

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ การควบคุมภาวะเครียด และปัจจัยด้านงาน กับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางประกอบ คำบรรยายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 3

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 323)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	114	35.29
หญิง	209	64.71

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (อายุเฉลี่ย = 34.35 ปี)		
น้อยกว่า 25 ปี	7	2.17
25-30 ปี	79	24.46
31-35 ปี	93	28.79
36-40 ปี	61	18.89
มากกว่า 40 ปี	83	25.70
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	6.81
ปริญญาตรี	141	43.65
ปริญญาโท	127	39.32
ปริญญาเอก	33	10.22
สถานภาพ		
โสด	221	68.42
สมรส	102	31.58
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย = 9.3 ปี)		
น้อยกว่า 5 ปี	73	22.60
5-10 ปี	158	48.92
11-15 ปี	32	9.91
16-20 ปี	29	8.98
มากกว่า 20 ปี	31	9.60

จากตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 323 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 64.71 เป็นชาย ร้อยละ 35.29 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 28.79 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.70 และ 24.46 มีอายุมากกว่า 40 ปี และอายุ 25-30 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อย ร้อยละ 18.89 และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.1 มีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี และอายุน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 323 คน มีอายุเฉลี่ย 34.35 ปี

การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 43.65 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 39.32 ระดับปริญญาเอก และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.22 และ 6.81 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 68.42 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 31.58

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 48.92 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี รองลงมา ร้อยละ 22.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อย ร้อยละ 9.60 และ 8.98 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี ตามลำดับ โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 323 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.3 ปี

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน- มาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ อັตมโนทัศน์ การควบคุมภาวะเครียด ปัจจัยด้านงาน และพฤติกรรมเครียดในงาน คั่งข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3-11)

ตาราง 3

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับอึดมโนทัศน์ (n = 323)

ระดับอึดมโนทัศน์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อึดมโนทัศน์ต่ำ	146	45.20
อึดมโนทัศน์สูง	177	54.80

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอึดมโนทัศน์ต่ำ ร้อยละ 45.20 และกลุ่มตัวอย่างมีอึดมโนทัศน์สูง ร้อยละ 54.80 ซึ่งถือว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับอึดมโนทัศน์สูง

ตาราง 4

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบการควบคุมภาวะเครียด

(n = 323)

รูปแบบการควบคุมภาวะเครียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มุ่งเน้นอารมณ์	13	4.02
มุ่งแก้ไขปัญหา	310	95.98

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบการควบคุมภาวะเครียดในแบบมุ่งแก้ไขปัญหาร้อยละ 95.98 และกลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบการควบคุมภาวะเครียดในแบบมุ่งเน้นอารมณ์ร้อยละ 4.02 ซึ่งถือว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการควบคุมภาวะเครียดในแบบมุ่งแก้ไขปัญหา



ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมและจำแนกรายด้าน ($n = 323$)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงาน	20.56	3.42	ปานกลาง
ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ	20.67	3.84	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	21.91	3.67	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	21.38	4.57	ปานกลาง
โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	19.97	4.03	ปานกลาง
ปัจจัยด้านงานโดยรวม	104.50	15.00	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมเท่ากับ 104.50 ซึ่งถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านงานเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านงานทุกรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 21.91 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.38, 20.67, 20.56 และ 19.97 ตามลำดับ

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ต่อปัจจัยด้านงานในด้านลักษณะงาน จำแนกรายข้อ (n = 323)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะงาน			
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานซ้ำ ๆ จำเจ ไม่น่าสนใจ และน่าเบื่อ	3.31	1.135	ปานกลาง
2. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ เหมาะสมกับความสามารถ	3.81	.853	สูง
3. งานบางอย่างที่เพิ่มขึ้นมา มีความยากเกิน กว่าระดับความสามารถที่มี	3.37	.965	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีความ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.22	1.042	ปานกลาง
5. มีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	3.58	1.004	ปานกลาง
6. ขั้นตอนการทำงานมีมากมายจนทำ สับสน และต้องใช้เวลาในการเรียนรู้	3.28	1.028	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมี
ความคิดเห็นต่องานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเหมาะสมกับความสามารถ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) อันดับสอง คือ มีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงาน
ไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.58$) และอันดับสาม คือ งานบางอย่างที่เพิ่มขึ้นมีความยากเกินกว่า
ความสามารถที่มี ($\bar{X} = 3.37$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน
ที่น้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านงานในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า จำแนกรายข้อ ($n = 323$)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า			
1. มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลการทำงานของท่าน	3.64	.893	ปานกลาง
2. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.52	.969	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน	3.75	.902	สูง
4. ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร	3.15	1.119	ปานกลาง
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและยุติธรรมต่อท่าน	3.45	.946	ปานกลาง
6. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสน้อยกว่าอาชีพอื่น	3.15	1.058	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า เมื่อจำแนกรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) อันดับสอง คือ การมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) และอันดับสาม คือ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.52$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าที่น้อยที่สุด คือ ไม่ได้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร ($\bar{X} = 3.15$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ ($n = 323$)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1. ยินดีทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	4.10	.728	สูง
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจท่าน	3.78	.792	สูง
3. เพื่อนร่วมงานเอาเปรียบท่าน	3.40	.981	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีความสามัคคีกันในการทำงาน	3.13	1.051	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับการทำงานของท่าน	3.60	.908	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน	3.90	.764	สูง

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) อันดับสอง คือ เพื่อนร่วมงานพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.90$) และอันดับสาม คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานแสดงความเห็นอกเห็นใจท่าน ($\bar{X} = 3.78$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีความสามัคคีกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.13$)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ ($n = 323$)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
1. ไม่ได้รับความเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชา	3.44	1.131	ปานกลาง
2. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักกล่าวว่าเกิดจากความ ผิดพลาดของท่าน	3.49	1.110	ปานกลาง
3. เมื่อทำงานได้ดีท่านได้รับคำชมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.56	.928	ปานกลาง
4. สัมพันธภาพของท่านกับผู้บังคับบัญชา ไม่ดี	3.75	.973	สูง
5. ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือ สนับสนุนงานของท่าน	3.74	.895	สูง
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน อย่างยุติธรรม	3.41	1.117	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เมื่อจำแนกรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) อันดับสอง คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในงาน ($\bar{X} = 3.74$) และอันดับสาม คือ พบว่า เมื่อทำงานได้ดีท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านงานในด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ จำแนกรายข้อ ($n = 323$)

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ			
1. โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การมีการกำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม	3.49	.907	ปานกลาง
2. ไม่มีการแบ่งพื้นที่ในการทำงานให้เป็นสัดส่วน	3.22	1.083	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นอุปสรรคในการทำงาน	3.33	1.100	ปานกลาง
4. มีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์การ	2.88	1.107	ปานกลาง
5. บรรยากาศภายในองค์การทำให้ท่านรู้สึกสดชื่นและสบายใจในการทำงาน	3.51	.960	ปานกลาง
6. องค์การมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.54	1.067	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ เมื่อจำแนกรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อองค์การที่มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$) อันดับสอง คือ บรรยากาศภายในองค์การทำให้รู้สึกสดชื่นและสบายใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) และอันดับสาม คือ โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การมีการกำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.49$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด คือ การมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์การ ($\bar{X} = 2.88$)

ตาราง 11

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับพฤติกรรมเครียดในงาน

(n = 323)

พฤติกรรมเครียดในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ	204	63.16
ระดับปานกลาง	113	34.98
ระดับสูง	6	1.86

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเครียดในงานสูงร้อยละ 1.86 กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเครียดในงานระดับปานกลาง ร้อยละ 34.98 และกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเครียดในงานต่ำ ร้อยละ 63.16 ซึ่งถือว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเครียดในงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 3

สมมติฐานที่ 1 อ้อม โนทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's correlation coefficient) เพื่อทดสอบอ้อม โนทัศน์ว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ใช่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 12)

ตาราง 12

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอ้อมโนทัศน์กับพฤติกรรมเครียดในงานของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 323)

ตัวแปร	พฤติกรรมเครียดในงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อ้อมโนทัศน์	-.423*

* $p < 0.05$

จากตาราง 12 พบว่า อ้อมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.423 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 การควบคุมภาวะเครียด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2.1 การควบคุมภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2.2 การควบคุมภาวะเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบการควบคุมภาวะเครียดว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ใช่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 13)

ตาราง 13

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภาวะเครียดกับพฤติกรรมเครียดในงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 323)

ตัวแปร	พฤติกรรมเครียดในงาน
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
การควบคุมภาวะเครียดโดยรวม	-.262*
มุ่งแก้ไขปัญหา	-.267*
มุ่งเน้นอารมณ์	.019

* $p < 0.05$

จากตาราง 13 พบว่า การควบคุมภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.267 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนการควบคุมภาวะเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบปัจจัยด้านงานว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ใช่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 14)

ตาราง 14

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับพฤติกรรมเครียดในงานของ

กลุ่มตัวอย่าง

(n = 323)

ตัวแปร	พฤติกรรมเครียดในงาน
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ปัจจัยด้านงาน โดยรวม	-.568*
ลักษณะงาน	-.523*
ความสำเร็จและความก้าวหน้า	-.393*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.429*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.403*
โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศ	
องค์กร	-.447*

* $p < 0.05$

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยด้านงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับพฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.568 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และหากจำแนกเป็นรายด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ปัจจัยด้านงานในด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.523 , -0.393 , -0.429 , -0.403 และ -0.447 ตามลำดับ

ตาราง 15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอัตรานอกทัศน การควบคุมภาวะเครียด ปัจจัยด้านงาน
กับพฤติกรรมเครียดในงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 323)

ตัวแปร	อัตรานอกทัศน	การควบคุม ภาวะเครียด	ปัจจัย ด้านงาน	พฤติกรรม เครียดในงาน
อัตรานอกทัศน		.637*	.386*	-.423*
การควบคุมภาวะเครียด			.262*	-.262*
ปัจจัยด้านงาน				-.568*

* $p < 0.05$

จากตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตรานอกทัศน การควบคุมภาวะเครียด ปัจจัยด้านงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเครียดในงาน มีรายละเอียด ดังนี้

อัตรานอกทัศน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการควบคุมภาวะเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .637

อัตรานอกทัศน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .386

อัตรานอกทัศน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.423

การควบคุมภาวะเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .262

การควบคุมภาวะเครียด มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.262

ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเครียดในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.568

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้การถดถอย (regression analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตรานอนหลับ การควบคุมภาวะเครียด และปัจจัยด้านงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเครียดในงาน เข้าสมการพร้อมกัน โดยใช้วิธี Forward ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 16)

ตาราง 16

ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์พฤติกรรมเครียดในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวพยากรณ์	Beta	Std. Error	β	t
ค่าคงที่ (constant)	5.688	.300		18.930*
อัตรานอนหลับ	-.414	.083	-.239	-4.979*
ปัจจัยด้านงาน	-.557	.056	-.476	-9.900*
$R = .609$		Std. Error of the Estimate = .466		
$R^2 = .371$		$F = 94.486^*$		
Adjusted R Square = .367				

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเครียดในงาน

* $p < .05$

จากตาราง 16 พบว่า ตัวแปร อัตรานอนหลับ และปัจจัยด้านงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -.414 และ -.557 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอัตรานอนหลับ และปัจจัยด้านงานกับพฤติกรรมเครียดในงาน เท่ากับ .609 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 94.486$) ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันในการพยากรณ์พฤติกรรมเครียดในงานได้ร้อยละ 37.1 ($R^2 = .371$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ .466

ดังนั้น สมการคะแนนดิบที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$$\text{พฤติกรรมเครียดในงาน} = 5.688 - 0.414 (\text{อึดมโนทัศน์}) \\ - 0.557 (\text{ปัจจัยด้านงาน})$$

และสมการมาตรฐานที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$$\text{พฤติกรรมเครียดในงาน} = -.239 (\text{อึดมโนทัศน์}) - .476 (\text{ปัจจัยด้านงาน})$$

ผลการวิจัยข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถ
พยากรณ์พฤติกรรมเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตบางเขนได้