงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถกำหนด

ได้ว่าเมื่อใดที่ท่านทำงานอย่างไร

ไม่สามารถกำหนดได้เลย

กำหนดได้ค่อนข้างน้อย

กำหนดได้เป็นบางครั้ง

กำหนดได้เกือบทุกครั้ง

กำหนดได้ทุกๆ ครั้ง

2. ในงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ

ว่าทำงานโดยวิธีใด

ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเลย

มีอำนาจในการตัดสินใจเล็กน้อย

มีอำนาจในการตัดสินใจปานกลาง

มีอำนาจในการตัดสินใจค่อนข้างมาก

มีอำนาจในการตัดสินใจมากที่สุด

3. ในงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีอำนาจในการวางแผน

งานที่ท่านเองได้

มีอำนาจทุกงาน

มีอำนาจได้ค่อนข้างมาก

มีอำนาจได้ในระดับปานกลาง

มีอำนาจได้เล็กน้อย

ไม่มีอำนาจในการวางแผนงานเลย

56

4. ท่านตอบได้หรือไม่ว่างานที่ท่านทำมีคุณภาพอย่างไร

- ตอบได้เสมอทุกครั้ง
- ตอบได้เกือบทุกครั้ง
- ตอบได้บางครั้ง
- ตอบได้ยาก
- ไม่สามารถตอบได้เลย

5. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม

ในการทำงานของท่านบ้างหรือไม่

- ไม่มีส่วนร่วมในเรื่องนี้เลย
- มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย
- มีส่วนร่วมปานกลาง
- มีส่วนร่วมค่อนข้างมาก
- มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

6. ท่านสามารถเลือกผู้ที่ทำงานกับท่านได้หรือไม่

- เลือกได้ตามความต้องการ
- เลือกได้ค่อนข้างมาก
- เลือกได้บางครั้ง
- ไม่ค่อยได้มีโอกาสเลือก
- ไม่สามารถเลือกได้เลย

7. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับหน่วยงาน

หรือองค์กรที่ท่านทำงานอยู่บ้างหรือไม่

- ได้รับทราบทุกๆ เรื่อง
- ได้รับทราบเกือบทุกเรื่อง
- ได้รับทราบในบางเรื่อง
- ได้รับทราบค่อนข้างน้อย
- ไม่ได้รับทราบเลย

8. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

มีการขอความเห็นจากท่านหรือไม่

- มีการขอความเห็นทุกๆ เรื่อง
- มีการขอความเห็นเกือบทุกเรื่อง
- มีการขอความเห็นในบางเรื่อง
- มีการขอความเห็นเพียงไม่กี่เรื่อง
- ไม่มีมีการขอความเห็นเลย

9. ท่านมีส่วนร่วมในขบวนการตัดสินใจขององค์กร

- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่
- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก
- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปานกลาง
- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเล็กน้อย
- ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลย

10. ท่านพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานต่างๆ หรือไม่

- ไม่พอใจเลย
- ไม่ค่อยพอใจ
- พอใจปานกลาง
- พอใจมาก
- พอใจมากที่สุด

11. ท่านได้งบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างไร

- ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่
- ได้รับการสนับสนุนค่อนข้างมาก
- ได้รับการสนับสนุนปานกลาง
- ได้รับการสนับสนุนน้อย
- ได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด

12. ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น

- ในการทำงานได้เพียงใด
- ยากที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูล
- ค่อนข้างยากที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูล
- สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปานกลาง
- สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายมาก
- มากที่สุด

57

13. ท่านมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ

- ของท่านมากน้อยแค่ไหน
- เข้าใจอย่างชัดเจนที่สุด
- เข้าใจอย่างชัดเจน
- เข้าใจอย่างชัดเจนปานกลาง
- ไม่ค่อยเข้าใจเท่าใดนัก
- ไม่เข้าใจเลย

14. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ของงานที่ท่านทำอย่างไร

- เข้าใจอย่างชัดเจนที่สุด
- เข้าใจอย่างชัดเจน
- เข้าใจอย่างชัดเจนปานกลาง
- ไม่ค่อยเข้าใจเท่าใดนัก
- ไม่เข้าใจเลย

15. ท่านมีความชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวัง
ขององค์กรต่อผลงานท่านแค่ไหน

- มีความชัดเจนที่สุด
- ค่อนข้างชัดเจน
- ชัดเจนปานกลาง
- ค่อนข้างไม่ชัดเจน
- ไม่ชัดเจนเลย

16. ท่านมีความมั่นใจเพียงใดในการวางแผน
การทำงานแต่ละวัน

- มั่นใจมากที่สุด
- มั่นใจมาก
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจน้อย
- ไม่มั่นใจเลย

17. ท่านมีความมั่นใจเพียงใดในการกำหนดวิธีการ
ทำงานแต่ละชิ้นให้เหมาะสม

- มั่นใจมากที่สุด
- มั่นใจมาก
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจน้อย
- ไม่มั่นใจเลย

18. ท่านทราบบ้างหรือไม่ว่าสิ่งที่ท่านทำจะเกิดผล
อย่างไร

- ไม่ทราบเลย
- ไม่ทราบเท่าใดนัก
- ทราบบ้างปานกลาง

- ทราบเกือบทุกอย่าง
- ทราบทุกๆ อย่าง

19. กฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน
มีความชัดเจนและสมบูรณ์หรือไม่

- ไม่ชัดเจนและคลุมเครือที่สุด
- ไม่ค่อยชัดเจนและค่อนข้างคลุมเครือ
- มีความชัดเจนพอสมควรแต่ยังมีคลุมเครือ
- ค่อนข้างชัดเจนและสมบูรณ์
- ชัดเจนและสมบูรณ์ที่สุด

20. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง

- ไม่มีความมั่นคงเลย
- ค่อนข้างไม่มั่นคง
- มั่นคงปานกลาง
- ค่อนข้างมั่นคงมาก
- มั่นคงมากที่สุด

58

ส่วนที่ 4 การสนับสนุนทางสังคม

1. ท่านวางใจว่าจะได้รับความช่วยเหลืออย่าง
เป็นรูปธรรมจากผู้บังคับบัญชาได้ขนาดไหน

- ไม่สามารถไว้วางใจได้เลย
- วางใจได้เล็กน้อย
- วางใจได้ในระดับปานกลาง
- วางใจได้ค่อนข้างมาก
- วางใจได้มากที่สุด

2. ท่านวางใจว่าจะได้รับความช่วยเหลืออย่าง
เป็นรูปธรรมจากเพื่อนร่วมงานได้ขนาดไหน

- ไม่สามารถไว้วางใจได้เลย
- วางใจได้เล็กน้อย
- วางใจได้ในระดับปานกลาง
- วางใจได้ค่อนข้างมาก
- วางใจได้มากที่สุด

3. ท่านวางใจหรือมั่นใจได้ขนาดไหนว่าผู้บังคับบัญชา
จะช่วยเหลือแนะนำวิธีแก้ปัญหาที่ยาก ๆ

- ไม่สามารถไว้วางใจได้เลย
- วางใจได้เล็กน้อย
- วางใจได้ในระดับปานกลาง
- วางใจได้ค่อนข้างมาก
- วางใจได้มากที่สุด

4. ท่านวางใจหรือมั่นใจได้ขนาดไหนว่าเพื่อนร่วมงาน จะช่วยแนะนำวิธีแก้ปัญหาที่ยาก ๆ

- ไม่สามารถไว้วางใจได้เลย
- วางใจได้เล็กน้อย
- วางใจได้ในระดับปานกลาง
- วางใจได้ค่อนข้างมาก
- วางใจได้มากที่สุด

5. ท่านมั่นใจหรือรู้สึกปลอดภัยในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

- น้อยที่สุด
- น้อย
- ปานกลาง
- ค่อนข้างมาก
- มากที่สุด

6. ท่านมั่นใจหรือรู้สึกปลอดภัยในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

- น้อยที่สุด
- น้อย
- ปานกลาง
- ค่อนข้างมาก
- มากที่สุด

7. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาชื่นชมในความสามารถของท่านอย่างไร

- ไม่ชื่นชมเลย
- ชื่นชมเล็กน้อย
- ชื่นชมปานกลาง
- ชื่นชมค่อนข้างมาก
- ชื่นชมมากที่สุด

8. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานชื่นชมในความสามารถ

ของท่านอย่างไร

- ไม่ชื่นชมเลย
- ชื่นชมเล็กน้อย
- ชื่นชมปานกลาง
- ชื่นชมค่อนข้างมาก
- ชื่นชมมากที่สุด

9. ท่านมั่นใจเพียงใดว่าจะได้รับความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมจากผู้บังคับบัญชา ถ้าต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยุ่งยาก

- ไม่มั่นใจเลย
- มั่นใจเล็กน้อย
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจค่อนข้างมาก
- มั่นใจมากที่สุด

10. ท่านมั่นใจเพียงใดว่าจะได้รับความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมจากเพื่อนร่วมงาน ถ้าต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ยุ่งยาก

- ไม่มั่นใจเลย
- มั่นใจเล็กน้อย
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจค่อนข้างมาก
- มั่นใจมากที่สุด

11. ท่านวางใจได้เพียงใดว่าจะได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์และจำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันจากผู้บังคับบัญชา

- ไม่วางใจเลย
- วางใจเล็กน้อย
- วางใจปานกลาง
- วางใจค่อนข้างมาก
- วางใจมากที่สุด

12. ท่านวางใจได้เพียงใดว่าจะได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์และจำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันจากเพื่อนร่วมงาน

- ไม่วางใจเลย
- วางใจเล็กน้อย
- วางใจปานกลาง
- วางใจค่อนข้างมาก
- วางใจมากที่สุด

60

13. ท่านมั่นใจได้ขนาดไหนว่า ยามเกิดความยุ่งยาก
ในชีวิต ผู้บังคับบัญชาจะเข้าใจและให้กำลังใจ

- ไม่มั่นใจเลย
- มั่นใจเล็กน้อย
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจค่อนข้างมาก
- มั่นใจมากที่สุด

14. ท่านมั่นใจได้ขนาดไหนว่า ยามเกิดความยุ่งยาก
ในชีวิต เพื่อนร่วมงานจะเข้าใจและให้กำลังใจ

- ไม่มั่นใจเลย
- มั่นใจเล็กน้อย
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจค่อนข้างมาก
- มั่นใจมากที่สุด

15. ท่านมั่นใจได้ขนาดไหนว่า ผู้บังคับบัญชาจะทำให้
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีคุณค่า

- ไม่มั่นใจเลย
- มั่นใจเล็กน้อย
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจค่อนข้างมาก
- มั่นใจมากที่สุด

16. ท่านมั่นใจได้ขนาดไหนว่า เพื่อนร่วมงานจะทำให้
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีคุณค่า

- ไม่มั่นใจเลย
- มั่นใจเล็กน้อย
- มั่นใจปานกลาง
- มั่นใจค่อนข้างมาก
- มั่นใจมากที่สุด



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS

ตาราง ข.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	229	69.2	69.2	69.2
หญิง	102	30.8	30.8	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15 - 20 ปี	50	15.1	15.1	15.1
21 - 30 ปี	92	27.8	27.8	42.9
31 - 40 ปี	115	34.7	34.7	77.6
41 - 50 ปี	61	18.4	18.4	96.1
50 ปีขึ้นไป	13	3.9	3.9	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพสมรส

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid โสด	69	20.8	20.8	20.8
สมรส	260	78.5	78.5	99.4
หย่า	2	.6	.6	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มัธยมต้น	22	6.6	6.6	6.6
มัธยมปลาย	121	36.6	36.6	43.2
ปวช.	57	17.2	17.2	60.4
ปวส.	26	7.9	7.9	68.3
ปริญญาตรี	90	27.2	27.2	95.5
สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.5	4.5	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 3 ปี	51	15.4	15.4	15.4
3 - 5 ปี	130	39.3	39.3	54.7
5 - 10 ปี	85	25.7	25.7	80.4
10 ปีขึ้นไป	65	19.6	19.6	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5001 - 10000 บาท	173	52.3	52.3	52.3
10001 - 15000 บาท	120	36.3	36.3	88.5
15000 บาทขึ้นไป	38	11.5	11.5	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่พอเพียง	223	67.4	67.4	67.4
พอเพียง	92	27.8	27.8	95.2
เหลือเก็บ	16	4.8	4.8	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระทางครอบครัว

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่มี	44	13.3	13.3	13.3
มี	287	86.7	86.7	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.50 - 3.49	56	16.9	16.9	16.9
3.50 - 4.49	273	82.5	82.5	99.4
4.50 - 5.00	2	.6	.6	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการควบคุม หรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.50 - 2.49	5	1.5	1.5	1.5
2.50 - 3.49	118	35.6	35.6	37.2
3.50 - 4.49	186	56.2	56.2	93.4
4.50 - 5.00	22	6.6	6.6	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการสนับสนุนทางสังคม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.50 - 2.49	5	1.5	1.5	1.5
2.50 - 3.49	64	19.3	19.3	20.8
3.50 - 4.49	238	71.9	71.9	92.7
4.50 - 5.00	24	7.3	7.3	100.0
Total	331	100.0	100.0	

ตาราง ข.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกตามเพศ

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ชื่อเสียจรงจากการทำงาน	Equal variances assumed	5.561	.019	-1.270	329	.205	-.0459	.03618	-.11711	.02523
	Equal variances not assumed			-1.377	236.872	.170	-.0459	.03337	-.11168	.01980
อำนาจการตัดสินใจในงาน	Equal variances assumed	.813	.368	.300	329	.765	.0182	.06078	-.10135	.13779
	Equal variances not assumed			.313	214.956	.755	.0182	.05826	-.09662	.13306
การสนับสนุนทางสังคม	Equal variances assumed	3.366	.067	4.900	329	.000	.2867	.05850	.17158	.40175
	Equal variances not assumed			4.698	176.173	.000	.2867	.06102	.16624	.40708
การยอมรับในตนเอง	Equal variances assumed	1.073	.305	2.158	329	.032	.0863	.04000	.00744	.16519
	Equal variances not assumed			2.158	195.875	.032	.0863	.04000	.00744	.16519

ตาราง ข.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกอายุ

Crosstab

		ชื่อเสียจรงจากการทำงาน			Total
		3	4	5	
อายุ 50 ปีขึ้นไป	Count	10	3	0	13
	% of Total	3.0%	.9%	.0%	3.9%
41 - 50 ปี	Count	17	43	1	61
	% of Total	5.1%	13.0%	.3%	18.4%
31 - 40 ปี	Count	13	102	0	115
	% of Total	3.9%	30.8%	.0%	34.7%
21 - 30 ปี	Count	14	78	0	92
	% of Total	4.2%	23.6%	.0%	27.8%
15 - 20 ปี	Count	2	47	1	50
	% of Total	.6%	14.2%	.3%	15.1%
Total	Count	56	273	2	331
	% of Total	16.9%	82.5%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	51.272	8	.000
Likelihood Ratio	42.703	8	.000
Linear-by-Linear Association	24.883	1	.000
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			อำนาจการตัดสินใจในงาน				
			2	3	4	5	Total
อายุ	50 ปีขึ้นไป	Count	1	9	3	0	13
		% of Total	.3%	2.7%	.9%	.0%	3.9%
	41 - 50 ปี	Count	0	25	34	2	61
		% of Total	.0%	7.6%	10.3%	.6%	18.4%
	31 - 40 ปี	Count	2	37	67	9	115
		% of Total	.6%	11.2%	20.2%	2.7%	34.7%
	21 - 30 ปี	Count	2	39	48	3	92
		% of Total	.6%	11.8%	14.5%	.9%	27.8%
	15 - 20 ปี	Count	0	8	34	8	50
		% of Total	.0%	2.4%	10.3%	2.4%	15.1%
Total		Count	5	118	186	22	331

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.296	12	.002
Likelihood Ratio	31.984	12	.001
Linear-by-Linear Association	10.508	1	.001
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			การสนับสนุนทางสังคม				
			2	3	4	5	Total
อายุ	50 ปีขึ้นไป	Count	0	1	12	0	13
		% of Total	.0%	.3%	3.6%	.0%	3.9%
	41 - 50 ปี	Count	0	5	54	2	61
		% of Total	.0%	1.5%	16.3%	.6%	18.4%
	31 - 40 ปี	Count	2	26	83	4	115
		% of Total	.6%	7.9%	25.1%	1.2%	34.7%
	21 - 30 ปี	Count	2	18	65	7	92
		% of Total	.6%	5.4%	19.6%	2.1%	27.8%
	15 - 20 ปี	Count	1	14	24	11	50
		% of Total	.3%	4.2%	7.3%	3.3%	15.1%
Total		Count	5	64	238	24	331
		% of Total	1.5%	19.3%	71.9%	7.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.547	12	.000
Likelihood Ratio	34.522	12	.001
Linear-by-Linear Association	.151	1	.697
N of Valid Cases	331		

ตาราง ข.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนในสื่อยุคใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาจิตวิทยาสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา

Crosstab

			ชื่อเรียกร่องจากการทำงาน			
			3	4	5	Total
ระดับการศึกษา	สูงกว่าปริญญาตรี	Count	1	13	1	15
		% of Total	.3%	3.9%	.3%	4.5%
	ปริญญาตรี	Count	13	77	0	90
		% of Total	3.9%	23.3%	.0%	27.2%
	ปวส.	Count	5	21	0	26
		% of Total	1.5%	6.3%	.0%	7.9%
	ปวช.	Count	5	52	0	57
		% of Total	1.5%	15.7%	.0%	17.2%
	มัธยมปลาย	Count	31	89	1	121
		% of Total	9.4%	26.9%	.3%	36.6%
	มัธยมต้น	Count	1	21	0	22
		% of Total	.3%	6.3%	.0%	6.6%
Total		Count	56	273	2	331

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23.674	10	.009
Likelihood Ratio	19.561	10	.034
Linear-by-Linear Association	2.142	1	.143
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			อำนาจการตัดสินใจในงาน				
			2	3	4	5	Total
ระดับการศึกษา	สูงกว่าปริญญาตรี	Count	0	5	8	2	15
		% of Total	.0%	1.5%	2.4%	.6%	4.5%
	ปริญญาตรี	Count	2	31	52	5	90
		% of Total	.6%	9.4%	15.7%	1.5%	27.2%
	ปวส.	Count	1	7	18	0	26
		% of Total	.3%	2.1%	5.4%	.0%	7.9%
	ปวช.	Count	0	23	29	5	57

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.649	15	.552
Likelihood Ratio	17.614	15	.284
Linear-by-Linear Association	.001	1	.974
N of Valid Cases	331		

Crosstab

		การสับสนนทางสังคม				Total
		2	3	4	5	
ระดับการศึกษา	สูงกว่าปริญญาตรี	Count 0	0	15	0	15
		% of Total .0%	.0%	4.5%	.0%	4.5%
ปริญญาตรี		Count 0	21	62	7	90
		% of Total .0%	6.3%	18.7%	2.1%	27.2%
ปวส.		Count 0	4	19	3	26
		% of Total .0%	1.2%	5.7%	.9%	7.9%
ปวช.		Count 3	14	37	3	57
		% of Total .9%	4.2%	11.2%	.9%	17.2%
มัธยมปลาย		Count 0	20	90	11	121
		% of Total .0%	6.0%	27.2%	3.3%	36.5%
มัธยมต้น		Count 2	5	15	0	22
		% of Total .6%	1.5%	4.5%	0.0%	6.6%

ตาราง ข.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบทางจิตวิทยาสังคมจำแนกประเภทการทำงาน

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29.323	15	.015
Likelihood Ratio	31.732	15	.007
Linear-by-Linear Association	.561	1	.454
N of Valid Cases	331		

Crosstab

		ข้อเรียกร้องจากการทำงาน			Total
		3	4	5	
ประสบการณ์ทำงาน	10 ขึ้นไป	Count 9	56	0	65
		% of Total 2.7%	16.9%	.0%	19.6%
5 - 10 ปี		Count 22	62	1	85
		% of Total 6.6%	18.7%	.3%	25.7%
3 - 5 ปี		Count 19	110	1	130
		% of Total 5.7%	33.2%	.3%	39.3%
ต่ำกว่า 3 ปี		Count 6	45	0	51
		% of Total 1.8%	13.6%	.0%	15.4%
Total		Count 56	273	2	331
		% of Total 16.9%	82.5%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.149	6	.227
Likelihood Ratio	8.348	6	.214
Linear-by-Linear Association	.831	1	.362
N of Valid Cases	331		

Crosstab

		อำนาจการตัดสินใจในงาน				Total
		2	3	4	5	
ประสบการณ์ทำงาน	10 ขึ้นไป	Count 0	20	42	3	65
		% of Total .0%	6.0%	12.7%	.9%	19.6%
5 - 10 ปี		Count 2	29	46	8	85
		% of Total .6%	8.8%	13.9%	2.4%	25.7%
3 - 5 ปี		Count 3	56	65	6	130
		% of Total .9%	16.9%	19.6%	1.8%	39.3%
ต่ำกว่า 3 ปี		Count 0	13	33	5	51
		% of Total .0%	3.9%	10.0%	1.5%	15.4%
Total		Count 5	118	186	22	331
		% of Total 1.5%	35.6%	56.2%	6.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.061	9	.210
Likelihood Ratio	13.639	9	.136
Linear-by-Linear Association	.019	1	.890
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			การสนับสนุนทางสังคม				Total
			2	3	4	5	
ประเภทพนักงาน	10 ขึ้นไป	Count	0	13	51	1	65
		% of Total	.0%	3.9%	15.4%	.3%	19.6%
	5 - 10 ปี	Count	3	13	65	4	85
		% of Total	.9%	3.9%	19.6%	1.2%	25.7%
	3 - 5 ปี	Count	1	27	89	13	130
		% of Total	.3%	8.2%	26.9%	3.9%	39.3%
	ต่ำกว่า 3 ปี	Count	1	11	33	6	51
		% of Total	.3%	3.3%	10.0%	1.8%	15.4%
Total		Count	5	64	238	24	331
		% of Total	1.5%	19.3%	71.9%	7.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.509	9	.186
Likelihood Ratio	14.139	9	.117
Linear-by-Linear Association	.545	1	.460
N of Valid Cases	331		

ตาราง ข.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ
ทางด้านจิตวิทยาสังคมจำแนกประสบการณ์ทำงานรายได้เฉลี่ย

Crosstab

			ข้อเรียกร้องจากการทำงาน			Total
			3	4	5	
รายได้เฉลี่ย	5001 - 10000 บาท	Count	39	133	1	173
		% of Total	11.8%	40.2%	.3%	52.3%
	10001 - 15000 บาท	Count	16	104	0	120
		% of Total	4.8%	31.4%	.0%	36.3%
	15000 บาทขึ้นไป	Count	1	36	1	38
		% of Total	.3%	10.9%	.3%	11.5%
Total		Count	56	273	2	331
		% of Total	16.9%	82.5%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.649	4	.009
Likelihood Ratio	15.486	4	.004
Linear-by-Linear Association	10.980	1	.001
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			อำนาจการตัดสินใจในงาน				Total
			2	3	4	5	
รายได้เฉลี่ย	5001 - 10000 บาท	Count	3	69	90	11	173
		% of Total	.9%	20.8%	27.2%	3.3%	52.3%
	10001 - 15000 บาท	Count	2	41	69	8	120
		% of Total	.6%	12.4%	20.8%	2.4%	36.3%
	15000 บาทขึ้นไป	Count	0	8	27	3	38
		% of Total	.0%	2.4%	8.2%	.9%	11.5%
Total		Count	5	118	186	22	331
		% of Total	1.5%	35.6%	56.2%	6.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.042	6	.419
Likelihood Ratio	6.868	6	.333
Linear-by-Linear Association	4.174	1	.041
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			การสนับสนุนทางสังคม				Total
			2	3	4	5	
รายได้เฉลี่ย	5001 - 10000 บาท	Count	3	36	124	10	173
		% of Total	.9%	10.9%	37.5%	3.0%	52.3%
	10001 - 15000 บาท	Count	2	25	80	13	120
		% of Total	.6%	7.6%	24.2%	3.9%	36.3%
	15000 บาทขึ้นไป	Count	0	3	34	1	38
		% of Total	.0%	.9%	10.3%	.3%	11.5%
Total		Count	5	64	238	24	331
		% of Total	1.5%	19.3%	71.9%	7.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.405	6	.152
Likelihood Ratio	10.730	6	.097
Linear-by-Linear Association	1.945	1	.163
N of Valid Cases	331		

ตาราง ข.17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย สถานะทางเศรษฐกิจและภาวะทางครอบครัวกับระดับความเครียด จากการทำงาน

Crosstab

			ระดับความเครียด			Total
			3	4	5	
เพศ	ชาย	Count	44	180	5	229
		% of Total	13.3%	54.4%	1.5%	69.2%
	หญิง	Count	28	74	0	102
		% of Total	8.5%	22.4%	.0%	30.8%
Total		Count	72	254	5	331
		% of Total	21.8%	76.7%	1.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.765	2	.092
Likelihood Ratio	6.136	2	.047
Linear-by-Linear Association	3.986	1	.046
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			ระดับความเครียด			Total
			3	4	5	
อายุ	15 - 20 ปี	Count	7	41	2	50
		% of Total	2.1%	12.4%	.6%	15.1%
	21 - 30 ปี	Count	21	71	0	92
		% of Total	6.3%	21.5%	.0%	27.8%
	31 - 40 ปี	Count	26	86	3	115
		% of Total	7.9%	26.0%	.9%	34.7%
	41 - 50 ปี	Count	9	52	0	61
		% of Total	2.7%	15.7%	.0%	18.4%
	50 ปีขึ้นไป	Count	9	4	0	13
		% of Total	2.7%	1.2%	.0%	3.9%
Total		Count	72	254	5	331

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.186	8	.001
Likelihood Ratio	24.320	8	.002
Linear-by-Linear Association	4.166	1	.041
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			ระดับความเครียด			Total
			3	4	5	
สถานภาพ	โสด	Count	17	52	0	69
		% of Total	5.1%	15.7%	.0%	20.8%
	สมรส	Count	53	202	5	260
		% of Total	16.0%	61.0%	1.5%	78.5%
	หย่า	Count	2	0	0	2
		% of Total	.6%	.0%	.0%	.6%
Total		Count	72	254	5	331
		% of Total	21.8%	76.7%	1.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.065	4	.059
Likelihood Ratio	8.985	4	.061
Linear-by-Linear Association	.187	1	.665
N of Valid Cases	331		

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.294	10	.600
Likelihood Ratio	9.549	10	.481
Linear-by-Linear Association	.796	1	.372
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			ระดับความเครียด			Total
			3	4	5	
ระดับการศึกษา	มัธยมต้น	Count	6	16	0	22
		% of Total	1.8%	4.8%	.0%	6.6%
	มัธยมปลาย	Count	31	86	4	121
		% of Total	9.4%	26.0%	1.2%	36.6%
	ปวช.	Count	10	47	0	57
		% of Total	3.0%	14.2%	.0%	17.2%
	ปวส.	Count	4	22	0	26
		% of Total	1.2%	6.6%	.0%	7.9%
	ปริญญาตรี	Count	19	70	1	90
		% of Total	5.7%	21.1%	.3%	27.2%
	สูงกว่าปริญญาตรี	Count	2	13	0	15
		% of Total	.6%	3.9%	.0%	4.5%
Total		Count	72	254	5	331
		% of Total	21.8%	76.8%	1.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.171	6	.305
Likelihood Ratio	8.312	6	.216
Linear-by-Linear Association	.381	1	.537
N of Valid Cases	331		

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.890	4	.142
Likelihood Ratio	8.049	4	.090
Linear-by-Linear Association	4.546	1	.033
N of Valid Cases	331		

Crosstab

			ระดับความเครียด			Total
			3	4	5	
รายได้เฉลี่ย	5001 - 10000 บาท	Count	42	130	1	173
		% of Total	12.7%	39.3%	.3%	52.3%
	10001 - 15000 บาท	Count	27	90	3	120
		% of Total	8.2%	27.2%	.9%	36.3%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.670	4	.615
Likelihood Ratio	4.194	4	.380
Linear-by-Linear Association	.171	1	.679
N of Valid Cases	331		

Crosstab

		ระดับความเครียด			Total	
		3	4	5		
สถานะทางเศรษฐกิจ	ไม่พอเพียง	Count	49	169	5	223
		% of Total	14.8%	51.1%	1.5%	67.4%
	พอเพียง	Count	19	73	0	92
		% of Total	5.7%	22.1%	.0%	27.8%
	เหลือเก็บ	Count	4	12	0	16
		% of Total	1.2%	3.6%	.0%	4.8%
Total	Count	72	254	5	331	
	% of Total	21.8%	76.7%	1.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.584	2	.453
Likelihood Ratio	2.200	2	.333
Linear-by-Linear			

Crosstab

		ระดับความเครียด			Total	
		3	4	5		
ภาระทางครอบครัว	ไม่มี	Count	12	32	0	44
		% of Total	3.6%	9.7%	.0%	13.3%
	มี	Count	60	222	5	287
		% of Total	18.1%	67.1%	1.5%	86.7%
Total	Count	72	254	5	331	
	% of Total	21.8%	76.7%	1.5%	100.0%	

ตาราง ข.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความเครียดจากการทำงาน

Correlations

		อายุ	ระดับความเครียด
Spearman's rho	อายุ	1.000	-.112*
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.041
	N	331	331
ระดับความเครียด	ระดับความเครียด	-.112*	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.041	.
	N	331	331

ตาราง ข.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
A1	331	965	2.92	.975
A2	331	1019	3.08	.836
A3	331	1406	4.25	.916
A4	331	1134	3.43	.854
A5	331	1154	3.49	.832
A6	331	1186	3.58	.810
A7	331	1456	4.40	.868
A8	331	1377	4.16	.922
A9	331	1396	4.22	.918
A10	331	1308	3.95	1.008

ตาราง ข.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
B1	331	1041	3.15	1.091
B2	331	999	3.02	.922
B3	331	1056	3.19	1.008
B4	331	1180	3.56	.907
B5	331	1197	3.62	.895
B6	331	1220	3.69	.866
B7	331	1331	4.02	.929
B8	331	1329	4.02	.847
B9	331	1036	3.13	1.080
B10	331	1378	4.16	.761
B11	331	1305	3.94	.881
B12	331	1309	3.95	.878
B13	331	1199	3.62	.963
B14	331	1129	3.41	.963

ตาราง ข.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนทางสังคม

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
C1	331	1312	3.96	.990
C2	331	1266	3.82	.924
C3	331	1322	3.99	.941
C4	331	1294	3.91	1.011
C5	331	1264	3.82	1.029
C6	331	1227	3.71	1.077
C7	331	1367	4.13	.995
C8	331	1410	4.26	.958
C9	331	1349	4.08	.896
C10	331	1314	3.97	.934
C11	331	1312	3.96	.990
C12	331	1266	3.82	.924
C13	331	1145	3.46	.941
C14	331	1163	3.51	.868
C15	331	1158	3.50	.922
C16	331	1396	4.22	.918
การสนับสนุนทางสังคม	331	1274	3.85	.552
Valid N (listwise)	331			



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐ ประสีระเตสัง
วัน เดือน ปี เกิด	26 ธันวาคม 2523
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ พ.ศ. 2541 ระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี-สิ่งทอ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2546 ระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
ประวัติการทำงาน	วิศวกร บริษัท ไทยแทพฟิต้า จำกัด พ.ศ. 2546 หัวหน้าหน่วย บริษัท วีเทค แพคตอรี จำกัด พ.ศ. 2546 – 2548 ผู้จัดการโรงย้อม บริษัท NT TEXTILE จำกัด พ.ศ. 2548 – 2551

ความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

The Students' Needs to Study in English Program at Buriram Rajabhat University:

A Case Study of Schools under Buriram Educational Service Area Office 3

ชาวลิต คิมภูเขียว

Mr.Chaowalit Kuempukhiew

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 350 คน โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F – test

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนในหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตรที่ต้องการศึกษาต่อ รองลงมาเมื่อเรียนจบแล้วมีงานรองรับ และการแนะนำของมหาวิทยาลัย

2) ส่วนปัญหาการศึกษาต่อของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยมอบทุนการศึกษา รองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้โควตาและต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดทำหลักสูตรเพื่อรองรับการมีงานทำ

3) การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง อายุและการอาศัยอยู่ของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.04 ส่วนครอบครัวให้การสนับสนุนศึกษาต่อของนักเรียนไม่แตกต่างกัน

4) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการประชาสัมพันธ์แนวทางการศึกษาต่อให้มากกว่านี้ เพื่อให้ นักเรียนมีความเข้าใจที่แจ่มแจ้งสามารถเลือกแนวทางการศึกษาได้ถูกต้อง ต้องการให้มหาวิทยาลัยมอบทุนการศึกษา และต้องการให้มหาวิทยาลัยแนะนำแหล่งทุนการศึกษาต่อให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้เรียน

คำสำคัญ : ความต้องการศึกษาต่อ,ปัญหาการศึกษาต่อ,นักเรียน,สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

Abstracts

The purposes of this research were to study the students' needs to study in English major and explore the problems and suggestions of the study at Buriram Rajabhat University of those students. The samples were 350 students from 7 schools under Buriram Educational Service Area Office 3, selected by using purposive sampling. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results were as follows:

The average of the students' needs to study in English Program was at the most level. The average of curriculum needed to study was very high level, followed by careers after graduation and suggestion, respectively. The students' problems of continuous education were at moderate levels. The problems of university scholarship were at very high level, followed by the problem of public relation, the problem of need to get the quota of university to study, and the problem of making curriculum to support career. There was a statistically significant difference between boy and girl students of age and the ways of life. There was no a statistically significant difference of the high study encouragement of family to those students. The suggestions of this research were as follows ; needs of public relation to suggest the way of the high study to students; needs of scholarship from university; and needs of suggestion about the other scholarship source for students' motivation to study.

Key word : Needs to further study

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงระบบสังคมโลกในปัจจุบันนี้ ภาษามีความสำคัญต่อการใช้เพื่อการสื่อสารอย่างมาก โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นภาษาหนึ่งที่ใช้กันอย่างแพร่หลายอยู่ทั่วโลก แม้แต่การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมยังต้องใช้ภาษาอังกฤษ จนถึงการศึกษาเพื่อการทำงานนั้น ถือได้ว่าภาษาอังกฤษมีบทบาทจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาไทย ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ปี พ.ศ.2542 ได้วางกรอบอุดมการณ์หลักเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แต่การศึกษาไทยในขณะนั้น ยังไม่สามารถสร้างแนวทางให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่มุ่งหวังได้ทั้งหมด ประกอบกับสังคมไทยต้องก้าวเข้าสู่ระบบของสังคมโลกที่รวดเร็วกว่ายุคโลกาภิวัตน์ คุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการอยู่รอดของประเทศชาติ รัฐบาลทุกยุคจึงได้ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา ทั้งวิธีคิด โครงสร้าง รูปแบบวิธีการเรียนรู้ คุณภาพครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน รวมทั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา มุ่งผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างกว้างขวางในทุกๆ รูปแบบการศึกษา ทั้งครอบคลุมและต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกันทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการ ทั้งของหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน โดยเน้นการกระจายอำนาจเพื่อส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณและการพัฒนาวิชาชีพครู การปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุน เพื่อจัดการศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคมนั้น (อัจฉรา คหินทพงศ์ , 2550)

โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ของชาติ นอกจากเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาของประเทศในทุกๆ ระบบ ทั้งนโยบายการศึกษา ส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น มีข้อจำกัดหลายประการเกี่ยวกับความไม่เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น ไม่สามารถสร้างพื้นฐานแนวความคิด สร้างวิธีการเรียนรู้ ให้คนไทยมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นได้ดี เมื่อการท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่ทำรายได้ให้ประเทศได้ดี ชาวต่างชาติที่เข้ามาท่องเที่ยวต่างมุ่งตรงสู่ชุมชนท้องถิ่น โดยตรง แต่ท้องถิ่นยังต้องเผชิญปัญหาสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ประชาชนยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติได้ แม้แต่นักเรียนนักศึกษาที่ยังขาดทักษะภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อหลักสูตรท้องถิ่นไม่สามารถทำให้สังคมไทยให้ก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติได้

ดังนั้น สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลของชุมชนท้องถิ่น ในจังหวัดบุรีรัมย์ว่า นักเรียนที่จะเข้ามามีความต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

โดยเฉพาะสาขาวิชาภาษาอังกฤษสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้มากเพียงใด การวิจัยนี้ใช้เพื่อเป็นฐานข้อมูลของการพัฒนาคนตามแผนมหาวิทยาลัย เพราะความจำเป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมาก ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ส่วนหนึ่งอยู่ติดชายแดนและแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของนิคมอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา หรือเตาเผาบ้านกรวดเป็นส่วนใหญ่ ความสนใจของนักเรียนต่อการใช้ภาษาอังกฤษจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษามากกว่ามีปัญหาในการศึกษาต่อของนักเรียนอย่างไรบ้าง ผู้ศึกษาจึงต้องการทราบแนวทางการศึกษาต่อของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่นี้มาก เพื่อจะได้แนวทางศึกษาของมหาวิทยาลัยเพื่อความสอดคล้องกับความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

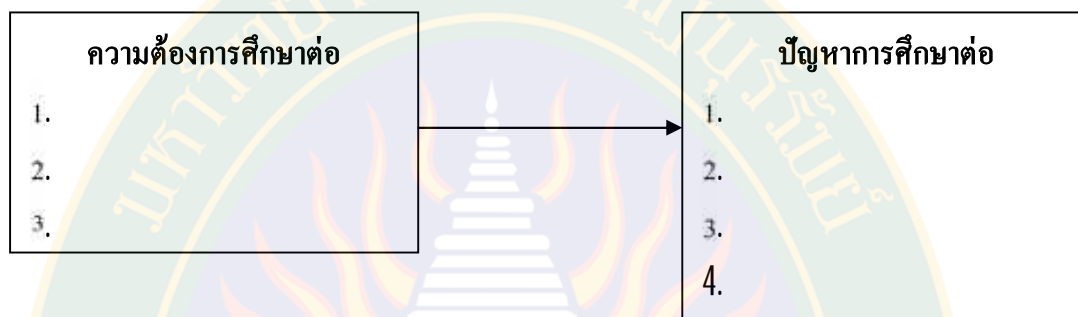
3. ขอบเขตของการวิจัย

ลักษณะขอบเขตโครงการวิจัย ประกอบด้วย

1. ขอบเขตประชากร เป็นกลุ่มนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยเลือกนักเรียนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงมาจำนวน 350 คน ได้แก่ โรงเรียนปะคำพิทยาคม โรงเรียนละหานทรายรัชดา โรงเรียนร่มเกล้าวิทยา โรงเรียนร่วมจิตวิทยา โรงเรียนนางรองพิทยาคม และโรงเรียนนางรอง
2. ขอบเขตพื้นที่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. ขอบเขตเนื้อหา เป็นการศึกษาความต้องการและปัญหาการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รวมทั้งการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความต้องการ แนวทางการจัดการศึกษา และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ขอบเขตเวลา เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2553 ถึงเดือนธันวาคม 2553

4. กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ และแนวทางการจัดการศึกษา ทำให้สามารถนำมากำหนดกรอบการศึกษาได้ดังนี้



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแนวทางการจัดการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาในการเข้ามาศึกษาต่อของนักเรียน
3. ได้แนวทางจัดแผนการเรียนที่ถูกต้องตามความต้องการ และจัดเตรียมสถานที่รองรับในการศึกษาต่อของนักเรียน
4. ข้อมูลความต้องการศึกษาต่อและสาระความรู้ของหลักสูตร สาขาภาษาอังกฤษเป็นหลักสูตรต้องทำให้สอดคล้องกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยนี้ ใช้ประชากรที่เป็นประชากร เป็นกลุ่มนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 1,740

(Krejcie and Morgan)

0.05

350 (, 2548 : 60)

2.

3. :

4. :

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
1.	150	42.90
	200	57.10
	350	100
2.	17	36.00
	18	53.00
	19	11.00
	350	100
3.	225	64.30
/	118	33.70
	7	2.00
	350	100
4.	151	43.10
	199	56.90
	350	100

1

3

เป็นร้อยละ 57.10 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.90

อายุอยู่ระหว่าง 18 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคืออายุอยู่

17

36.00

จำนวนมากที่สุดยังอาศัยอยู่กับบิดามารดา คิดเป็นร้อยละ 64.30

/

33.70

56.90

43.10

ตารางที่ 2. ด้านความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

	(\bar{x})	(SD.)	ระดับความต้องการศึกษาต่อ
	3.24	1.06	
	3.91	0.85	
	3.54	0.82	
	3.56	0.91	

2

$(\bar{x} = 3.56)$ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ตารางที่ 3 ด้านปัญหาการศึกษาต่อของนักเรียน

เรื่อง	(\bar{x})	(SD.)	ระดับความต้องการศึกษาต่อ
	3.36	0.70	
	3.36	0.82	
	3.62	1.00	
	3.15	1.20	
	3.37	0.93	

3

3

$$(\bar{x} = 3.62)$$

อภิปรายผล

1960)

เรื่องใหญ่ของการศึกษาเพื่อมีงานทำ หรือการศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่อาชีพที่มั่นคงของชีวิต สอดคล้อง วุฒิชัย จ่านอง (2523) ที่ว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องของการจัดการ (Listing Alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้เป็นการที่จะ

(2544) ที่ว่า ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษด้านทักษะการฟัง

ความสามารถที่ดีขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งต้อง พิจารณาการศึกษาสู่โรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้นักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดที่จบ

ความต้องการศึกษาต่อของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้ การแนะนำของมหาวิทยาลัยที่

(2553) ที่ว่า เส้นทางการตัดสินใจ เป็นการกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจ

อยากเข้ามาเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของบุษกร (2542)
ใช้ข้อมูลพื้นฐานจากเรื่องที่กำลังพิจารณาเป็นความรู้พื้นฐานยอมรับ มี

(1996)

ภาษาอังกฤษมาตรฐาน ดังนั้นการใช้ภาษาอังกฤษในสังคมไทยก็เป็นการศึกษาเพื่อให้ความเข้าใจ

()

เมื่อบุคคลได้เรียนรู้พื้นฐานเพียงพอพัฒนาตนเอง จึงอยากตัดสินใจเลือกศึกษา
ต่อในระดับที่สูงขึ้น

อย่างแพร่หลายในประเทศอิสราเอลและประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง

(2548)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อ
เรียนจบแล้วสามารถสมัครงานเป็นเจ้าหน้าที่ระหว่างประเทศได้ รองลงมาเมื่อเรียนจบแล้วสามารถ

()

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2553) กล่าวว่า ความจำเป็นต้องการพัฒนา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

.2540

เท่านั้น และปัญหาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดทำหลักสูตรเพื่อ
รองรับการมีงานทำ ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียน
เพื่อให้สามารถเข้ามาศึกษาเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งการ

(1985)

(2539) ที่ว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร เป็น

ตำแหน่งต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์กร ส่วนปัญหาที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้ไว้แก่นักเรียน มีค่าเฉลี่ย

ผู้สอบไม่ผ่านในรอบแรกมีโอกาสสอบซ้ำอีกครั้ง

นักเรียนมาทางโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 รุ่น มหาวิทยาลัยให้โควตาการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง

กฤตเวที (2546)



(2552)

ดังแนวคิดของพงศ์ หรดาล (2540) ที่ว่า การศึกษาก็

บุญล่อม เนื่องฤทธิ

(2547) ว่า การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเกี่ยวกับท้องถิ่นของนักเรียน
การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารแนวกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารท้องถิ่น

0.01

(2550)

0.01

0.04 เพราะความเป็นอยู่

(2546)

ข้อเสนอแนะ

1.

2.

3.

4.

5.

แต่อยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

บรรณานุกรม

. 2544. รายงานวิจัยเรื่องการสำรวจ

ความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของบัณฑิตไทย.

. 2536. ความรู้ทางการสื่อสาร. พิมพ์ครั้งที่ 3.

. 1980.

. 2542. การปนภาษาอังกฤษในภาษาไทยกับทัศนคติทางภาษาของบุคคลต่างชั้น

อาชีพ.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์.

. 2553. รายงานวิจัยเรื่องความจำเป็น ความต้องการในการพัฒนาทักษะ

ภาษาอังกฤษ และปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัด
เชียงราย. <http://reg.mfu.ac.th/research/project/Survey%20of%20English.html>.

. 2539. การประชาสัมพันธ์หลักและวิธีการปฏิบัติ. ครั้งที่ 4: :

. 2523 พฤติกรรมการตัดสินใจ :

. 2539. การบริหาร 3 :

. 2550 <http://school.obec.go.th/ladrahong/botkwam2.htm>

20 2553

อมรา ประดิษฐ์รัฐสินธุ์. 2532. ภาษาศาสตร์สังคม. :



การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์

ณัฐ ประสิทธิ์เตสัง

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดจากการทำงานตามองค์ประกอบทางด้านสังคมวิทยาจากการศึกษาของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความเครียดรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในปัจจุบันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ย มีคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในส่วนขององค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในปัจจุบันทางด้านประสบการณ์ทำงาน เฉลี่ย มีคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบที่ไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงระดับความเครียดจากการทำงาน พบว่า พนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความเครียดจากการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรอบคอบในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ส่วนด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านชั่วโมงการทำงานต่อวัน ในส่วนของระดับความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิธีการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านความพอใจเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์และระดับความเครียดจากการทำงานด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ : ความเครียดจากการทำงาน ระดับความเครียด องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคม

Abstract

This research represents a study of the work stress to assessment of employee in Amphoe Muang Buriram province. The objectives were to assess the work stress and to compare the stress level from work as the social component. They have a high level stress of work. The maximum is the decision control or decision authority for making. They have a

high level stress when considerate sub element is carefulness in working. So, the collected data were analyzed for conclusion. The age is important variable of stress from different work.

The social component included the requirement for work, decision authority for making and requirement for social support. The authority for decision making and requirement for social support such as sex, age, education and average of salary. It has a difference of stress at 0.05 consequence. When considering in element, it has a high level of stress. The average of requirement for work is high level. It has a carefulness in working and concentrate to do respectively. When considering in stress of decision control or decision authority for making overall is low. The maximum of stress from work is the method and stability on position to work respectively. The overall in stress of work in requirement for social support case is low level. The maximum is the morale from employment and the priority of human respectively. Then the lower level of stress is a satisfied with work group.

Keyword : work stress, stress level , requirement for social support

สำนักงานคลังจังหวัดบุรีรัมย์ได้ประเมินภาวะเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์ในปี 2555 ว่าเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์ จะขยายตัวที่ร้อยละ 0.48 (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ -0.64 - 1.89) ในด้านอุปทาน มีแนวโน้มชะลอตัวเมื่อเทียบกับปี 2554 โดยการผลิตในภาคการเกษตรมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง เนื่องจากราคาผลผลิตภาคเกษตรได้ขยายตัวสูงในปีก่อนและยังคงทรงตัวต่อเนื่องมาจนถึงปีปัจจุบันและการผลิตด้านอุตสาหกรรมมีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวเนื่องจากปี 2554 มีปริมาณผลผลิตด้านอุตสาหกรรมขยายตัวมากทำให้ฐานการคำนวณของปี 2555 สูง ส่งผลให้การผลิตด้านอุตสาหกรรมขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง ด้านอุปสงค์มีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง ทั้งการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนล้วนชะลอตัวเนื่องจากอัตราดอกเบี้ยที่ปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่ปรับตัว

สูงขึ้นเช่นกัน ส่วนการใช้จ่ายภาครัฐที่ชะลอตัวอันเนื่องมาจากนโยบายการปรับลดงบประมาณของรัฐบาลและในด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจภายในจังหวัด อัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี 2555 คาดว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 2.00 ต่อปี (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ 1.00 - 3.00 ต่อปี) ชะลอตัวลงจากปีก่อนที่ขยายตัวร้อยละ 4.71 ต่อปี จากอัตราดอกเบี้ยที่ยังคงทรงตัวในระดับสูงและราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักคลังจังหวัดบุรีรัมย์, 2555) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างมาก ทางออกของปัญหาปัจจุบัน คือ การลดต้นทุนการผลิตหรือการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในจังหวัดบุรีรัมย์ จากทางออกของปัญหาที่ได้กล่าวมาจะส่งผลโดยตรงกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมนั้นๆ กล่าวคือ พนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่างๆ ของทางบริษัท ด้วยเหตุผลเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยขั้นต้นที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระดับความเครียดและปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยในด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์และปัจจัยในด้านใดที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์มากที่สุด เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาพนักงานให้มีความสุขจากการทำงานและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นการลดระดับ

ความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดจากการทำงานตามองค์ประกอบทางด้านสังคมวิทยา

3. ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษาจากพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำผลที่ได้มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการลดระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

4. วิธีการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น ประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการใช้แบบสอบถามประเมินระดับความเครียดทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition Questionnaire) ของ วินเดอร์ซาล – เบซิล และคณะ

6. ผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ประชากรของการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ จากการสุ่มตัวอย่างได้จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการรวม 360 คนและผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามรวมจำนวนที่รวบรวมได้ 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.94 ของการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลการสำรวจดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่างวัยทำงานคือ 31 – 40 ปี และเป็นเพศชายถึงร้อยละ 69.20 ในส่วนของระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่นั้นจบในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 3 – 5 ปี และส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เพียงพอและในด้านภาระทางครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว

6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคม

1. ปัจจัยทางด้านเพศ : ระดับ

คะแนนเฉลี่ยระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมระหว่างพนักงานที่เป็นเพศชายแตกต่างจากเพศหญิงและเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน ส่วนด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานและด้านอำนาจในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านอายุ : ระดับ

ความเครียดจากการทำงานในด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา :

ระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน และด้านการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันในส่วนด้านอำนาจการตัดสินใจในงานไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน

: ระดับความเครียดจากการทำงาน

รายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ย : ระดับความเครียดจากการทำงานรายองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาสังคมในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอำนาจในการตัดสินใจในงานและด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน

6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน

ระดับความเครียดขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.11

6.3 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

ระดับความเครียดจากการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรอบคอบในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่ ส่วนด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านชั่วโมงการทำงานต่อวัน ในส่วนของระดับความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน โดยด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิธีการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านความพอใจเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์และระดับความเครียดจากการทำงานด้านการการสนับสนุนทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มี

ระดับความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ด้านกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำสุด คือ ด้านคำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน

7. ข้อเสนอแนะ

การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า เครื่องมือในการศึกษาหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเครียดที่ได้มาตรฐานยังมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ ประกอบกับการไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้จากผู้บริหารในองค์กร จึงทำให้มีข้อมูลที่ค่อนข้างน้อยในการวิเคราะห์รวมไปจนถึงผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิเสธการให้ข้อมูลหรือบางรายอาจให้ข้อมูลเป็นเท็จเนื่องจากกลัวมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการวิจัยขึ้นนี้ ดังนั้น ในส่วนของผู้ประกอบการควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของความเครียดของพนักงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งในหลักการของงานอุตสาหกรรม นั้นถือว่า พนักงาน เป็นส่วนประกอบของโครงสร้างที่สำคัญที่สุดในองค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

- กิตติกร มีทรัพย์. (2532) . **ความเครียดในวัยผู้ใหญ่** . กรุงเทพฯ : วารสารสุขภาพจิตกรรมสุขภาพจิต.
- กาญจนา สุนทรสิทธิพงศ์. (2544). **ความเครียดในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทคิมเบอร์ลีย์-คลีค ประเทศไทย จำกัด** . กรุงเทพฯ :

- วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กนกพร สุขขารมย์. (2543). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วินิชย์บัญชา. (2543). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- จิระพร อุดมกิจ. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุขและคณะ. (2544). **ประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.** ชลบุรี: คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัยรัตน์ พันแพ. (2544). **การประเมินความเครียด การจัดการความเครียดและความต้องการคำแนะนำเพื่อการส่งเสริมสุขภาพจิตของพี่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่.** เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2542). **ความเครียดของพนักงานสถานีโทรทัศน์ เฉพาะกรณีบริษัท ไอทีวี จำกัด(มหาชน).** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นิษฐ์ ประสีระเตสัง. (2553). **การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.** เชียงใหม่ : การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญวดี เพชรรัตน์. (2532). **ความเครียดภาวะวิกฤติและการช่วยเหลือ.** สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พาไชย โชติพันธุ์โสภณ. (2548). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลพรรณ ทิพาคำ. (2543). **ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10.** เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมตตา สิงห์คำป้อม. (2544). **ความเครียดของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์เกียรติ นาคิน จำกัด(มหาชน) สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** มหาสารคาม : รายงานการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). **ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตนภรณ์ ดวงธรรม. (2547). **กระบวนการแก้ไข ปัญหาความเครียดของพยาบาลที่ ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บำบัดรักษาเยสเสทิตในภาคเหนือ**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชนิวรรณ วงศ์พระจันทร์. (2544). **ปัจจัยที่มีผล ต่อระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริพร วิญญรัตน์. (2543). **ความเครียดในงานของ พยาบาลประจำการและรูปแบบการ บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศรวณีย์ บัวชม. (2539). **สภาวะความเครียดและ วิธีลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. มหาสารคาม : วิทยานิพนธ์ มหาวิทยลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคลังจังหวัดบุรีรัมย์. (2555). **รายงาน ประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์**. บุรีรัมย์ : ศาลากลาง จังหวัดบุรีรัมย์.

สุรศักดิ์ บูรณตรีวเทย์. (2551). **สภาพความเครียด จากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม**

ประเภทอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการสาธารณสุข กระทรวง สาธารณสุข.

สุนีย์ เกียวกิ่งแก้ว. (2527). **แนวคิดพื้นฐาน ทางการพยาบาลจิตเวช**. เชียงใหม่ : โรง พิมพ์ปอง.

อรุณเดช จันทร์งามศรี. (2542). **การศึกษา บุคลิกภาพกับความเครียดของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี**. มหาสารคาม : รายงานการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรอนงค์ วังมะนาว. (2544). **ความเครียดจากการ ทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียด ของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขต กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.