

บทความวิจัย

อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประภากร ใจบุญ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี E-mail: prapakorn_j@mail.rmutt.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 287 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

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

คำสำคัญ: ความเครียดในการปฏิบัติงาน, ลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Received: March 3, 2021, Revised March 10, 2021, Accepted March 14, 2021

Influences of Job Characteristics and Work Environment on Work Stress Experienced by Academic Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Prapakorn Jaiboon,

Master of Business Administration Master of Business Administration, RMUTT

E-mail: prapakorn_j@mail.rmutt.ac.th

Asst.Prof. Kanokporn Chaiprasit, Ph.D. Advisor Master of Business Administration

Abstract

The objectives of this independent study were to study the level of occupational stress; specifically, the influences of job characteristics and work environment on work stress experienced by academic personnel. The samples used in this study comprised 287 academic staffs of Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT). The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression.

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

Keywords: *Work stress, Job Characteristics, Work Environment*

คำขอบคุณ : การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทนำ

ปัจจุบันนี้โลกได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรโดยไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด ที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้โดยปราศจากบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร แต่การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากในสถานที่ที่แตกต่างกันทั้งในด้านครอบครัวด้านจิตใจความรู้สึกความสามารถด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงานอาจทำให้เกิดการเอาใจใส่เปรียบการกระทบกระทั่งหรือความไม่เข้าใจกันปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจะเกิดเป็นความท้อแท้ความกดดันและความเบื่อหน่ายซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตเวลาส่วนใหญ่ของเรามักหมดไปกับชีวิตในการทำงานฉะนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เราอยากที่

จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพื่อให้ชีวิตของเรามีความหมายเพิ่มมากขึ้นด้วยมนุษย์ยังต้องการความมีคุณค่าและมีความหมายดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากการใช้ชีวิต แต่ในทางกลับกันยังสร้างความกดดันซึ่งส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอีกด้วย

ปัญหาที่ทุกองค์กรส่วนใหญ่ต้องพบเจอคือ ปัญหาความเครียดในการทำงานซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุที่เหตุทั้งจากองค์กรและตัวบุคคลความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคลากร ความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไปเช่น แรงกดดันในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดที่จะต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดแรงกดดันจากหัวหน้างานและแรงกดดันจากการทำงานกับผู้ร่วมงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2555) ความเครียดมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำภายในองค์กรจะส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และอาจเกิดปัญหาทั้งทางด้านการงาน การเงินซึ่งสามารถวัดได้จากดัชนีชี้วัดต่าง เช่น อุบัติเหตุ อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น การขาดลามาสายของพนักงานเพิ่มขึ้นผิดปกติ ความปลอดภัยในที่ทำงานลดลง ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ คุณภาพผลผลิตของสินค้าและบริการถดถอย การปฏิบัติงานที่ก้าวร้าวกันหรือไม่ชัดเจน การสื่อสารไร้ประสิทธิภาพทำงานผิดพลาดบ่อย สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งระหว่างแผนกต่อแผนก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มารับบริการถดถอยลง ภาพลักษณ์องค์กรเสื่อมถอย ฯลฯ มาใช้วัดผลความรุนแรงของความเครียดในองค์กรได้

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

คำจำกัดความ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารงานความขัดแย้งของบุคลากรเวลาประเมินคุณภาพผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานบุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึก ประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่ต่างกัน ระดับความเครียดที่ต่างกันนั้นจะส่งผลต่อบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่แตกต่างกัน (Ivancevich and Matteson, 1990)

ระดับของความเครียด

1. Mild Stress เครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตอาจมีความรู้สึกเพียงแค่เบื่อหน่าย ขาดแรงกระตุ้น และมีพฤติกรรมที่เชื่องช้าลง
2. Moderate Stress เครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติได้เองจากการได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ซึ่งช่วยคลายเครียด
3. High Stress เครียดระดับสูง เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรงหากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอนและการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหา และระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

4. Severe Stress เครียดระดับรุนแรง เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรังต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติและเกิดโรคต่าง ๆ ที่รุนแรงขึ้นมาได้ เช่น อารมณ์แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความบกพร่องในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ควรเข้ารับการปรึกษาจากแพทย์ (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2563)

ผลกระทบจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

บุคคล ซึ่งมีระดับความเครียดสูงอาจทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ดังนี้

1. อาการทางร่างกายอาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเครียดมักจะมีผลต่อร่างกายซึ่งข้อมูลนี้ได้มาจากการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์พบว่า ความเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ การเต้นของหัวใจและการหายใจความดันโลหิตสูงขึ้นปวดศีรษะและอาจนำไปสู่โรคหัวใจ

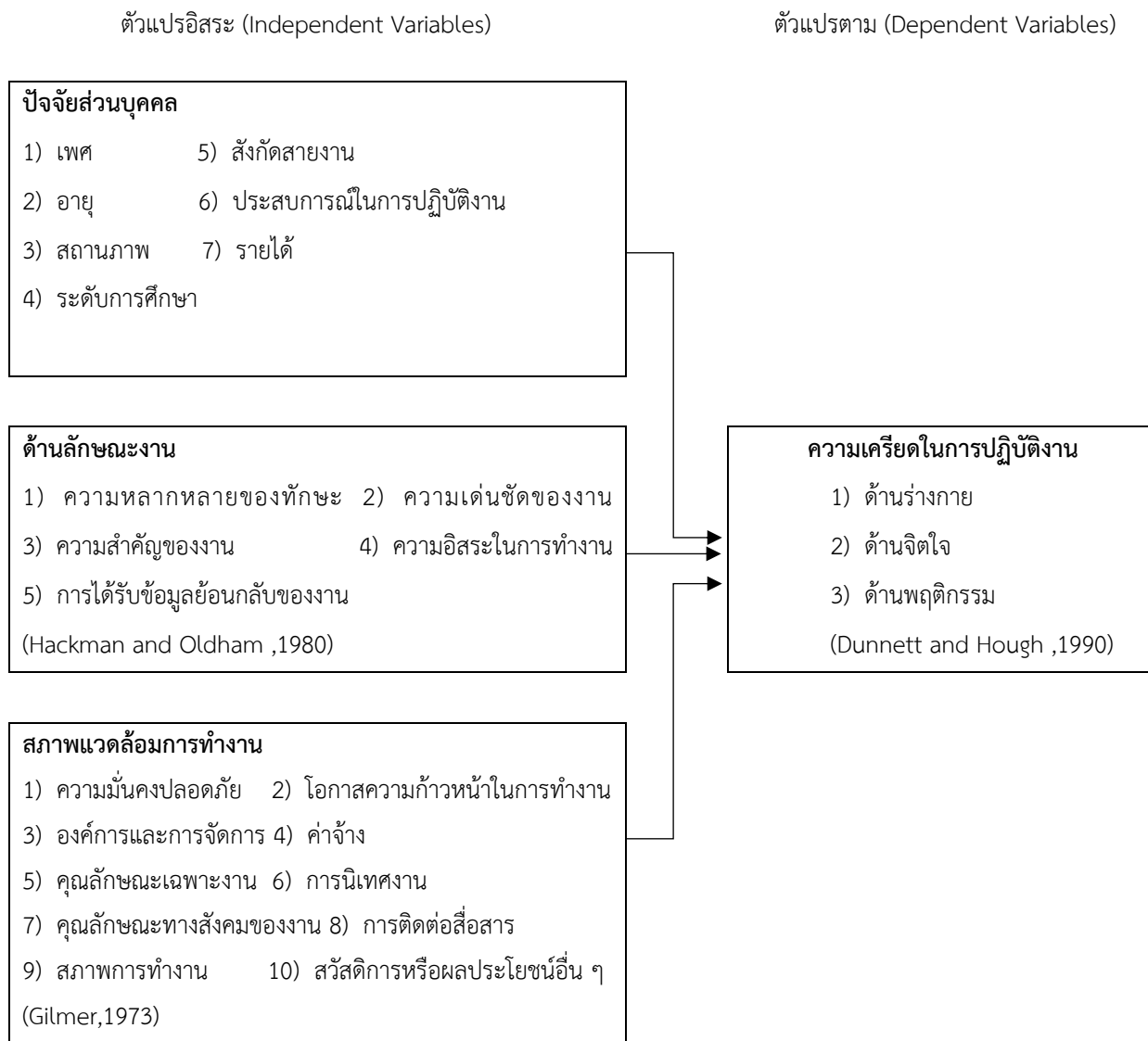
2. อาการทางจิตใจความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ทำให้เกิดความเครียดจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ความเครียดยังทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ด้านจิตใจอีก ได้แก่ ความกังวล ความหดหู่ ความเบื่อหน่าย ฉุนเฉียว เฉื่อยชา ไม่อยากทำอะไร

3. อาการทางพฤติกรรมความเครียดจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตขาดงาน อาจจะทำให้ลาออกจากงานเช่นเดียวกับพฤติกรรมส่วนตัวบุคคลอาจเปลี่ยนแปลง อาทิ นิยการรับประทานอาหารที่มากขึ้น สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มสุรา พุดเร็วหงุดหงิด และการนอนหลับไม่ปกติ (Robbins and Judge, 2007)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. อิทธิพลคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. อิทธิพลลักษณะงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อิทธิพลสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต้องการศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 999 คน (ข้อมูลกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 287 คน ซึ่งการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และ กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถามซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions)

ตอนที่ 2-4 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นแบบลักษณะปลายปิด มีคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับโดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักมีคะแนนต่อไปนี้ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด 4 คือ เห็นด้วยมาก 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง 2 คือ เห็นด้วยน้อย 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

3. นำไปทดสอบ (Try Out) บุคคลอื่นที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ (Cronbach, 1970) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งจากการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.838 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 287 คน

ขั้นที่ 2 ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการกรอกข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลและการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ถ้าพบว่า แบบสอบถามชุดใดผู้ตอบแบบสอบถามทำไม่ครบทุกข้อ ก็จะทำการเก็บเพิ่มเติม เมื่อได้ข้อมูลครบ 287 ชุด แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

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

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งข้อคำถามที่ใช้วัดเป็นมาตราส่วนวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ให้คะแนนแล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 ใช้ Independent Sample (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$)

2.2 ใช้ One-Way ANOVA (F-test) ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่ม ตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$) และเมื่อพบความแตกต่างจึง ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

2.3 ใช้ Multiple Regression Analysis แบบ เพื่อหาอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีใช้วิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกัน

ใช้สถิติ Independent - Sample t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทาง สถิติ 95% ($\alpha = 0.05$) ใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ กลุ่ม ตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 95% ($\alpha = 0.05$) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นราย คู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

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

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

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ตอนที่ 2 สรุปผลระดับความคิดเห็นของลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้าน ความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

ตอนที่ 3 สรุปผลระดับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะงานด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะ

ทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

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

จากการวิเคราะห์ ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมโดยรวมมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

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

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

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ลักษณะงานคือ การใช้เงื่อนไขทางจิตวิทยากำหนดลักษณะของงานเฉพาะกับงานหลัก ๆ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในพนักงานผู้ที่มีความต้องการความก้าวหน้า Schultz and Schultz (2002) จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติในทางบวกต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยพบว่าบุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับคือ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความหลากหลาย ตามลำดับสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จลุล่วงของงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติและแจ้งผลการประเมินให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ได้รับทราบทุกครั้งเพื่อจะได้นำผลการประเมินดังกล่าวไปปรับปรุงการทำงานอย่างไรก็ต้องควรให้ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติมีความเข้าใจเพื่อจะทำให้กระบวนการในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของงานนอกจากนี้องค์กรหรือสังกัดงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีอิสระในการทำงานมากขึ้นโดยให้บุคลากรสายวิชาการ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและอาจให้บุคลากรสายวิชาการสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสมรวมทั้งเห็นด้วยที่จะได้มีโอกาสใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่ใช่วัตถุสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงานด้วย (ชญาภา วรวิธ, 2552 และเคมพิพันธ์ แสงแก้ว, 2557) จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านค่าจ้าง ด้านองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมากตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการมีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติเพื่อช่วยให้งานออกมามีคุณภาพนอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรและความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับการจัดการองค์กรค่าจ้างและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานรวมถึงองค์กรหรือสังกัดงานควรจัดการองค์กรเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการอีกทั้งยังต้องดูแลในส่วนสภาพการทำงานขององค์กรรวมถึงให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานตรงตามคุณลักษณะของบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรหรือหน่วยงาน มีการอบรมนิเทศงานเพื่อเพิ่มทักษะงานให้แก่บุคลากรสายวิชาการและควรให้บุคลากรสายวิชาการเห็นถึงโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กร

ความเครียดในการปฏิบัติงานคือความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการทำงานและอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจและแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงานโดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน (Dec Enzo and Stephen, 2007) จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดโดยเรียงลำดับด้านต่าง ๆ คือด้านความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรม และด้านความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดตามลำดับผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเครียดในการทำงานน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความเครียดทั้ง 3 ด้านแล้วความเครียดด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความเครียดด้านพฤติกรรม และความเครียดด้านจิตใจ ทั้งนี้ก็อาจได้ว่าบุคลากรสายวิชาการใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่ทำงานโดยใช้ร่างกายเป็นหลักบางครั้งอาจต้องยืนนั่งหรือปฏิบัติงานอยู่ในท่าเดิมเป็นระยะเวลานานหรือบุคลากรสายวิชาการบางคนอาจต้องนั่งทำงานวันละ 6-8 ชม. ทำให้ร่างกายเกิดความปวดเมื่อยเกร็งบริเวณหลังและคอไหล่ซึ่ง องค์กรหรือสังกัดจึงควรจัดเวลาให้บุคลากรสายวิชาการมีการพักย่อย ๆ นอกเหนือจากการพักรับประทานอาหาร ควรให้บุคลากรสายวิชาการมีการสลับหน้าที่กันทำงานเพื่อให้ได้เปลี่ยนอิริยาบถการทำงานในส่วนของความเครียดทางด้านพฤติกรรมและความเครียดทางด้านจิตใจ นั้นเมื่อบุคลากรสายวิชาการมีความเครียดในระดับน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีส่วนใหญ่มีแบบแผนการทำงานรวมถึงแบบแผนการใช้ชีวิตของค่อนข้างคงที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับผลการศึกษาแสดงว่าบุคลากรสายวิชาการ มีทัศนคติที่ดีกับลักษณะงานที่ทำ และมีความเชื่อมั่นกับความมั่นคงขององค์กรดังนั้นพนักงานจึงมีความเครียดด้านพฤติกรรมและความเครียดด้านจิตใจในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 เพื่อศึกษา อิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า อายุ สังกัดสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้และสถานภาพ ตามลำดับ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า อายุ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน สังกัดสายงาน มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านจิตใจ ยกเว้น ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรมที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน รายได้ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในภาพรวม ยกเว้น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรมที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน สถานภาพ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความหลากหลาย ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนี วงศ์กานนท์ (2556) กับ งานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560) ในบางด้านซึ่งด้านที่ไม่สอดคล้องอาจเกิดความแตกต่างของงานเพราะลักษณะงานบางประการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานการแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานในทางบวกส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพอารมณ์ในทางบวกและปฏิบัติงานได้ดีสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดผลึกต้นในการทำงานที่ดีต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hackman and Oldham, 1980) ซึ่งลักษณะงานเป็นอีกหนึ่งความสำคัญที่จะช่วยลดระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน หากขาดลักษณะงานด้านใดด้านหนึ่งไปก็อาจจะส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ยกตัวอย่างเช่น งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอาจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกังวล ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ระดับความเครียดเพิ่มสูงขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยจากสมมุติฐาน เชื่อว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลกับความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560) จะเห็นได้ว่า

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และจากผลการศึกษาที่สอดคล้องกันได้แสดงให้เห็นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ อติสร พูลสุวรรณ (2552) ที่กล่าวถึงไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงาน

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ล้วนมีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน อาทิเช่น สอดคล้องกับการศึกษาของ และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัดสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะงานส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานสภาพแวดล้อมการทำงานและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยที่สนใจทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องและเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้และความเข้าใจ ซึ่งจะอธิบายความเครียดในการทำงานให้เกิดความเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น
4. เป็นแนวทางในการจัดการความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งในด้านร่างกายจิตใจและพฤติกรรมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ
5. เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อป้องกันและลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องมาจากความเครียดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่ดีขึ้นกว่าเดิมส่งผลให้บุคลากรสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บุคลากรสายวิชาการมีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำซึ่งมีผลดีกับองค์กรเพราะบุคลากรสายวิชาการสามารถทำงานได้ดีภายใต้ความกดดันที่เหมาะสมความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับต่ำนี้ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนถึงขั้นที่จะรับได้จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นองค์กรจึงควรหาแนวทางในการป้องกันปรับปรุงและแก้ไข้ปัญหาเพื่อปรับระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมให้มากที่สุด

2. องค์กรควรมีการออกแบบงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีโอกาสใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายและควรออกแบบงานให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถที่จะเห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดโอกาสในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. องค์กรควรมีการสร้าง ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญต่อองค์กรและทำให้บุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดโอกาสในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

4. องค์กรควรมีการปรับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาการเพราะถ้าองค์กรมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับบุคลากรสายวิชาการ อย่างหลากหลายและเพียงพอแล้วนั้นก็ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้โอกาสในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. (2563). ผ่า 4 กลุ่มความเครียดที่กระทบสุขภาพ เครียดแบบเราจัดอยู่กลุ่มไหน. สืบค้น 3 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30321>
- กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(2563). รายงานจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สืบค้น 1 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.ped.rmutt.ac.th/?p=8110>
- เคมีพนธ์ แสงแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าข้าม(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- ชญาภา วรวิธ. (2552). การสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฐาปนี วงกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปัทมาวดี อุดแดง. (2555). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2555). ที่มาของความเครียดในการทำงาน. สืบค้น 3 มิถุนายน 2563, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2012/01/18/entry-1>
- อดิสร พูลสุวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฮิตาชิโกลบอลสตอเรจเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อรนixa ชื่นจิตร. (2560). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Decenzo, Stephen. (2007). *Human Resource Management*, 7th ed. New York.
- Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (1990). *Handbook of industrial and organization psychology*. California: Consulting Psychologist Press.
- Gilmer, B. H. (1973). *Industrial psychology*. New York: McGraw - Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign* Boston: Addison - Wesley Publishing.
- Likert, R.A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes", *Arch Psychological*. 25(140).
- Ivancevich, J. M. & M. T. Matteson. (1990). *Managing for a Healthier Heart Management Review*, 45.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schultz, P. D. & Schultz, E. S. (2002). *Psychology & Work* (8th ed.). USA.: Von Hoffman Press, Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.