



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการงานและปัจจัยส่วนบุคคลของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



โดย
นางสาวอัญชลิ ผิวพรรณ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการงานและปัจจัยส่วนบุคคลของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



โดย
นางสาวอัญชลี ผิวพรรณ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและ
ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” เสนอโดย
นางสาวอัญชลี ผิวพรรณ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหา
ทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา
อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

.....กรรมการ
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
(อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ)

...../...../.....

.....กรรมการ
(อาจารย์สิริชัย ดีเลิศ)

...../...../.....



1248166 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความเครียด/ปัจจัยด้านการทำงาน/ปัจจัยส่วนบุคคล/บุคลากร

อัญชลี ผิวพรรณ : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ .53 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพโสด ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการครอบครัวน้อย และมีความเครียดอยู่ในระดับปกติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากร พบว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่.05 และปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ได้แก่ การทำงานแข่งกับเวลา การทำงานรีบร้อนทันเวลา เวลาว่างในขณะทำงาน ความเมื่อยล้าจากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน อันตรรกจากการทำงาน อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานคนเดียว และความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์สุทิมมณ ศรีโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษาครั้งนี้

และท้ายสุด ขอโน้มรำลึกถึงคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และญาติพี่น้องทุกคนที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ตลอดจนคอยให้กำลังใจเสมอมา จนกระทั่งการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
กรอบการศึกษา.....	3
สมมติฐาน.....	3
ขอบเขตในการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความหมายของความเครียด.....	5
สาเหตุของความเครียด.....	6
ผลกระทบจากความเครียด.....	10
ความเครียดในการทำงาน.....	11
การควบคุมและลดความเครียดจากการทำงาน.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร.....	24
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านการทำงาน.....	25
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเครียด.....	30
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	33
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	37
การสรุปผลการวิจัย.....	37
การอภิปรายผล.....	41
ปัญหาที่พบในการวิจัย.....	42
ข้อเสนอแนะ.....	42
บรรณานุกรม.....	43
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ตารางแสดงจำนวนบุคลากร.....	46
ภาคผนวก ข บุคลิกภาพแบบ Type A และ Type B.....	47
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบสอบถาม.....	48
ประวัติผู้วิจัย.....	53

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
2	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร.....	24
3	จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงาน	25
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยด้านการทำงาน.....	29
5	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่แสดงลักษณะอาการของความเครียด.....	30
6	จำนวนและร้อยละของระดับความเครียดของบุคลากร.....	32
7	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเพศกับคะแนนความเครียด.....	33
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความเครียดของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน.....	33
9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับความเครียดของบุคลากร.....	34
10	จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.....	46
11	เปรียบเทียบบุคลิกภาพแบบ Type A หรือ Type B.....	47

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาในเรื่องของความเครียดเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของประชากรทั่วโลก ความเครียดเป็นภาวะอารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญสิ่งต่างๆที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือถูกบีบคั้นกดดัน จนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ(กรมสุขภาพจิต 2541) และความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลทุกกลุ่มชนชั้นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และเมื่อร่างกายเกิดความเครียดก็จะทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ในสถานการณ์เดียวกันบุคคลจะมีระดับความเครียดแตกต่างกันไปตามการรับรู้ ซึ่งในการประเมินสภาวะการณที่กดดันต่างๆว่าคุณค่าต่อร่างกายและจิตใจหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านประสบการณ์ และปัจจัยด้านอารมณ์ของบุคคลในขณะนั้น รวมทั้งปัจจัยทางด้านเพศก็มีผลทำให้บุคคลมีความเครียดแตกต่างกันด้วย อมรากุล อินโอชานนท์ (2532, อ้างถึงในวรรณรักษณ์ อุดระภิญโญ 2544 : 2) กล่าวว่า ลักษณะของงานแต่ละอาชีพย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ ไม่ว่าจะเป็นประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม เกษตรกร และอาชีพใดๆก็ตามย่อมประสบปัญหาสุขภาพจิตด้วยกันทั้งนั้น เช่น มีความเครียด วิตกกังวล เป็นต้น

Ivancevich & Matteson (1990, อ้างถึงในถัดดา ตันกันทะ 2540) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารงาน ความขัดแย้งของบุคลากร เวลาปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึก ประสบการณ์ และการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน และระดับความเครียดที่แตกต่างกันจะมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกันด้วย

สาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน Kalimo & Other (1981, อ้างถึงใน สุตริภักดิ์ พิระกันทา 2541) ได้กล่าวไว้ว่า เกิดจากปัจจัยภายในลักษณะงาน บทบาทในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้จะส่งผลหรือเป็นเหตุทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานได้ และจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดี เป็นสาเหตุของความเจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การขาดงาน อุบัติเหตุ และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

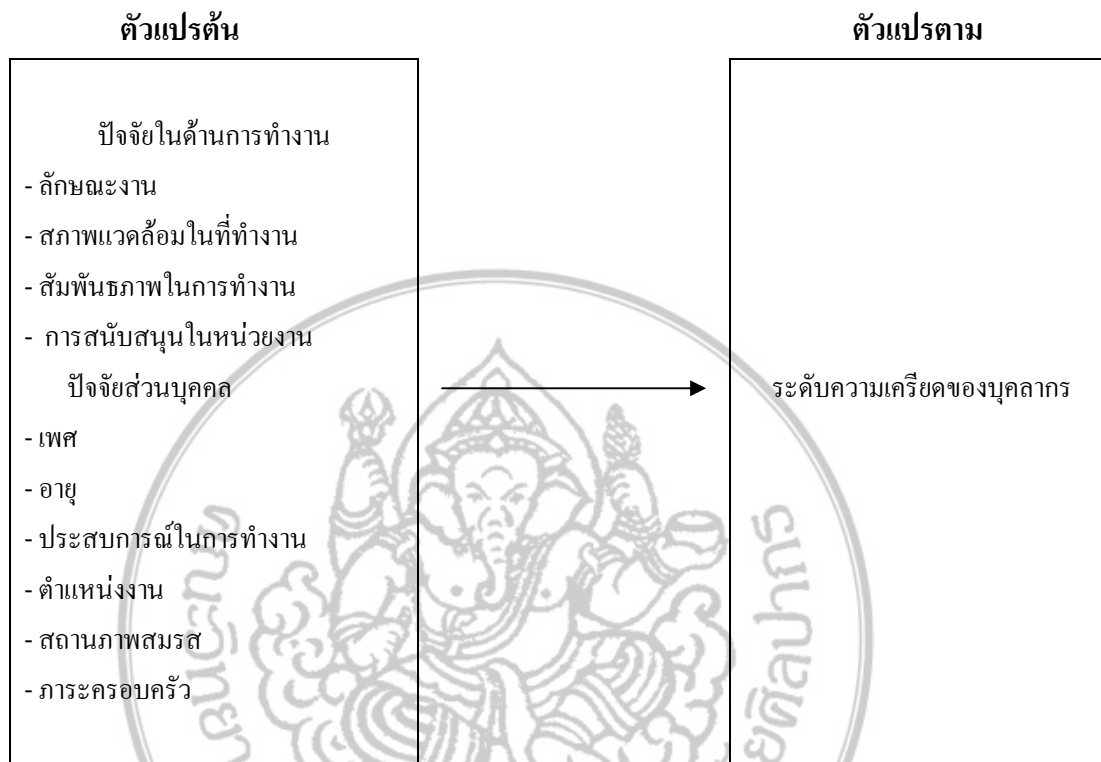
และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีอาชีพหลากหลายประเภทที่มีผู้ให้ความสนใจศึกษา และบุคลากรมหาวิทยาลัยก็เป็นอีกอาชีพหนึ่ง que เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วเห็นว่า มีบทบาทสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก เพราะมหาวิทยาลัยถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการให้บริการด้านการศึกษาและสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพทั้งในด้านการเรียนการสอน และการบริหารงานทั่วไปได้นั้น ส่วนหนึ่งก็ต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ และไม่มีภาวะความเครียดเข้ามาแทรกแซงในการทำงาน ซึ่งหากในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความเครียดเกิดขึ้นก็จะส่งผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพน้อยลง และส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายสุขภาพจิตของบุคลากรด้วยเช่นกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดกับบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 2 ปัจจัยดังที่กล่าวมาแล้วคือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากรกับปัจจัยด้านการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความเครียดของบุคลากร

กรอบการศึกษา



สมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากร

ผลงานวิจัยนิตยภัต ระดับปริญญาตรี

ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 333 คน (สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี, มหาวิทยาลัยศิลปากร 2551) เมื่อคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 181.7 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัย จึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 182 คน และในการศึกษานี้ไม่รวมบุคลากรชาวต่างประเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร
2. เป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความเครียดที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อหาทางแก้ไข และหลีกเลี่ยงปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเกิดความเครียดซึ่งทำให้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ความเครียด หมายถึง เป็นภาวะอารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญสิ่งต่างๆที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือถูกบีบบังคับกดดัน จนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ (กรมสุขภาพจิต 2541)

บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ได้แก่ ข้าราชการมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว

ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง สภาพหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันได้แก่ ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลบางประการของบุคลากร ในที่นี้ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และภาวะครอบครัว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเสนอตามลำดับ
ดังนี้

1. ความหมายของความเครียด
2. สาเหตุของความเครียด
3. ผลกระทบจากความเครียด
4. ความเครียดในที่ทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความเครียด

ความเครียด หรือ Stress ที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Stringers” หมายถึง สภาวะจิตใจที่ขาดความอดทน อटकั้น และเต็มไปด้วยความคิดที่ไร้ประโยชน์ อันเนื่องมาจากความกดดันจากภาระหน้าที่การทำงาน การเงิน ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้ง รวมทั้งความไม่ถูกต้อง ความก้าวร้าวรุนแรง และสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ เป็นต้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ชูทิพย์ ปานปรีชา (2534 : 482) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลั้งเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาในตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางใจ ความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจเหมือนจิตถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

กรมสุขภาพจิต (2539 : 7) ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิดกกังวล ตลอดจนถูกบีบบังคับ เกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่าง เป็นต้นว่า การใช้กลไกป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นนั้นคลายลง และกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2540 : 343) กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจของบุคคล ต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่จู่โจมเข้ามา เป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ฉุกเฉินหรือเป็นอันตราย สิ่งเร้าที่จู่โจมเข้ามานั้นมักจะมีลักษณะที่เราไม่รู้ตัวล่วงหน้าและไม่อยู่ในอำนาจบังคับจึงจะเข้าข่ายความเครียด

เรียม ศรีทอง (2542 : 186) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะกดดันร่างกายและจิตใจให้ทุกขรือน อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งเร้าต่างๆความเครียดเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ(Stressor) ความเครียดมีทั้งก่อให้เกิดผลดีและผลเสีย ความเครียดมีทั้งพลังบวก(Enstress) และพลังลบ(Distress) พลังในทางบวกช่วยให้บุคคลสามารถปรับวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ส่วนพลังในทางลบมีผลในการทำลายทั้งร่างกายและจิตใจคน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 482) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึงสภาพทางอารมณ์ที่บุคคลต้องเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เป็นการบังคับขู่เข็ญ หรือความไม่แน่นอนต่างๆซึ่งความเครียดเป็นปัญหาที่สำคัญและเกิดขึ้นบ่อยในองค์กร และสามารถจะเกิดขึ้นได้กับคนทุกคนและในทุกระดับ โดยเฉพาะในโลกปัจจุบันที่องค์กรธุรกิจจะต้องต่อสู้แข่งขันกันอย่างรุนแรง ยิ่งเป็นสาเหตุที่กดดันให้บุคคลเกิดความเครียด

สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดรวมทั้งความวิตกกังวลแบ่งตามแนวคิดของ Engel โดยใช้ตัวแบบทางชีวจิตสังคม (Biopsychosocial model) มีปัจจัยที่สำคัญได้แก่ (จำลอง คิชยวณิช และพริ้มเพรา คิชยวณิช, 2545)

1. ปัจจัยทางชีวภาพ : ซึ่งระบบประสาทมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างทางร่างกายอย่างมาก การกระตุ้นระบบประสาทอิสระ(Autonomic nervous system) โดยเฉพาะส่วนSympathetic ทำให้เกิดการ ใจสั่น ชีพจรเต้นเร็ว แขนงหน้าอก ปวดศีรษะ ท้องเดิน เมื่อมีความวิตกกังวลจะมีการหลั่ง Epinephrine จากต่อมหมวกไตออกมา คนที่มีความวิตกกังวลง่ายพบว่าระบบประสาทอิสระมักมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้ามากกว่าธรรมดา นอกจากนี้ยังมีพันธุกรรมและบุคลิกภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับความเครียดเช่นเดียวกัน เป็นต้นว่าคนที่มีความพฤติกรรมแบบ เอ (Type A behavior) จะชอบแข่งขันอย่างจริงจัง และพยายามผลักดันตัวเองให้ไปสู่เป้าหมาย มีความทะเยอทะยานสูง มีความรู้สึกริบเร่ และชอบทำงานแข่งกับเวลา หาโอกาสผ่อนคลายเป็นยาก ขาดความอดทน และชอบโกรธเมื่อต้องเผชิญกับความล่าช้า

2. ปัจจัยทางจิตใจ : ได้แก่ ความกดดัน ทั้งจากภายนอก และภายในมีส่วนทำให้เกิดความเครียดได้บ่อย ความคับข้องใจซึ่งเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกขัดขวางโดยอุปสรรคใดๆ

ก็ตามเพื่อไม่ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่ต้องการก็จะทำให้เกิดความเครียด นอกจากนี้ ความขัดแย้งของแรงจูงใจจะนำไปสู่ความเครียดได้ เช่น สถานการณ์ที่ต้องเลือกเป้าประสงค์ที่น่าพึงพอใจสองอย่างในเวลาเดียวกันหรือ ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเลือกเป้าประสงค์ที่ไม่พึงพอใจสองอย่าง

3. ปัจจัยทางสังคม : เหตุการณ์ชีวิตเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดทางสังคมซึ่งตามปกติ มักจะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของคนเรา ยังมีการเปลี่ยนแปลงมากและบ่อยเท่าไรก็ยิ่งทำให้คนเราเครียดมากขึ้นเท่านั้น

ดังนั้นความเครียดจึงเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตถ้าจะแบ่งสาเหตุของความเครียด กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (กรมสุขภาพจิต 2541) แบ่งได้เป็น 2 สาเหตุใหญ่ ๆ คือ

1. สาเหตุจากปัจจัยภายในตัวบุคคล
2. สาเหตุจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม

1. สาเหตุจากปัจจัยภายในตัวบุคคล

1.1 สาเหตุทางกาย สภาวะทางกายบางประการทำให้เกิดความเครียดได้ในลักษณะที่เรียกว่า “ร่างกายเครียด” จากการที่ร่างกายกับจิตใจมีความเกี่ยวข้องกัน แยกจากกันไม่ได้ การเกิดความเครียดทางร่างกายย่อมส่งผลให้จิตใจเครียดตามด้วย ซึ่งปัจจัยทางร่างกายที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

1.1.1 ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย อันเกิดจากได้ผ่านการทำงานอย่างหนัก และติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งจะมีความเกี่ยวเนื่องมาจากสภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายที่จะทำให้แต่ละคนมีความพร้อมในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันแตกต่างกัน

1.1.2 ภาวะโภชนาการได้แก่ ลักษณะนิสัยการรับประทานอาหารที่จะมีผลต่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับประทานอาหารไม่ถูกส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ การรับประทานอาหารไม่เพียงพอหรือมากเกินไป การใช้หรือการบริโภคสารบางประเภท อาทิ สุรา บุหรี่ ชา กาแฟ ตลอดจนสารเสพติดต่างๆ เหล่านี้ ล้วนทำให้เกิดความเครียดได้

1.1.3 การพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้ร่างกายอยู่ในภาวะอ่อนเพลียติดต่อกันเป็นเวลานาน

1.1.4 การเจ็บป่วยทางร่างกาย ทั้งการเจ็บป่วยแบบเฉียบพลัน เช่น การมีไข้สูง อุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยเรื้อรังต่างๆ เช่น โรคเบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

1.1.5 ลักษณะท่าทางที่ปรากฏเกี่ยวกับโครงสร้างของกล้ามเนื้อผิวหนังและการทรงตัว เช่น การเดินยื่น วิ่ง นั่ง นอน หากอยู่ในลักษณะที่ไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้

1.2. สาเหตุทางจิตใจ ถือว่าเป็นสาเหตุสำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุด

1.2.1 บุคลิกภาพประเภทที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายคือ

ก. บุคลิกภาพแบบเอาจริงเอาจังกับชีวิต(Perfectionist) ได้แก่ คนที่ต้องการความสมบูรณ์แบบให้กับทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต เจ้าระเบียบ ขยัน เป็นคนยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ ขอบังคับ บุคลิกภาพแบบนี้ทำบุคคลผู้นั้นต้องทำงานหนักและต้องทำทุกอย่าง อย่างด้วยตนเอง

ข. บุคลิกภาพแบบพึ่งพิงผู้อื่น(Dependence) ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่เข้มแข็ง รู้สึกว่าตนเองไม่เก่งไม่กล้าตัดสินใจ บุคลิกภาพแบบนี้จะทำให้เป็นคนวิตกกังวลง่าย จะทำอะไรต้องอาศัยผู้อื่น มีความวิตกกังวลหวัดวันกับอนาคตอยู่เสมอ

ค. บุคลิกภาพแบบหุนหันพลันแล่น(Implusive) คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นคนใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งจะมีผลกระทบไปถึงภาวะสมดุลของร่างกายด้วย

1.2.2 การเผชิญเหตุการณ์ต่างๆในชีวิต(Life Event) หมายถึง เหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการทำกิจกรรมตามปกติของบุคคล โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลทางบวกหรือทางลบก็ได้ การเกิดขึ้นของเหตุการณ์ดังกล่าวล้วนทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะการเผชิญเหตุการณ์ที่เป็นการควบคุมหรือก่อให้เกิดผลในทางลบ ก่อให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินชีวิต จะก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวและเกิดความเครียดได้มาก

ตัวอย่างเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ การเสียชีวิตของคู่รัก การหย่าร้าง การแยกทางกับคนรัก การติดคุก การมีสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต การได้รับบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วย การแต่งงาน การตั้งครรรภ์ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเปลี่ยนงานการย้ายที่อยู่อาศัย ฯลฯ

1.2.3 ความขัดแย้งในใจ(Conflict) เกิดจากอาการที่บุคคลต้องเผชิญทางเลือกตั้งแต่สองทางเลือกขึ้นไป แต่ต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือในการเลือกกระทำในสิ่งที่ไม่ต้องการหรือไม่อยากได้ ไม่อยากทำทั้งสองอย่าง แต่ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.2.4 ความคับข้องใจ(Frustration) ได้แก่ การที่บุคคลมีอุปสรรคไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจมี 4 ประการ คือ

ก. ความรู้สึกบางประเภท ได้แก่ ความรู้สึกสูญเสีย อาจเป็นการสูญเสียคนรัก เกียรติยศ ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกล้มเหลวในชีวิตหรือในการทำกิจกรรม อย่างใดอย่างหนึ่ง การขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิต ความรู้สึกเหล่านั้นจะทำให้บุคคลรู้สึกหมดหวัง รู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้

ข. ความล่าช้าของเหตุการณ์ หรือการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอันอาจเกิด ธรรมชาติหรือลักษณะของเหตุการณ์นั่นเอง หรือเกิดจากปัจจัยแวดล้อมของเหตุการณ์หรือเกิดจาก ปัจจัยภายในตัวบุคคลผู้นั้นเอง

ค. การขาดคุณสมบัติบางประการของบุคคล ซึ่งเชื่อกันว่ามีความจำเป็นต่อ สถานะและความรู้สึกมีคุณค่าของบุคคลเช่น การขาดความสามารถการขาดทักษะในการทำงานที่ รับผิดชอบ เป็นต้น

ง. อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า ความทุกข์ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าอารมณ์เครียด

2. สาเหตุจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิ สภาพอากาศ สภาพภูมิประเทศ ความหนาแน่นของประชากร ภัยธรรมชาติ ฯลฯ เหล่านี้ล้วนมี ผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและทำให้ต้องปรับตัวอยู่ ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้

2.2 สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งมีชีวิตและสามารถทำ อันตรายต่อบุคคลได้ เช่น เชื้อ ไวรัส แบคทีเรีย พยาธิหรือเชื้อโรคอื่นๆ

2.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม จากการที่บุคคลเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม ฉะนั้น ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมและสิ่งทีบุคคลกระทำจะมีผลกระทบต่อกันตลอดเวลา โดยปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

2.3.1 สถานภาพและบทบาทในสังคมของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีหลายบทบาท หลายสถานภาพ เช่น ถ้าอยู่ในครอบครัวอาจมีบทบาทเป็นพ่อแม่ อยู่ในที่ทำงานเป็นลูกน้อง มี ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงาน ถ้าอยู่กับพ่อแม่ก็มีบทบาทเป็นลูก หรือการเป็นเพศชาย เพศ หญิง เหล่านี้ล้วนมีผลแต่ละบุคคลมีการแสดงออกหรือมีการกระทำที่แตกต่างกันไปในแต่ละ สถานการณ์ หากบทบาทหลายอย่างนี้มีความขัดแย้งหรือแตกต่างกันมาก ก็อาจทำให้เกิดความ ยากลำบากในการปรับตัวและเครียดได้

2.3.2 บรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติที่ คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับและปฏิบัติตาม จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นประเพณีของ

สังคมนั้นๆ แต่บางครั้งกฎเกณฑ์ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลหรือเป็นกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดมากย่อมก่อให้เกิดความเครียดกับบุคคลได้

2.3.3 ระบบการเมืองการปกครอง ซึ่งจะมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลหากเป็นระบบการเมืองการปกครองที่เคร่งครัด หรือทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณควบคุมหรือถูกคุกคาม โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิเสรีภาพด้านต่างๆ หรือเป็นระบบการเมืองการปกครองที่ทำให้ประเทศขาดความมั่นคงย่อมก่อให้เกิดความเครียดกับประชาชนได้

ผลกระทบของความเครียด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 485) กล่าวว่า ความเครียดจะมีผลกระทบต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ร่างกาย(Physiological) พนักงานที่มีความเครียดมักปรากฏอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่นๆ จากการวิจัยพบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอาการปวดหัว โรคความดันโลหิตสูง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหาร จนอาจจะทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจและอาจทำให้เป็นโรคหัวใจ จนถึงขั้นหัวใจวายได้

2. จิตใจ(Psychological) ความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และเป็นอาการทางจิตใจที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่นๆที่เกิดจากความเครียด เช่น ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการขึงคิด และการตัดสินใจ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. พฤติกรรม(Behavioral) พฤติกรรมของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากบุคคลนั้นเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีการขาดงานบ่อย จนถึงขั้นลาออก มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์ หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น

มาลินี จุฑาทพ (2541 : 90) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีผลกระทบต่อสภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนี้

1. ความเครียดของกล้ามเนื้อ ได้แก่ พฤติกรรมสีหน้าเครียด หน้าผากย่น ปวดกล้ามเนื้อ หนังกากระตุก กระวนกระวาย ใจสั่น อยู่ไม่เป็นสุข สะดุ้งและตกใจได้ง่าย

2. ระบบประสาทกำลังทำงานหนักขึ้น ได้แก่ พฤติกรรมเหงื่อออกมากผิดปกติ หัวใจเต้นแรงและเร็ว ปวดที่หัวใจ มือเย็นและชื้น วิงเวียนศีรษะ ท้องปั่นป่วน รู้สึกหนาวๆร้อนๆ ปัสสาวะบ่อย หน้าแดงผิดปกติ ซึ่พบเร็ววัดได้ 80 ขึ้นไป

3. เกิดความคิดคาดหวังผิดปกติ ได้แก่ พฤติกรรมวิตกกังวล กลัวต่างๆ นานา คิดกลับไปกลับมา และคิดคาดหวังว่าจะเกิดเหตุเคราะห์ร้ายกับตนเองและหรือบุคคลใกล้ชิด

4. เกิดความไม่สบายใจ ได้แก่ พฤติกรรมไม่สบายใจ ขาดสมาธิ ขาดกำลังใจ นอนไม่หลับ กระวนกระวายใจ ขาดที่พึ่ง หมดหวัง และขาดความมานะอดทน

ความเครียดในการทำงาน

การทำงานเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป หลายคนทำงานด้วยความสุขและพอใจที่จะทำงานนั้นเป็นอย่างมาก มีผู้คนจำนวนมากไม่น้อยที่มีความสุขเมื่ออยู่ในที่ทำงานและได้ทำงานตามที่ตนเองชอบ แต่เมื่อกลับไปถึงบ้าน ความรู้สึกอาจเป็นในทางตรงกันข้าม และก็เช่นเดียวกัน หลายคนที่มีเมื่อทำงานหรืออยู่ในบริเวณที่ทำงาน จะมีความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ เกิดความกังวลใจหรือหงุดหงิด โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ความรู้สึกหงุดหงิดไม่สบายใจหรือความวิตกกังวลเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นกับทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงผู้ที่ทำงานในระดับใช้แรงงานทั่วไป และยังไม่มีความรู้หรือทักษะที่สามารถสร้างความคุ้มครองไม่ให้แต่ละคนเกิดความเครียดหรือความหงุดหงิดขัดแย้งได้ ความรู้สึกประเภท “ทนทำงานต่อไปไม่ได้แล้ว” มักเกิดขึ้นกับทุกคนทั้งในการบอกกล่าวกับตนเองหรือบอกเล่าให้ผู้อื่นฟัง (สุรพล พะยอมแย้ม 2545 : 267-268)

ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ การควบคุมสภาพความเครียดที่เกิดจากการทำงานให้ได้เป็นเบื้องต้น (to keep job related tension under control) และการจะทำเช่นนี้ได้จะต้องค้นหาสาเหตุหรือแหล่งที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นๆ เสียก่อน โดยภาพรวมแล้วมักเริ่มต้นจากความหงุดหงิดกังวลใจ (frustration) และความขัดแย้ง (conflict) ที่มาจากภายในและภายนอกที่ทำงาน แหล่งที่มาหรือสาเหตุของความเครียดนั้นๆ อาจเกิดจากสิ่งต่อไปนี้คือ (สุรพล พะยอมแย้ม 2545 : 268)

1. ทำงานที่ต่ำกว่าความสามารถที่มีอยู่ (underutilization abilities)

หลายคนในช่วงระยะเวลาหนึ่งอาจยอมรับว่างานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับตน แต่หลังจากที่ทำงานไประยะหนึ่งเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ต่ำกว่าความสามารถที่ตนเองมีอยู่จริง ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากเกิดความชำนาญขึ้น เรียนรู้งานมากขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงสภาพเกี่ยวข้องอื่นๆ ทำให้รู้สึกว่าทำงานน้อยหรือต่ำกว่าระดับความสามารถที่มีอยู่ ก็จะเกิดความไม่พอใจกับการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยเฉพาะความรู้สึกในด้านที่ลดคุณค่าหรือศักดิ์ศรี (self-esteem) เมื่อต้องทำงานนั้นต่อไป

2. เสถียรภาพในงานที่ปฏิบัติ(job security)

ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสุขสบายใจหรือมั่นใจกับการดำเนินชีวิตของตนเอง สภาพทางเศรษฐกิจและการขยายหรือลดขนาดขององค์การล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก การถูกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานและการถูกพักหรือไล่ออกจากงานที่เกิดขึ้นได้ง่ายจะทำให้บุคคลขาดความมั่นใจมากกว่าลักษณะงานที่มีเสถียรภาพมั่นคง

3. ความสับสนและความขัดแย้งในทิศทางหรือบทบาทหน้าที่ (confusing and conflicting direction)

ความสับสนและความขัดแย้งในเรื่องนี้ เกิดขึ้นได้เสมอหากการจ้างงานและการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบแน่ชัดว่าบทบาทหน้าที่ของตนครอบคลุมถึงความรับผิดชอบเรื่องใดบ้าง หรืองานในหน้าที่เป็นงานของใคร ความสับสนในสิ่งที่พึงปฏิบัติย่อมทำให้เกิดความกังวลและความเครียดในจิตใจได้เสมอ นอกจากนี้หากผู้ปฏิบัติต้องตัดสินใจเลือกการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดที่มีความขัดแย้งกันในบทบาท(role conflict) เช่น จะทำตามคำสั่งหรือเงื่อนงำใจจึงจะถูกต้องอยู่บ่อยๆ ความเครียดย่อมเกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน

4. การไม่เปิดใจยอมรับงาน(lack of relevance)

ทุกคนต้องการปฏิบัติงานที่เห็นว่ามีคุณค่าหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่บุคคลอื่นในสังคมมากกว่าการทำลายล้าง หรือทำงานเพื่อเอาเปรียบสังคมตลอดเวลา ดังนั้นการทำงานที่ขัดต่อคุณธรรมหรือความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อสังคมของแต่ละบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นประการหนึ่งของความเครียด

5. การไม่บรรลุถึงความปรารถนาส่วนตน(frustrated ambition)

เป็นธรรมชาติของผู้ทำงานประการหนึ่งที่ต้องการความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดในแต่ละช่วง เมื่อการทำงานของตนไม่บรรลุตามเป้าหมายหรือขั้นตอนที่วางไว้ โดยเฉพาะความคาดหวังในตำแหน่งงานระดับสูงที่มีอยู่ในเกณฑ์ที่จะก้าวหน้าไปสู่จุดเดียวกันมากๆ โอกาสที่จะเกิดความเครียดที่ตนเองยังไม่ประสบผลสำเร็จจะมีสูงขึ้นตามลำดับ

6. หน้าที่การงานกับความต้องการของครอบครัวที่ขัดแย้งกัน(career versus family demand)

คนส่วนใหญ่ต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตครอบครัวแต่ในความเป็นจริงความเต็มล้าระหว่างการใช้ความสามารถและเวลาที่มีอยู่ ทำให้ต้องตัดสินใจเลือกทำอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น ซึ่งเมื่อเลือกตัดสินใจไปแล้ว มักก่อให้เกิดความไม่พอใจกับด้านที่ไม่ได้รับการปฏิบัติ ทำให้เกิดความเครียดได้มากขึ้นเช่นเดียวกัน

7. ลักษณะทางบุคลิกภาพ(type of personalities)

มีการพิจารณาแยกแยะลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็นสองกลุ่ม โดยกลุ่มแรกมีโครงสร้างทางบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการตกอยู่ในสถานการณ์ของความเครียด บุคลิกลักษณะของคนกลุ่มนี้มักจะเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อสิ่งต่างๆได้น้อย มีข้อเรียกร้องสูงตลอดเวลา และมีการดิ้นรนเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งมักส่งผลให้เกิดโรคหัวใจในระดับต่างๆสูง บุคคลที่มีลักษณะพื้นฐานเช่นนี้จะเรียกรวมๆว่า เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A หรือแบบที่ 1 (Type A or Typ I) ส่วนบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะไม่วุ่นวายเคร่งเครียดมาก ไม่ตกอยู่ในเงื่อนไของกาลเวลามากเกินไป มีอารมณ์สดชื่นร่าเริง ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับงานประเภทใด บุคคลกลุ่มนี้จัดอยู่ในประเภทผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B หรือแบบที่ 2 (Type B or Typ II) (รายละเอียดในภาคผนวก ข) อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ลงความเห็นว่าบุคคลโดยทั่วไปจะมีลักษณะบุคลิกภาพผสมผสานกันระหว่าง Type A กับ Type B การจะอยู่ในกลุ่มใดนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพียงแต่ว่าโดยปกติพื้นฐานบุคคลนั้นๆปฏิบัติตนอยู่ในรูปแบบใดมากกว่ากัน

การควบคุมและลดความเครียดจากการทำงาน(Coping with Jop-Related Tensions)

เมื่อเกิดความเครียดขึ้นและไม่ว่าความเครียดนั้นๆจะมาจากสาเหตุใดก็ตามสภาวะทางจิตใจของบุคคลผู้นั้นย่อมไม่อยู่เป็นปกติสุขได้ และถ้าปล่อยให้สภาวะทางจิตใจมีความเครียดเช่นนั้นอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ร่างกายมีการแสดงออกที่ผิดปกติ เช่น อาการเจ็บป่วยโดยไม่มีสาเหตุของการติดเชื้อ การนอนหลับไม่สนิท การเกิดภาพหลอนและการอาเจียน สิ่งเหล่านี้จะเป็นสัญญาณเตือนถึงปัญหาความเครียดที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน การแก้ไขควบคุมหรือลดความเครียดนี้ทำได้หลายวิธี และอาจต้องใช้หลายๆวิธีไปพร้อมๆกัน ในบางครั้งความเครียดที่เกิดขึ้นอาจควบคุมและลดได้ด้วยตัวของผู้ที่มีความเครียดเอง แต่มีความเครียดอีกมากที่จำเป็นต้องขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ศึกษาเกี่ยวข้องโดยตรง เช่น นักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือนักสังคมสงเคราะห์ ขึ้นตอนและวิธีการในการจัดการเกี่ยวกับความเครียดของแต่ละบุคคลอาจดำเนินการได้ดังนี้(สุรพล พะยอมแย้ม 2545 : 269)

1. เริ่มจัดการอย่างเป็นระบบ(take constructive action about your problem)

เมื่อเกิดความเครียดขึ้นไม่ว่าจะมาจากสาเหตุใดก็ตาม อันดับแรกที่พึงกระทำคือ ทำอะไรสักอย่างหนึ่งที่เป็นผลดีสำหรับปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้น อย่าปล่อยให้ปัญหาความเครียดเหล่านั้นเกิดขึ้นและมีอยู่เช่นนั้น โดยไม่คิดอ่านทำอะไรเลยในการทำงานหากมีปัญหาคือผู้อื่นหรือหัวหน้างานยังไม่ตัดสินใจดำเนินการตามที่เราคาดหวัง เราควรที่จะหาโอกาสตกลงทำความเข้าใจถึงเหตุผลต่างๆอย่างรวดเร็วที่สุดมากกว่าการปล่อยให้ความอึดอัดใจนั้นเกิดขึ้นอยู่กับเราฝ่ายเดียววนๆ

2. จัดการกับสาเหตุของความเครียดไม่ใช่จัดการกับอาการที่เป็นอยู่(attack the cause,not the symptoms)

ปัญหาความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานอาจแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อย่างอื่น โดยที่อาการไม่พึงประสงค์เหล่านั้น อาจรักษาหรือแก้ไขให้หายได้แต่จะเป็นไปเพียงชั่วคราวระยะเวลานั้นๆ ก็จะเกิดอาการใหม่ที่ผิดปกติขึ้นอีก ทั้งนี้เพราะความเครียดที่เป็นสาเหตุแท้จริงนั้นยังไม่ได้รับการควบคุมแก้ไข ตัวอย่างของพนักงานที่มีอาการท้องเสียอย่างรุนแรงบ่อยครั้ง ถึงแม้จะได้รับการรักษาแก้ท้องเสียจนอาการนั้นทุเลาหรือหายขาดไป อาการอย่างอื่นเช่น การปวดศีรษะอาจมีขึ้นใหม่ ทั้งนี้เพราะเขามีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอยู่นั้นมีมากเกินไป คนหนึ่งคนใดจะทำได้ดีและเสร็จทันเวลาเพียงคนเดียว หากเขาได้ปรึกษาดตกลงกับฝ่ายบริหารและมีผู้มาช่วยทำงานนั้นด้วย อาการผิดปกติทางร่างกายก็จะไม่เกิดขึ้น

3. เพิ่มพลังและความสามารถในการทำงาน(strengthen your personal qualification)

งานแต่ละตำแหน่งเมื่อทำไปสักระยะหนึ่ง ผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้นเองหรือผู้เกี่ยวข้องรอบข้าง อาจสร้างความรู้สึกรู้สึกที่ว่า ตำแหน่งงานนั้นๆพร้อมที่จะมีผู้อื่นเข้ามาแทนที่ได้เสมอ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงกับงาน และคิดว่าตนเองมีคุณภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ความรู้สึกเช่นนี้ก่อให้เกิดความเครียดเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความรู้สึกที่เกิดจากคำพูดในประเภทที่ว่า “ถ้าไม่ชอบงานนี้ก็จงออกไป หรือทำได้ไม่ดีก็จงออกไปเสีย ยังมีคนที่มีความสามารถอีกมากมายที่พร้อมจะมาทำแทน และเขาอาจเรียกร้องค่าตอบแทนน้อยกว่าก็ได้” ดังนั้น ถ้าเราสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและความสามารถมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยการหาความรู้หรือฝึกงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ ความมั่นคงในงานก็จะมีมากขึ้น ความเครียดหรือความวิตกกังวลว่าจะมีผู้อื่นมาแย่งตำแหน่งงานนั้นก็ลดลง

4. ระบายปัญหาหรือความคับข้องใจออกไป(talk out your problems)

เป็นธรรมชาติของมนุษย์ประการหนึ่งที่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว หากเก็บไว้ในความคิดของตนเพียงอย่างเดียว ความทุกข์หรือปัญหานั้นๆก็จะรบกวนจิตใจตลอดเวลา แต่ถ้าเมื่อใดได้มีโอกาสระบายออกมาบ้าง ก็จะรู้สึกผ่อนคลายความเครียดขึ้น ดังนั้นเมื่อใดก็ตามมีปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับงาน จงหาทางระบายปัญหานั้นๆกับผู้ที่เราคิดว่าเขาจะเห็นใจและยอมรับฟังด้วยความเข้าใจถึงแม้ว่าเขาผู้นั้นจะไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาของเราได้ แต่การระบายออกโดยตัวของมันเองนั้น จะช่วยให้เจ้าของปัญหาเพิ่มระดับหรือมุมมองในการแก้ปัญหาได้มากขึ้น

5. จัดระบบหรือวิธีการทำงานใหม่(have your job redesigned)

มีอยู่บ่อยๆที่ปัญหาอันก่อให้เกิดความเครียดกับผู้ปฏิบัติงาน เกิดจากสาเหตุทางสถานการณ์หรือการจัดการที่ไม่เหมาะสมมากกว่าปัญหาของตัวบุคคล ดังนั้นหากปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบการทำงาน ตลอดจนวิธีการทำงานเสียใหม่ปัญหาที่ก่อให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น อาจเปลี่ยนแปลงได้เอง

6. เสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรงและออกกำลังกายสม่ำเสมอ(get ample physical exercise)

หน่วยงานต่างๆเห็นพ้องต้องกันว่า บุคลากรที่มีสุขภาพแข็งแรง โดยได้ออกกำลังกายอยู่เสมอ จะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น หลายๆหน่วยงานได้จัดเวลาให้พนักงานออกกำลังกายก่อนหรือหลังการปฏิบัติงานประจำวัน บางหน่วยงานถึงกับจัดเตรียมสถานที่ออกกำลังกายที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนไว้ให้กับพนักงาน และการที่ร่างกายได้รับการกระตุ้นด้วยการออกกำลังกายนี้เอง ทำให้ความเครียดทางจิตใจหรือความเครียดในงานลดลงด้วย

7. เรียนรู้ที่จะผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง(learn to relax on your own)

นอกเหนือจากวิธีลดความเครียดดังกล่าวข้างต้น บุคคลอาจค้นพบวิธีการพักผ่อนในรูปแบบต่างๆที่ช่วยลดความเครียดได้เป็นอย่างดี บางคนอาจใช้วิธี การอ่านหนังสือ การปลูกต้นไม้ การเล่นกีฬาและบางคนอาจใช้วิธีทำสมาธิช่วยในการลดความวิตกกังวล และหลายคนอาจใช้วิธีการทุ่มเทความสนใจให้กับงาน มุ่งหวังที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จด้วยดี จนลืมความเครียดที่เกิดจากสาเหตุรอบข้างอื่นๆ ซึ่งการเลือกใช้วิธีการใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพกา สุขกุล (2535) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 โรงพยาบาล ใช้กลุ่มตัวอย่าง 73 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และแบบประเมินความเครียด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 และ .001 ตามลำดับ ส่วนสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลห้องผ่าตัดไม่มีความสัมพันธ์กัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน อายุ สถานภาพสมรสและภาวะครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

สวัสดิ์ พุ่มพวง (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 334 คนพบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานสายการผลิตในโรงงานแห่งนี้มีความเครียดต่ำ ซึ่งพนักงานสายการผลิตเกือบร้อยละ 80 มีความเครียดต่ำ นอกจากนั้นมีความเครียดปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีความเครียดสูงมีไม่ถึงร้อยละ 1 แต่เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลนั้นพบว่า พนักงานสายการผลิตที่อายุตัว อายุงาน สายงาน และภาระรับผิดชอบในครอบครัวแตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนพนักงานที่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และรายได้แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีมีความเครียดแตกต่างกันแต่อย่างไร

สุตกรัก พิละกันทา (2541) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและศึกษาพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของตำรวจจราจร ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.59415 พฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ เลือกใช้พฤติกรรมเผชิญความเครียดทั้งแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งลดอารมณ์ในระดับน้อย-ปานกลาง และน้อย ตามลำดับ

กัญจิกา รุจนรินทร์ (2543) ทำการศึกษาความเครียดของพนักงานไปรษณีย์ สังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงภาคเหนือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานไปรษณีย์ที่ทำงานอยู่ในสังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงเหนือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 393 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไปรษณีย์มีความเครียดทั้งทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำและปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายการบริหาร

วรรณรักษ์ อุดระภิญโญ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ในส่วนกลาง และภาคเหนือจำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สื่อข่าวที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้สื่อข่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้สื่อข่าว บุคลิกภาพและปัจจัยด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงพหุคูณกับความเครียดของผู้สื่อข่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งได้แก่ ข้าราชการมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 333 คน (สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี, มหาวิทยาลัยศิลปากร 2551)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สูตรในการคำนวณ ซึ่งใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane 1973, อ้างถึงใน กุณชาติ รื่นรัมย์ 2549) เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

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

โดยที่

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดของประชากร
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนเท่าที่จะยอมรับได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

$$n = \frac{333}{1 + 333(0.05)^2}$$

$$n \approx 181.7$$

จากการคำนวณได้ตัวอย่างเท่ากับ 181.7 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัย จึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 182

ตารางที่ 1 : จำนวนร้อยละของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการมหาวิทยาลัย	12 4%	2 1%
พนักงานมหาวิทยาลัย	194 58%	125 69%
ลูกจ้างชั่วคราว	127 38%	55 30%
รวม	333 100%	182 100%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และภาระครอบครัว

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลด้านการทำงาน ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในหน่วยงาน ซึ่งสามารถวัดและประเมินได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ระดับความเห็น		(คะแนน)
ไม่เห็นด้วย	=	0
เห็นด้วยน้อย	=	1
เห็นด้วยปานกลาง	=	2
เห็นด้วยมาก	=	3
เห็นด้วยมากที่สุด	=	4

การกำหนดคะแนนความคิดเห็นด้านการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการกำหนดคะแนน ดังนี้

ไม่ดี	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	0 – 0.49
พอใช้	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	0.5 – 1.49
ดี	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.5 – 2.49
ดีมาก	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.5 – 3.49
ดีมากที่สุด	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.5 – 4.00

ส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินความเครียด โดยเป็นแบบประเมินความเครียดจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ กำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้ (กรมสุขภาพจิต 2543)

ระดับอาการ		คะแนน
ไม่เคยเลย	=	0 คะแนน
เป็นครั้งคราว	=	1 คะแนน
เป็นบ่อยๆ	=	2 คะแนน
เป็นประจำ	=	3 คะแนน

หลังจากนั้นทำการแปลผลแต่ละอาการจากค่าเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยดังนี้

0 - 0.75 คะแนน	=	ไม่เคยเลย
0.76 - 1.50 คะแนน	=	เป็นครั้งคราว
1.51 - 2.25 คะแนน	=	เป็นบ่อยๆ
2.26 - 3.00 คะแนน	=	เป็นประจำ

วิธีตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวหลังจากนั้นรวมคะแนนทั้ง 20 ข้อ ว่ามีคะแนนรวมเป็นเท่าไร แล้วจึงดูผลการประเมินความเครียดโดยแต่ละช่องคำตอบมีความหมายดังต่อไปนี้

9-17 คะแนน	แสดงว่า ปกติ/ไม่เครียด
18-25 คะแนน	แสดงว่า เครียดสูงกว่าปกติ/มีความเครียดเล็กน้อย
26-29 คะแนน	แสดงว่า เครียดปานกลาง
มากกว่า 30 คะแนนขึ้นไป	แสดงว่า เครียดมาก

3.การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การทดสอบความถูกต้อง

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาทั้ง 3 ส่วน ซึ่งในส่วนที่ 3 นั้นเป็นแบบประเมินความเครียดที่จัดทำโดยกรมสุขภาพจิต ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์อ่านแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและดูว่ามีจุดบกพร่องหรือมีข้อผิดพลาดหรือไม่ เมื่อพบข้อผิดพลาดในแบบสอบถาม ผู้วิจัยก็ทำการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

การทดสอบความเชื่อมั่น

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 20 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการหาค่าอำนาจจำแนกปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง -.42 ถึง .78

นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .84 ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Non Probability Sampling โดยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling technique) ซึ่งศึกษาตามตำแหน่งงานเฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยไม่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหน้าที่ปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้ผลการศึกษาอาจจะไม่สามารถอธิบายความแตกต่างได้ โดยเฉพาะในเรื่องของหน้าที่ที่แตกต่างกัน

2. รวบรวมแบบสอบถามที่แจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างคืนกลับมาแล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของคำตอบ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ
3. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2551 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2552

5.วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และ SPSS for Windows ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและภาระครอบครัว นำมาหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านความเครียด โดยนำผลการประเมินมาสรุปเป็นตารางค่า ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ของแต่ละอาการที่เกิดขึ้นในแต่ละข้อ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอาการใดเกิดขึ้นบ้าง หลังจากนั้นทำการรวบรวมคะแนนของแต่ละคน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย(Mean) จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด เพื่อผลการประเมินว่าอยู่ในช่วงใดและมีความหมายอย่างไร
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี Spearman' rho

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน
3. แบบประเมินความเครียด

ผลการวิจัย ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเครียด
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลงานวิทยนัการศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาวะครอบครัว ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 : จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=182)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	76	41.8
หญิง	106	58.2
2.อายุ		
18-25 ปี	20	11.0
26-35 ปี	133	73.1
36-45 ปี	25	13.7
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	4	2.2
3.สถานภาพ		
โสด	130	71.4
แต่งงาน	49	26.9
หย่าร้าง	3	1.6
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	108	59.3
5 - 10 ปี	64	35.2
มากกว่า 10 ปี	10	5.5
5.ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการมหาวิทยาลัย	2	1.1
พนักงานมหาวิทยาลัย	125	68.7
ลูกจ้างชั่วคราว	55	30.2
6. ภาวะครอบครัว		
ไม่มีภาวะครอบครัว	50	27.5
มีภาวะครอบครัวน้อย	87	47.8
มีภาวะครอบครัวปานกลาง	42	23.1
มีภาวะครอบครัวมาก	3	1.6

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นหญิง 106 คน (ร้อยละ 58.2) และเป็นชาย 76 คน (ร้อยละ 41.8)

บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 73.1) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 13.7) ถัดมาคืออายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 11.0) และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.2) ตามลำดับ

ในเรื่องของสถานภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 130 คน (ร้อยละ 71.4) รองลงมาคือ แต่งงานจำนวน 49 คน (ร้อยละ 26.9) และหย่าร้างจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.6) ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์การทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 59.3) มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 35.2) และมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 5.5)

ตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ 125 คน (ร้อยละ 68.7) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว 55 คน (ร้อยละ 30.2) และข้าราชการมหาวิทยาลัย 2 คน (ร้อยละ 1.1) ตามลำดับ

ภาระครอบครัว บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวน้อย คือ จำนวน 87 คน (ร้อยละ 47.8) ไม่มีภาระครอบครัว จำนวน 50 คน (ร้อยละ 27.5) มีภาระครอบครัวปานกลาง จำนวน 42 คน (ร้อยละ 23.1) มีภาระครอบครัวมาก จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.6)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ตารางที่ 3 : จำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผลคะแนน
	การทำงานแข่งกับเวลา	3 (1.6)	19 (10.4)	82 (45.1)	63 (34.6)	15 (8.2)	2.37	
การทำงานเร็วหรือทันเวลา	0 (0.0)	5 (2.7)	53 (29.1)	109 (59.9)	15 (8.2)	2.73	0.64	ดีมาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผลคะแนน
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	5 (2.7)	17 (9.3)	71 (3.9)	86 (47.3)	3 (1.6)	2.36	0.78	ดี
เวลาว่างในขณะทำงาน	48 (26.4)	68 (37.4)	52 (28.6)	13 (7.1)	1 (0.5)	1.18	0.92	พอใช้
ความเมื่อยล้าจากการทำงาน	7 (3.8)	28 (15.4)	87 (47.8)	48 (26.4)	12 (6.6)	2.16	0.90	ดี
การตัดสินใจในเรื่องลูกเงิน	6 (3.3)	44 (24.2)	79 (43.4)	48 (26.4)	5 (2.7)	2.01	0.86	ดี
ความเหมาะสมของงานกับความสามารถ	2 (1.1)	8 (4.4)	49 (26.9)	102 (56.0)	21 (11.5)	2.73	0.76	ดีมาก
ลักษณะงาน ซ้ำซาก น่าเบื่อ	29 (15.9)	71 (39.0)	62 (34.1)	18 (9.9)	2 (1.1)	1.41	0.91	พอใช้
ระยะเวลาในการทำงาน	19 (10.4)	92 (50.5)	39 (21.4)	19 (10.4)	13 (7.1)	1.53	1.04	ดี
อันตรายจากการทำงาน	39 (21.4)	63 (34.6)	49 (26.9)	27 (14.8)	4 (2.2)	1.42	1.05	พอใช้
ความเหมาะสมของห้องทำงาน	6 (3.3)	29 (15.9)	82 (45.1)	56 (30.8)	9 (4.9)	2.18	0.87	ดี
ความเหมาะสมของที่เก็บอุปกรณ์	7 (3.8)	29 (15.9)	85 (46.7)	53 (29.1)	8 (4.4)	2.14	0.87	ดี
สภาพของอุปกรณ์	0 (0.0)	12 (6.6)	65 (35.7)	91 (50.0)	14 (7.7)	2.59	0.72	ดีมาก
อุณหภูมิในห้องทำงาน เย็นเกินไป	48 (26.4)	70 (38.5)	49 (26.9)	13 (7.1)	2 (1.1)	1.18	0.94	พอใช้
อุณหภูมิในห้องทำงาน ร้อนอบอ้าว	74 (40.7)	56 (30.8)	42 (23.1)	9 (4.9)	1 (0.5)	0.94	0.94	พอใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผลคะแนน
แสงสว่างที่เหมาะสม	2 (1.1)	17 (9.3)	89 (48.9)	62 (34.1)	12 (6.5)	2.46	1.71	ดี
สิ่งรบกวนหรือเสียงรบกวน	6 (3.3)	31 (17.0)	70 (38.5)	56 (30.8)	19 (10.4)	2.28	0.97	ดี
ความเหมาะสมของห้องสำหรับพักผ่อน	23 (12.6)	51 (28.0)	73 (40.1)	27 (14.8)	8 (4.4)	1.7	1.01	ดี
ความสะอาดของห้องน้ำ	9 (4.9)	44 (24.2)	82 (45.1)	42 (23.1)	5 (2.7)	1.95	0.88	ดี
เวลาในการพักผ่อน	10 (5.5)	24 (13.2)	87 (47.8)	59 (32.4)	2 (1.1)	2.1	0.84	ดี
ความเต็มใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1 (0.5)	3 (1.6)	51 (28.0)	108 (59.3)	19 (10.4)	2.77	0.67	ดีมาก
ความเต็มใจในการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน	2 (1.1)	12 (6.6)	61 (33.5)	98 (53.8)	9 (4.9)	2.55	0.73	ดีมาก
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	2 (1.1)	6 (3.3)	42 (23.1)	119 (65.4)	13 (7.1)	2.74	0.68	ดีมาก
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน	0 (0.0)	4 (2.2)	34 (18.7)	130 (71.4)	14 (7.7)	2.85	0.57	ดีมาก
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน	1 (0.5)	6 (3.3)	72 (39.6)	95 (52.2)	8 (4.4)	2.57	0.65	ดีมาก
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	7 (3.8)	52 (28.6)	116 (63.7)	7 (3.8)	2.68	0.61	ดีมาก
ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	7 (3.8)	79 (43.4)	81 (44.5)	15 (8.2)	2.57	0.69	ดีมาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผลคะแนน
การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน	63 (34.6)	73 (40.1)	34 (18.7)	9 (4.9)	3 (1.6)	0.99	0.94	พอใช้
การทำงานคนเดียว	29 (15.9)	76 (41.8)	56 (30.8)	21 (11.5)	0 (0.0)	1.38	0.88	พอใช้
ความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1 (0.5)	2 (1.1)	70 (38.5)	97 (53.3)	12 (6.6)	2.64	0.64	ดีมาก
การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	6 (3.3)	66 (36.3)	102 (56.0)	8 (4.4)	2.62	0.62	ดีมาก
การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	1 (0.5)	10 (5.5)	72 (39.6)	87 (47.8)	12 (6.6)	2.54	0.72	ดีมาก
การได้รับอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น	1 (0.5)	7 (3.8)	57 (31.3)	102 (56.0)	15 (8.2)	2.68	0.70	ดีมาก
การได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา	4 (2.2)	19 (10.4)	75 (41.2)	74 (40.7)	10 (5.5)	2.37	0.82	ดี
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	3 (1.6)	20 (11.0)	81 (44.5)	68 (37.4)	10 (5.5)	2.34	0.81	ดี
การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	18 (9.9)	63 (34.6)	86 (47.3)	15 (8.2)	2.64	1.63	ดีมาก
การมีอำนาจในการตัดสินใจ	17 (9.3)	66 (36.3)	79 (43.4)	18 (9.9)	2 (1.1)	1.57	0.83	ดี
กฎระเบียบที่เคร่งครัด	26 (14.3)	77 (42.3)	61 (33.5)	16 (8.8)	2 (1.1)	1.4	0.87	พอใช้
การส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ศึกษาคู่	4 (2.2)	8 (4.4)	58 (31.9)	68 (37.4)	44 (24.2)	2.77	0.94	ดีมาก
การแจ้งข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา	5 (2.7)	12 (6.6)	71 (39.0)	75 (41.2)	19 (10.4)	2.5	0.87	ดีมาก

จากตารางที่ 3 เมื่อทำการแปลผลจากค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา การทำงานที่ต้องเจอกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจ สภาพของอุปกรณ์ ความเต็มใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ความเต็มใจในการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานต่างหน่วยงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา การได้รับอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น การได้รับคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ศึกษาต่อ และการแจ้งข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ การทำงานแข่งกับเวลา ปริมาณงานมีความเหมาะสม ความเมื่อยล้าจากการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องฉุกเฉิน ระยะเวลาในการทำงาน ความเหมาะสมของห้องทำงานความเหมาะสมของที่เก็บอุปกรณ์ แสงสว่างที่เหมาะสม สิ่งรบกวนหรือเสียงรบกวน ความเหมาะสมของห้องสำหรับพักผ่อน ความสะอาดของห้องน้ำ เวลาในการพักผ่อน การได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง และการมีอำนาจในการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ เวลาว่างในขณะทำงาน ลักษณะงานซ้ำซาก น่าเบื่อ อันตรายจากการทำงาน อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานคนเดียว และถูกระเบียบที่เคร่งครัด

ตารางที่ 4 : ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	X	S.D.	แปลผลคะแนน
ลักษณะของงาน	1.99	0.36	ดี
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	1.95	0.38	ดี
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.37	0.34	ดี
การสนับสนุนในหน่วยงาน	2.34	0.5	ดี

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงาน แยกออกเป็นด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนในหน่วยงาน พบว่า ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 และการสนับสนุนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเครียด

จากลักษณะอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกต่างๆ ทั้ง 20 ลักษณะอาการจากแบบประเมินความเครียด สามารถแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทำการแปลผลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีลักษณะอาการนั้นๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 : จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่แสดงลักษณะอาการของความเครียด

ลักษณะอาการ	ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อยๆ	เป็นประจำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	60 (33.0)	109 (59.9)	9 (4.9)	4 (2.2)	0.76	0.64	เป็นครั้งคราว
2.รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	53 (29.1)	119 (65.4)	9 (4.9)	1 (0.5)	0.77	0.55	เป็นครั้งคราว
3.ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	151 (83.0)	28 (15.4)	2 (1.1)	1 (0.5)	0.19	0.45	ไม่เคยเลย
4.มีความวุ่นวายใจ	118 (64.8)	58 (31.9)	6 (3.3)	0 (0.0)	0.38	0.55	ไม่เคยเลย
5.ไม่ยอมคบปะผู้อื่น	137 (75.3)	43 (23.6)	2 (1.1)	0 (0.0)	0.26	0.46	ไม่เคยเลย
6.ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	90 (49.5)	82 (45.1)	8 (4.4)	2 (1.1)	0.57	0.63	ไม่เคยเลย
7.รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	127 (69.8)	52 (28.6)	3 (1.6)	0 (0.0)	0.32	0.50	ไม่เคยเลย
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	154 (84.6)	26 (14.3)	2 (1.1)	0 (0.0)	0.16	0.40	ไม่เคยเลย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลักษณะอาการ	ไม่เคย เลย	เป็นครั้ง คราว	เป็น บ่อยๆ	เป็น ประจำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มี คุณค่า	151 (83.0)	31 (17.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.17	0.37	ไม่เคยเลย
10. ภาระจนกระทั่ง ตลอดเวลา	140 (76.9)	41 (22.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	0.24	0.43	ไม่เคยเลย
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มี สมาธิ	52 (28.6)	101 (55.5)	29 (15.9)	0 (0.0)	0.87	0.65	เป็นครั้ง คราว
12. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรง ทำอะไร	62 (34.1)	96 (52.7)	23 (12.6)	1 (0.5)	0.80	0.67	เป็นครั้ง คราว
13. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่ อยากทำอะไร	94 (51.6)	77 (42.3)	8 (4.4)	3 (1.6)	0.56	0.65	ไม่เคยเลย
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง	142 (78.0)	36 (19.8)	4 (2.2)	0 (0.0)	0.24	0.47	ไม่เคยเลย
15. เสียงสั่น ปากสั่น หรือ มือสั่นเวลาไม่พอใจ	146 (80.2)	34 (18.7)	1 (0.5)	1 (0.5)	0.21	0.46	ไม่เคยเลย
16. รู้สึกกลัวคิดพลาดใน การทำสิ่งต่างๆ	106 (58.2)	68 (37.4)	5 (2.7)	3 (1.6)	0.48	0.63	ไม่เคยเลย
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่	60 (33.0)	108 (59.3)	12 (6.6)	2 (1.1)	0.76	0.61	เป็นครั้ง คราว
18. ตื่นตื่นง่ายกับ เหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	101 (55.5)	75 (41.2)	6 (3.3)	0 (0.0)	0.48	0.56	ไม่เคยเลย
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ	43 (23.6)	115 (63.2)	21 (11.5)	3 (1.6)	0.91	0.64	เป็นครั้ง คราว
20. ความสุขทางเพศลดลง	146 (80.2)	35 (19.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	0.20	0.41	ไม่เคยเลย

จากตารางที่ 5 พบว่าข้อมูลด้านความเครียดของบุคลากรที่แสดงลักษณะอาการความเครียดเป็นครั้งคราว ได้แก่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ รู้สึกเปลืองเงินไม่มีแรงทำอะไร ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่ และมีนั่งหรือเวียนศีรษะ จำนวน 109 คน 119 คน 101 คน 96 คน 108 คน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 65.4 55.5 52.7 59.3 63.2 ตามลำดับ

และพบว่าลักษณะอาการที่ไม่เคยเป็นเลยมีจำนวนสูงสุด คือ ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด มีความวุ่นวายใจ ไม่อยากพบปะผู้คน ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง รู้สึกหมดหวังในชีวิต รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า กระวนกระวายตลอดเวลา รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร มีอาการหัวใจเต้นแรง เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย และความสุขทางเพศลดลง จำนวน 152 คน 118 คน 137 คน 90 คน 127 คน 154 คน 151 คน 140 คน 94 คน 142 คน 146 คน 106 คน 101 คน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 64.8 75.3 49.5 69.8 84.6 83.0 76.9 51.6 78.0 80.2 58.2 55.5 80.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 : จำนวนและร้อยละของระดับความเครียดของบุคลากร

ระดับความเครียด	จำนวน (n=182)	ร้อยละ
ปกติ/ไม่เครียด	158	86.8
เครียดเล็กน้อย	21	11.5
เครียดปานกลาง	2	1.1
เครียดมาก	1	0.5

จากตารางที่ 6 เมื่อนำคะแนนจากแบบประเมินความเครียดมาทำการแปลผลและรวมคะแนนที่ได้ ทำให้ทราบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ มีจำนวน 158 คน (ร้อยละ 86.8) รองลงมาคือ เครียดเล็กน้อย 21 คน (ร้อยละ 11.5) เครียดปานกลาง 2 คน (ร้อยละ 1.1) และเครียดมาก 1 คน (ร้อยละ 0.5)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 : ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเพศกับคะแนนความเครียด

เพศ	n	\bar{X}	S.D	ค่าผลต่างของคะแนนเฉลี่ย	t	Sig.
ชาย	76	8.00	6.42	2.3	-2.50	0.013
หญิง	106	10.30	5.94			

จากตารางที่ 7 พบว่าความแตกต่างของเพศมีผลต่อความเครียดที่แตกต่างกัน จากการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า เพศหญิงมีความเครียดมากกว่าเพศชาย โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 10.30 เพศชายมีค่า \bar{X} เท่ากับ 8.00 ต่างกัน 2.3 ซึ่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 : ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความเครียดของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	7.510	26	.289	.852	.674
	ภายในกลุ่ม	52.561	155	.339		
	รวม	60.071	181			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.222	26	.239	.972	.509
	ภายในกลุ่ม	38.157	155	.246		
	รวม	44.379	181			
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.898	26	.304	.821	.715
	ภายในกลุ่ม	57.332	155	.370		
	รวม	65.231	181			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.281	26	.242	1.061	.393
	ภายในกลุ่ม	35.285	155	.228		
	รวม	41.566	181			
ภาระ ครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	20.675	26	.795	1.480	.076
	ภายในกลุ่ม	83.303	155	.537		
	รวม	103.978	181			

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัว ที่แตกต่างกันทำให้มีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากร

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากร

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากร

ตารางที่ 9 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับความเครียดของบุคลากร

ปัจจัยด้านการทำงาน	ความเครียด	
	Spearman	Sig.
การทำงานแข่งกับเวลา	.225	.002
การทำงานเรื้อรังหรือทันเวลา	-.148	.046
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	-.114	.125
เวลาว่างในขณะทำงาน	.326	.000
ความเมื่อยล้าจากการทำงาน	.198	.008
การตัดสินใจในเรื่องฉุกเฉิน	.139	.061
ความเหมาะสมของงานกับความสามารถ	-.141	.058

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ความเครียด	
	Spearman	Sig.
ลักษณะงาน ซ้ำซาก น่าเบื่อ	.10	.178
ระยะเวลาในการทำงาน	.307	.00
อันตรายจากการทำงาน	-.184	.013
ความเหมาะสมของห้องทำงาน	-.104	.162
ความเหมาะสมของที่เก็บอุปกรณ์	-.114	.126
สภาพของอุปกรณ์	-.098	.188
อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป	.279	.00
อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว	.207	.005
แสงสว่างที่เหมาะสม	.045	.546
สิ่งรบกวนหรือเสียงรบกวน	.034	.648
ความเหมาะสมของห้องสำหรับพักผ่อน	.002	.982
ความสะอาดของห้องน้ำ	.58	.44
เวลาในการพักผ่อน	-.109	.143
ความเต็มใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	-.142	.056
ความเต็มใจในการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน	-.076	.307
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	-.20	.007
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน	-.159	.032
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน	-.085	.252
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.179	.016
ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	-.227	.002
การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน	.225	.002
การทำงานคนเดียว	.189	.01
ความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	-.156	.035
การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	-.088	.236
การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	.065	.381
การได้รับอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น	.035	.641
การได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา	-.01	.891

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ความเครียด	
	Spearman	Sig.
การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	-.055	.462
การได้รับคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชา	-.056	.453
การมีอำนาจในการตัดสินใจ	.087	.245
กฎระเบียบที่เคร่งครัด	.139	.062
การส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ศึกษาต่อ	-.067	.366
การแจ้งข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา	-.05	.507

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Spearman`rho พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ การทำงานแข่งกับเวลา (.255) การทำงานเรี่ยร้อยทันเวลา (-.148) เวลาว่างในขณะทำงาน (.326) ความเมื่อยล้าจากการทำงาน (.198) ระยะเวลาในการทำงาน (.307) อันตรัยจากการทำงาน (-.184) อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป (.279) อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว (.207) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (-.20) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน (-.159) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (-.179) ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน (-.227) การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน (.225) การทำงานคนเดียว (.189) ความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (-.156) ส่วนปัจจัยด้านการทำงานอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี จากผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

1. บุคลากรที่ศึกษามีจำนวน 182 คน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คือเป็นหญิง 106 คน (ร้อยละ 58.2) และเป็นชาย 76 คน (ร้อยละ 41.8)

2. บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 73.1) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 13.7) ถัดมาคืออายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 11.0) และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.2)

3. บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน (ร้อยละ 71.4) รองลงมาคือแต่งงานจำนวน 49 คน (ร้อยละ 26.9) และหย่าร้างจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.6)

4. บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 108 คน (ร้อยละ 59.3) มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 35.2) และมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 5.5)

5. บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ 125 (ร้อยละ 68.7) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว 55 คน (ร้อยละ 30.2) และข้าราชการมหาวิทยาลัย 2 คน (ร้อยละ 1.1)

6. บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวน้อย คือ จำนวน 87 คน (ร้อยละ 47.8) ไม่มีภาระครอบครัว จำนวน 50 คน (ร้อยละ 27.5) มีภาระครอบครัวปานกลาง จำนวน 42 คน (ร้อยละ 23.1) มีภาระครอบครัวมาก จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.6)

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน คือ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในหน่วยงาน สามารถสรุปได้ว่า

ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36

ปัจจัยในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38

ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34

ปัจจัยในการทำงานด้านการสนับสนุนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย จะเห็นว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลกับความเครียดของบุคลากรมากกว่าปัจจัยอื่น รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนในหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

การแปลผลค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นด้านปัจจัยในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลาการทำงานที่ต้องเจอกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจ สภาพของอุปกรณ์ ความเต็มใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ความเต็มใจในการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานต่าง หน่วยงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา การได้รับอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น การได้รับคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ศึกษาต่อ และการแจ้งข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการทำงานระดับดี ได้แก่ การทำงานแข่งกับเวลา ปริมาณงานมีความเหมาะสม ความเมื่อยล้าจากการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องฉุกเฉิน ระยะเวลาในการทำงาน ความเหมาะสมของห้องทำงาน ความเหมาะสมของที่เก็บอุปกรณ์ แสงสว่างที่เหมาะสม สิ่งรบกวนหรือ

เสียงรบกวน ความเหมาะสมของห้องสำหรับพักผ่อน ความสะอาดของห้องน้ำ เวลาในการพักผ่อน การได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง และการมีอำนาจในการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านการทำงานระดับพอใช้ ได้แก่ เวลาว่างในขณะทำงาน ลักษณะงาน ซ้ำซาก น่าเบื่อ อันตรายจากการทำงาน อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานคนเดียว และกฎระเบียบที่เคร่งครัด

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเครียดของบุคลากร

จากแบบประเมินความเครียดในตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบประเมินความเครียดที่จัดทำโดยกรมสุขภาพจิต สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเครียดได้ดังนี้

1. ลักษณะอาการความเครียดที่บุคลากรส่วนใหญ่ตอบจากแบบประเมินความเครียดว่าไม่เคยเป็นเลย ซึ่งได้แก่ ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด 152 คน (ร้อยละ 83.0) มีความวุ่นวายใจ 118 คน (ร้อยละ 64.8) ไม่อยากพบปะผู้คน 137 คน (ร้อยละ 75.3) ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง 90 คน (ร้อยละ 49.5) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง 127 คน (ร้อยละ 69.8) รู้สึกหมดหวังในชีวิต 154 คน (ร้อยละ 84.6) รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า 151 คน (ร้อยละ 83.0) กระวนกระวายตลอดเวลา 140 คน (ร้อยละ 76.9) รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร 94 คน (ร้อยละ 51.6) มีอาการหัวใจเต้นแรง 142 คน (ร้อยละ 78.0) เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ 146 คน (ร้อยละ 80.2) รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 106 คน (ร้อยละ 58.2) ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย 101 คน (ร้อยละ 55.5) ความสุขทางเพศลดลง 146 คน (ร้อยละ 80.2)

2. ลักษณะอาการความเครียดที่บุคลากรตอบจากแบบประเมินว่ามีอาการ เป็นครั้งคราวได้แก่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ จำนวน 109 คน (ร้อยละ 59.9) รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ 119 คน (ร้อยละ 65.4) รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ 101 คน (ร้อยละ 55.5) รู้สึกเปลืองเงินไม่มีแรงทำอะไร 96 คน (ร้อยละ 52.7) ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่ 108 คน (ร้อยละ 59.3) มึนงงหรือเวียนศีรษะ 115 คน (ร้อยละ 63.2)

3. คะแนนจากแบบประเมินความเครียด เมื่อทำการแปลผลและรวมคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินของบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ มีจำนวน 158 คน (ร้อยละ 86.8) รองลงมาคือ เครียดเล็กน้อย 21 คน (ร้อยละ 11.5) เครียดปานกลาง 2 คน (ร้อยละ 1.1) และเครียดมาก 1 คน (ร้อยละ 0.5)

ตอนที่ 4 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับความเครียดของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธี Spearman'rho สรุปได้ว่า สมมติฐานที่ 2 ได้รับการยอมรับบางส่วน อธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ การทำงานแข่งกับเวลา มีค่าเท่ากับ .255 เวลาว่างในขณะทำงาน มีค่าเท่ากับ .326 ความเมื่อยล้าจากการทำงาน มีค่าเท่ากับ .198 ระยะเวลาในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .307 อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป มีค่าเท่ากับ .279 อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว มีค่าเท่ากับ .207 การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ .225 การทำงานคนเดียว มีค่าเท่ากับ .189

ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในทางลบ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ การทำงานเรื้อรังหรือทันเวลา มีค่าเท่ากับ -.148 อันตรายจากการทำงาน มีค่าเท่ากับ -.184 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ -.200 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน มีค่าเท่ากับ -.159 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ -.179 ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ -.227 ความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ -.156

ส่วนปัจจัยด้านการทำงานอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การตัดสินใจในเรื่องฉุกเฉิน ความเหมาะสมของงานกับความสามารถ ลักษณะงานซ้ำซาก น่าเบื่อ ความเหมาะสมของห้องทำงาน ความเหมาะสมที่เก็บอุปกรณ์ สภาพของอุปกรณ์ แสงสว่างที่เหมาะสม สิ่งรบกวนหรือเสียงรบกวน ความเหมาะสมของห้องสำหรับพักผ่อน ความสะอาดของห้องน้ำ เวลาในการพักผ่อน ความเต็มใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ความเต็มใจในการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา การได้รับอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็น การได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชา การมีอำนาจในการตัดสินใจ กฎระเบียบที่เคร่งครัด การส่งเสริมด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และการแจ้งข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลออกเป็นด้านๆ ได้ดังนี้

ด้านความเครียด

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ มีจำนวน 158 คน (ร้อยละ 86.8) รองลงมาคือ เครียดเล็กน้อย 21 คน (ร้อยละ 11.5) เครียดปานกลาง 2 คน (ร้อยละ 1.1) และเครียดมาก 1 คน (ร้อยละ 0.5) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้จักวิธีการในการควบคุมและลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ เพราะในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ การควบคุมสภาพความเครียดที่เกิดจากการทำงานนั้นให้ได้เป็นเบื้องต้น (สุรพล พะยอมเยี่ยม 2545 : 268)

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ความแตกต่างของเพศ ทำให้บุคลากรมีความเครียดที่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และภาระครอบครัว ทำให้บุคลากรมีความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสวัสดิ์ พุ่มพ่วง ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร แล้วพบว่า พนักงานที่มีอายุตัว อายุงาน สายงาน และภาระครอบครัวแตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ด้านปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่

ด้านลักษณะของงาน ระบุประเด็นเกี่ยวกับ การทำงานแข่งกับเวลา การทำงานเร็วหรือทันเวลา เวลาว่างในขณะทำงาน ความเมื่อยล้าจากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน อันตรายจากการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ระบุประเด็นเกี่ยวกับ อุณหภูมิในห้องทำงานเย็นเกินไป อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว

ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระบุประเด็นเกี่ยวกับ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานเดียวกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน การถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานคนเดียว และความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านการสนับสนุนในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณรักษ์ อุดระภิญโญ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้สื่อข่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้สื่อข่าว

ปัญหาที่พบในการวิจัย

เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ส่วนใหญ่ติดภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงไม่ค่อยมีเวลาว่างในการตอบแบบสอบถาม และในบางครั้งที่ไปแจกแบบสอบถามไม่พบบุคลากรที่ห้องทำงาน ซึ่งปัญหานี้ส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลล่าช้า และใช้เวลานานในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากความเครียดเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน บางครั้งก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งความเครียดนั้นจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆก็จะลดลงด้วย ดังนั้นบุคคลควรที่จะหันมาให้ความสนใจในเรื่องของความเครียดกันมากขึ้น รวมทั้งความเครียดในที่ทำงาน ผู้บริหารควรที่จะตระหนักถึงเรื่องของความเครียดที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร รวมถึงมีวิธีการป้องกันและวิธีการจัดการความเครียดให้แก่บุคลากร และตัวบุคลากรเองก็ต้องป้องกันตนเองไม่ให้มีความเครียดเกิดขึ้น และถ้าหากว่ามีความเครียดเกิดขึ้นก็ควรใช้วิธีการในการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุม ควรทำการศึกษานักข่าวที่หมดและแยกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน รวมถึงมีการศึกษาความเครียด และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น เช่น ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัญจิกา รุจนิรันดร์. “ความเครียดของพนักงานไปรษณีย์ สังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงภาคเหนือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- กฤษณิณี รื่นรมย์. การวิจัยการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549
- กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือคลายเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2541.
- กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. ความเครียด ความวิตกกังวลและสุขภาพ. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์แสงศิลป์, 2545.
- ชูทิตย์ ปานปรีชา. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.
- ณัฐริ พิเศษ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของพนักงานโรงงานทอผ้าไหมแห่งหนึ่ง ในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- พิมพ์กา สุขกุล. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการงานและปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535.
- มาลินี จุฑารพ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2541.
- มุกดา ศรียงค์ และคณะ. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, 2540.
- ยุทธ ไกยวรรณ. วิจัยการตลาด. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2548.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548.
- เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- วรรณรักษ์ อุดระภิญโญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงานกับความเครียดของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- วิจิตรา ประเสริฐธรรม. การวิจัยการตลาด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.
- วีระพงษ์ มาลัย. การวิจัยตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2544.

ศิริพร ดีใจ. “การศึกษาความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของพนักงานในบริษัท ลักกี้
เท็คซ์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
ทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ศิริเพิ่ม เซาว์ศิลป์. การปรับพฤติกรรมวิตกกังวลทางสังคม. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

สุจริต ทุมจันทร์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงานและการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอานาจเจริญ.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2546.

สุดรัก พิละกันทา. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและศึกษาพฤติกรรมเผชิญ
กับความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

สุรพล พะยอมเยี่ยม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาญจนบุรี : สำนักพิมพ์ ชรรเมธี-สหาย
พัฒนาการพิมพ์, 2545.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 10 : จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ชื่อประเภทบุคลากร	หน้าที่สอน		หน้าที่ทั่วไป		รวม		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม ชาย	รวม หญิง	รวมทั้งสิ้น
ข้าราชการมหาวิทยาลัย	5	2	3	2	8	4	12
คณะสัตวศาสตร์	2	0	1	0	3	0	3
คณะวิทยาการจัดการ	3	2	0	0	3	2	5
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0	0	0	0	0	0
สำนักงานวิทยาเขตฯ	0	0	2	2	2	2	4
พนักงานมหาวิทยาลัย	51	65	27	51	78	116	194
คณะสัตวศาสตร์	15	18	4	10	19	28	47
คณะวิทยาการจัดการ	23	37	10	17	33	54	87
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	10	3	3	16	13	29
สำนักงานวิทยาเขตฯ	0	0	10	21	10	21	31
ลูกจ้างชั่วคราว	8	4	71	44	79	48	127
คณะสัตวศาสตร์	1	0	10	3	11	3	14
คณะวิทยาการจัดการ	7	3	7	8	14	11	25
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	1	1	0	1	1	2
สำนักงานวิทยาเขตฯ	0	0	53	33	53	33	86
รวมทั้งหมด	64	71	101	97	165	168	333

ที่มา : สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี, มหาวิทยาลัยศิลปากร 2551.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บุคลิกภาพแบบ Type A หรือ Type B (Type A or Type B Personality)

Type A เป็นพวกที่มีลักษณะก้าวร้าวอย่างฝังแน่น พยายามฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่คาดหวังมากที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุด และหากจำเป็นก็จะต่อต้านคนหรือ สิ่งของที่มาขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคโดยสิ้นเชิง บุคลิกภาพแบบ A จะเป็นบุคลิกที่มีความก้าวร้าว ต้องการความสำเร็จอย่างไม่หยุดหย่อน ในเวลาที่สั้น ๆ และถ้าจำเป็นก็พร้อมจะตอบโต้กับอุปสรรคที่มาระทบ โดยมากจะแสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว การเดิน การรับประทานอาหารอย่างรวดเร็ว เบื่อหน่ายกับการรอคอย พยายามคิด หรือทำ หลาย ๆ อย่างพร้อมกัน ไม่ชอบปล่อยให้เวลาว่างเปล่า ชื่นชมกับตัวเลข โดยเฉพาะการวัดความสำเร็จเป็นตัวเลข เช่น สิ่งที่จะได้รับว่า มากน้อยเพียงใด

คนกลุ่มนี้จะทำงานภายใต้ความกดดันสูง จึงคำนึงถึงเวลาที่ใช้ และปริมาณงานที่ทำได้ การตัดสินใจจึงรวดเร็วเกินไป และพัฒนาการการแก้ปัญหาไม่ค่อยดี เพราะไม่ใช้เวลาในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผิดพลาดของตนเอง

Type B ตรงกันข้ามกับ Type A คือมีความมานะอดทนต่อสิ่งที่มารบกวน หรือก่อให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ได้มาต่อสิ่งที่มุ่งมาดปรารถนา หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ซึ่งค่อยเป็นค่อยไป และใช้เวลานานมากกว่าจะถึงเป้าหมายนั้น โดยไม่รู้สึกรำคาญหรือเบื่อหน่าย บุคลิกภาพแบบ B คือคนที่ไม่ค่อยเดือดร้อนกับความเร่งด่วน ไม่กระตือรือร้นที่จะแสดงออก หรือวิพากษ์ความสำเร็จของตนเอง นอกจากสถานการณ์จะเอื้ออำนวย พร้อมทั้งจะพักผ่อน หรือสนุกสนานโดยไม่กังวลใด ๆ

ตารางที่ 11 : เปรียบเทียบบุคลิกภาพแบบ Type A หรือ Type B

Type A	Type B
กระตือรือร้นสูง	เฉื่อยชา
มุ่งความสำเร็จ	ไม่ต้องการความสำเร็จ
ทำอะไรรวดเร็ว	ทำงานตามสบาย
เป็นคนใจร้อน	ใจเย็น เฉื่อยชา
ทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	ชอบทำทีละอย่าง
ไม่ชอบให้มีเวลาว่าง	ชอบอยู่เฉยๆ
หลงใหลเรื่องของตัวเอง การคำนวณ	ไม่ชอบตัวเลข ไม่ชอบการคำนวณ
ชอบวัดความสำเร็จ	ไม่ชอบวัดความสำเร็จ

แบบสอบถาม

ชุดที่.....

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียด
- โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน
- โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อจะได้นำคำตอบของท่านไปเป็นข้อมูลในการทำวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง

- | | | | | | |
|------------------------------|--|--------------|--------------|-------------------------|--------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง | | สำหรับผู้วิจัย | |
| 2. อายุ | () 18-25 ปี | () 26-35 ปี | () 36-45 ปี | () มากกว่า 45 ปีขึ้นไป | 1..... |
| 3. สถานภาพ | () โสด | () แต่งงาน | () หย่าร้าง | | 2..... |
| 4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี | | | | | 3..... |
| 5. ตำแหน่งงาน | () ข้าราชการมหาวิทยาลัย | | | | 4..... |
| | () พนักงานมหาวิทยาลัย | | | | 5..... |
| | () ลูกจ้างชั่วคราว | | | | |
| | () อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | | | | |
| 6. ท่านมีภาระครอบครัวหรือไม่ | () ไม่มีภาระรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวด้านการเงินและ/หรือ
การเลี้ยงดูใดๆทั้งสิ้น | | | | 6..... |
| | () มีภาระรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวด้านการเงิน และ/หรือการเลี้ยงดู
โดยภาระนั้นไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน | | | | |
| | () มีภาระรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวด้านการเงิน และ/หรือการเลี้ยงดู
โดยภาระนั้นมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานบ้างพอสมควร | | | | |
| | () มีภาระรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวด้านการเงิน และ/หรือการเลี้ยงดู
โดยภาระนั้นมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานมาก | | | | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงตามความรู้สึกที่เป็นจริง ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
ลักษณะของงาน						
1. ท่านต้องทำงานแข่งกับเวลาอยู่เสมอ						
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา						
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม						
4. ท่านไม่มีเวลาว่างในขณะทำงานเลย						
5. ท่านรู้สึกเมื่อยล้าหลังปฏิบัติงานเสมอ						
6. ในการทำงานท่านต้องเจอกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจเกิดขึ้นเสมอ						
7. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความสามารถของท่าน						
8. งานที่ท่านทำ จำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย						
9. ท่านไม่สามารถคาดการณ์เวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้						
10. ท่านมีโอกาสได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน						
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						
1. ห้องทำงานของท่านมีขนาดเหมาะสม(ไม่กว้างหรือแคบเกินไป)						
2. ในห้องทำงานมีที่เก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้แยกเป็นสัดส่วน สะดวกในการใช้งาน						
3. อุปกรณ์, เครื่องมือ เครื่องใช้ มีสภาพดี พร้อมใช้งาน						

ข้อความ	ไม่ เห็น ด้วย ด้วย	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
4. อุณหภูมิภายในห้องทำงานเย็นเกินไป						
5. อุณหภูมิภายในห้องทำงานร้อนอบอ้าว						
6. แสงสว่างภายในห้องทำงานมีความ เหมาะสม						
7. ขณะทำงานในห้องทำงานมักมีสิ่งรบกวน หรือมีเสียงรบกวนเกิดขึ้นเสมอ						
8. ห้องพักผ่อนสำหรับบุคลากรมีความ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน						
9. ห้องน้ำสะอาดและเหมาะสมกับจำนวนของ บุคลากรในหน่วยงาน						
10. บุคลากรมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในขณะ ทำงาน						
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ						
2. เพื่อนร่วมงานในทีมเต็มใจจะให้ความรู้และ ความช่วยเหลือในงานที่เขาชำนาญเป็นพิเศษ แก่ท่าน						
3. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา เป็นไปได้ดี						
4. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานเดียวกันเป็นไปได้ดี						
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ต่างหน่วยงานเป็นไปได้ดี						
6. เพื่อนร่วมงานในทีมยอมรับการทำงานของ ท่าน						
7. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านและ เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาอย่างจริงจังทุกครั้ง						

ข้อความ	ไม่ เห็น ด้วย ตัว	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
8. ท่านมักถูกวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน ในทางไม่สร้างสรรค์เสมอ						
9. ในขณะที่ปฏิบัติงานท่านต้องทำงานคนเดียว ตามลำพังเสมอ						
10. ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่าน						
การสนับสนุนในหน่วยงาน						
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับความรู้ และความถนัดของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน						
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน						
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง						
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น						
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
7. ท่าน ไม่มีอำนาจ ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น						
8. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด มากเกินไป						
9. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาส พัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม ดูงาน หรือ การศึกษาต่อ						
10. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งข่าวสารต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับงานอย่างสม่ำเสมอ						

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียด

คำชี้แจง : ในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดขีดเครื่องหมาย X ลงในช่องแสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับอาการ			
	ไม่เคยเลย 0	เป็นครั้งคราว 1	เป็นบ่อยๆ 2	เป็นประจำ 3
1.นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2.รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ				
3.ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด				
4.มีความวุ่นวายใจ				
5.ไม่ยอมคบปะผู้คน				
6.ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7.รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9.รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า				
10.กระวนกระวายตลอดเวลา				
11.รู้สึกว่าตนเอง ไม่มีสมาธิ				
12.รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร				
13.รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่ยอมทำอะไร				
14.มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15.เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ				
16.รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ				
17.ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่				
18.ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19.มีนั่งหรือเวียนศีรษะ				
20.ความสุขทางเพศลดลง				

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวอัญชลี ผิวพรรณ
ที่อยู่ 305 หมู่ 11 ตำบลวังลึก อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี 72130

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา จาก โรงเรียนวัดทุ่งแฝก
- พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียน
ทุ่งแฝกพิทยาคม
- พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียน
ทุ่งแฝกพิทยาคม
- พ.ศ. 2551 กำลังศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
ทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ
เพชรบุรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี