

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทในองค์กร สัมพันธภาพในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ความสามารถในการเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น การรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อความเครียด ประกอบด้วย ความเครียดด้านร่างกาย ความเครียดด้านจิตใจ และความเครียดด้านพฤติกรรม

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามข้อมูล
ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	17	9.70
31-40 ปี	55	31.40
41-50 ปี	80	45.70
51-60 ปี	23	13.20
รวม	175	100.00
อายุเฉลี่ย = 42 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.02 อายุสูงสุด = 60 ปี อายุต่ำสุด = 25 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	27	13.10
สมรส ม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	148	86.90
รวม	175	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	37.70
ปริญญาตรี-สูงกว่าปริญญาตรี	109	62.30
รวม	175	100.00
อายุงาน		
1 – 10 ปี	61	34.90
11 – 20 ปี	46	26.30
21 – 30 ปี	64	36.60
31 – 40 ปี	4	2.20
รวม	175	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุนานเฉลี่ย = 15.72 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.15 อายุนานสูงสุด = 35 ปี อายุนานต่ำสุด = 1 ปี		
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	34	19.40
10,000 – 20,000 บาท	109	62.30
20,000 บาทขึ้นไป	32	18.30
รวม	175	100.00
รายได้เฉลี่ย = 15747.14 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5663.35 รายได้สูงสุด = 32,000 บาท รายได้ต่ำสุด = 5,260 บาท		

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีจำนวน 175 คน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.20 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.70

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 86.90 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสด ม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.10

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ศึกษามีระดับการศึกษาปริญญาตรี – สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.70

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ศึกษามีอายุงานระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-20 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 26.30 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 31-40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.20

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ศึกษามีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 คิดเป็นร้อยละ 19.40 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.30

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อปัจจัยด้านงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านงานโดยรวมและองค์ประกอบ

(n = 175)			
ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านงานโดยรวม	3.36	0.32	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.74	0.33	ดี
บทบาทในองค์กร	3.25	0.49	ปานกลาง
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.53	0.56	ดี
ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.56	0.42	ไม่ดี
โครงสร้าง นโยบายและ	3.36	0.50	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กร			

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยเจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านลักษณะงานและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.74$ และ $\bar{X} = 3.53$ ตามลำดับ) ส่วนด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศองค์กร และด้านบทบาทในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$ และ $\bar{X} = 3.25$ ตามลำดับ) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับไม่ดี ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ในปัจจัยด้านงาน

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจะแสดงตารางรายละเอียดปัจจัยด้านงานรายชื่อ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในแต่ละด้าน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร

เพื่อให้เห็นรายละเอียดที่เป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อปัจจัยด้านงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อด้านลักษณะงาน จำแนกรายข้อ

(n = 175)

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรับผิดชอบต่องานปริมาณมาก	3.96	1.10	ดี
2. มีความละเอียดของขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.87	1.14	ดี
3. มีความท้าทายในการปฏิบัติงาน	3.82	0.89	ดี
4. มีการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเหมือนเดิมเป็นประจำ	3.99	1.00	ดี
5. มีความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.86	0.87	ดี
6. มีความอดทนในการปฏิบัติงาน	3.81	1.02	ดี
7. มีความเหมาะสมของงานกับความรู้	3.90	0.62	ดี
8. มีความเหมาะสมของงานกับความสามารถและความถนัด	3.59	0.90	ดี
9. มีการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.39	0.95	ปานกลาง
10. มีการเปิดโอกาสให้ได้พบสิ่งใหม่ ๆ	3.14	1.07	ปานกลาง
11. มีการปฏิบัติหน้าที่ได้เรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด	3.89	0.81	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.33	ดี

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านลักษณะงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเหมือนเดิมเป็นประจำ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเปิดโอกาสให้ได้พบเห็นสิ่งใหม่ ๆ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงาน
เรือนจำที่มีต่อด้านบทบาทในองค์กร จำแนกรายข้อ

(n = 175)

ด้านบทบาทในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ในหน่วยงานมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.52	0.92	ดี
13. ในหน่วยงานมีการกำหนดผู้ที่รับผิดชอบต่องาน	3.82	0.86	ดี
14. มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของงานใน หน่วยงานเป็นอย่างดี	3.93	0.78	ดี
15. มีความราบรื่นในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่	1.64	0.56	ควรปรับปรุง
16. งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับอุดมการณ์	3.38	0.91	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านบทบาทในองค์กร พบว่า
เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านบทบาทในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.25 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเข้าใจในบทบาทและ
หน้าที่ของงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีความราบรื่น
ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงาน
เรือนจำที่มีต่อด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกรายข้อ

(n = 175)

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ในการทำงาน	3.45	0.96	ดี
18. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำปรึกษา	3.62	0.86	ดี
19. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงาน	3.51	0.73	ดี
20. ผู้บังคับบัญชาสนใจ และเอาใจใส่ ใน ความเป็นอยู่	3.13	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 175)			
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน	3.84	0.76	ดี
22. เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาจะให้ คำปรึกษาด้วยความเต็มใจ	3.70	0.73	ดี
23. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น	3.47	0.85	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	0.56	ดี

จากตารางที่ 8 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน พบว่า
เจ้านักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดจะพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน มากที่สุด
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และผู้บังคับบัญชาสนใจ และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ น้อยที่สุด
เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงาน
เรือนจำที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อ

(n=175)			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
24. มีความก้าวหน้าขึ้นอยู่ความสามารถ	1.71	0.68	ควรปรับปรุง
25. มีความรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญ	1.68	0.62	ควรปรับปรุง
26. มีความก้าวหน้าขึ้นอยู่อายุงาน	1.70	0.57	ควรปรับปรุง
27. มีความพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.93	ดี
28. มีการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.45	0.87	ดี
29. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.34	1.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.56	0.42	ไม่ดี

จากตารางที่ 9 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า
 เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับที่ไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 2.56 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานมีความพอใจการเลื่อนตำแหน่ง มากที่สุด
 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีความรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ
 ข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.68

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงาน
 เรือนจำที่มีต่อด้าน โครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การ จำแนกรายข้อ
 (n = 175)

ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
30. มีการระบายอากาศในที่ทำงาน	3.48	1.04	ดี
31. มีความสะอาดของห้องทำงาน	3.62	0.88	ดี
32. มีแสงสว่างในที่ทำงาน	3.85	0.74	ดี
33. มีเสียงในบริเวณที่ทำงาน	3.03	1.00	ปานกลาง
34. มีความสะอาดของห้องน้ำ	3.36	1.01	ปานกลาง
35. มีความสะอาดของห้องรับประทานอาหาร	2.92	1.04	ปานกลาง
36. ความเป็นระเบียบของเครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสาร	3.45	0.81	ดี
37. มีความทันสมัยของอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน	3.11	0.97	ปานกลาง
38. มีระบบรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	3.03	0.92	ปานกลาง
39. มีความชัดเจนของนโยบายการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.32	0.87	ปานกลาง
40. มีการระบายรายละเอียดของการทำงาน	3.70	0.75	ดี
41. มีความเหมาะสมของลักษณะโครงสร้าง หน่วยงาน	3.46	0.93	ดี
42. มีความเหมาะสมในการติดต่อสื่อสาร	3.09	0.97	ปานกลาง
43. มีการเสริมขวัญและกำลังใจใน การทำงาน	3.10	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 175)			
ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
44. มีความชัดเจนของสายการบังคับบัญชาในหน่วยงาน	3.57	0.87	ดี
45. ผู้บังคับบัญชามีหลักการปกครองตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์	3.70	0.87	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศองค์กร พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า มีแสงสว่างในที่ทำงาน มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีความสะอาดของห้องรับประทานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวมและองค์ประกอบ

(n = 175)			
ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม	3.80	0.33	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง	3.91	0.42	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่น	3.76	0.40	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น	3.51	0.45	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งให้กับตนเองและผู้อื่น	4.05	0.52	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.80$) โดยที่เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่น และการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.06, 3.91, 3.76$ และ 3.51 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ในการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจะแสดงตารางรายละเอียดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รายข้อซึ่งเป็นตัวชี้วัดในแต่ละด้าน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่น ด้านการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดที่เป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง จำแนกรายข้อ

(n = 175)			
ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้ดี	3.93	0.82	ค่อนข้างสูง
2. มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ทำ	3.82	0.86	ค่อนข้างสูง
3. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำมาก่อน มีความสามารถเรียนรู้วิธีที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ	3.61	0.91	ค่อนข้างสูง
4. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.20	0.55	ค่อนข้างสูง
5. มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.95	0.62	ค่อนข้างสูง
6. มีความสามารถที่จะทำสิ่งที่คาดหวังได้	3.92	0.58	ค่อนข้างสูง
7. มีความสามารถเพียงพอในการทำงานในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	3.97	0.64	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.42	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 12 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเมื่อเจ้าพนักงานเรือนจำได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำมาก่อน มีความสามารถเรียนรู้วิธีที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อการรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้ผู้อื่น จำแนกรายข้อ

(n = 175)

ด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้ผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานให้กับผู้อื่นได้	4.05	0.60	ค่อนข้างสูง
9. มีผลงานเป็นที่ยอมรับให้ผู้อื่นนำไปเป็นแบบอย่างหรือประยุกต์ใช้ได้	3.73	0.60	ค่อนข้างสูง
10. ให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นได้	3.97	0.61	ค่อนข้างสูง
11. บุคคลส่วนใหญ่หวังพึ่งคำแนะนำ	3.33	0.58	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.40	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 13 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้ผู้อื่น พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้ผู้อื่น โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานให้กับผู้อื่นได้ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และบุคคลส่วนใหญ่หวังพึ่งคำแนะนำ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น ของเจ้าพนักงาน
เรือนจำที่มีต่อด้านการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น จำแนกรายข้อ

(n = 175)

ด้านการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. เพื่อนร่วมงานมักจะเห็นด้วยกับแนวความคิด	3.37	0.57	ปานกลาง
13. มีความสามารถพูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิด ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จ	3.64	0.64	ค่อนข้างสูง
14. มีความสามารถผลักดันให้เพื่อนร่วมงานเกิดการทำงาน โดยใช้ความสามารถสูงสุด	3.51	0.65	ค่อนข้างสูง
15. มีความสามารถชักจูงให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	3.59	0.68	ค่อนข้างสูง
16. มีความสามารถในการประนีประนอมความขัดแย้งและ สามารถทำให้ทุกคนยอมรับได้	3.45	0.66	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	0.45	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 14 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความสามารถพูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเพื่อนร่วมงานมักจะเห็นด้วยกับแนวความคิด น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงมือทำกับตนเองและผู้อื่น จำแนกรายข้อ

(n = 175)

ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงมือทำกับตนเองและผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. มีความเชื่อว่าความผิดพลาดต่าง ๆ นำไปสู่การกระทำที่ถูกต้องในครั้งต่อไป	3.82	0.92	ค่อนข้างสูง
18. มีความสามารถนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์	4.09	0.55	ค่อนข้างสูง
19. สามารถปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ถ้าทราบข้อบกพร่อง	4.26	0.56	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.52	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 15 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงมือทำกับตนเองและผู้อื่น พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงมือทำกับตนเองและผู้อื่น โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำสามารถปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ถ้าทราบข้อบกพร่อง มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีความเชื่อว่าความผิดพลาดต่าง ๆ นำไปสู่การกระทำที่ถูกต้องในครั้งต่อไป น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อความเครียด

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขององค์ประกอบความเครียด

(n = 175)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเครียดโดยรวม	1.70	0.40	ปานกลาง
ความเครียดด้านร่างกาย	1.72	0.49	ปานกลาง
ความเครียดด้านจิตใจ	1.63	0.48	ปานกลาง
ความเครียดด้านพฤติกรรม	1.73	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.70$) โดยที่เจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับความเครียดด้านพฤติกรรม ความเครียดด้านร่างกาย และความเครียดด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.73, 1.72$ และ 1.63 ตามลำดับ)

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจะแสดงตารางรายละเอียดความเครียดรายข้อซึ่งเป็นตัวชี้วัดในแต่ละด้าน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเครียดด้านร่างกาย ความเครียดด้านจิตใจและความเครียดด้านพฤติกรรม เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดที่เป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อความเครียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อความเครียดด้านร่างกาย จำแนกรายข้อ

(n = 175)			
ความเครียดด้านร่างกาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีอาการหอบ หายใจถี่	1.59	0.70	ปานกลาง
2. รู้สึกกระสับกระส่าย กระวนกระวาย	1.89	0.78	ปานกลาง
3. รู้สึกหัวใจเต้นแรง และเร็ว	1.67	0.64	ปานกลาง
4. มีอาการหน้ามืด ค้างจมวัด กั๊กกราม เกร็งตามมือ	1.54	0.71	ปานกลาง
5. รู้สึกเมื่อย เหนื่อยล้า หดเรี่ยวแรง	1.94	0.71	ปานกลาง
6. มีอาการปวดศีรษะ	1.90	0.69	ปานกลาง
7. รู้สึกง่วงงาม ไม่กระฉับกระเฉง	1.75	0.68	ปานกลาง
8. รู้สึกหนาว ร้อน เหมือนจะเป็นไข้	1.72	0.56	ปานกลาง
9. มีอาการเกร็งตามไหล่ คอ และหลัง	1.64	0.72	ปานกลาง
10. รู้สึกเบื่ออาหาร	1.61	0.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.72	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดความเครียดด้านร่างกาย พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับความเครียดด้านร่างกายโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกเมื่อย เหนื่อยล้า หดเรี่ยวแรง

มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 และมีอาการหน้านิ้ว คิ้วขมวด กัดกราม เกร็งตามมือ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงาน เรือนจำที่มีต่อความเครียดด้านจิตใจ จำแนกรายข้อ

(n=175)

ความเครียดด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. รู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง	1.50	0.63	ปานกลาง
12. รู้สึกโกรธ และหงุดหงิดง่าย	1.92	0.64	ปานกลาง
13. รู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยหรือ ถูกผู้อื่นรังเกียจ	1.35	0.54	ปานกลาง
14. รู้สึกเงินอายุ ไม่กล้าแสดงความคิด ความรู้สึกของตนให้ผู้อื่นทราบ	1.49	0.62	ปานกลาง
15. รู้สึกวิตกกังวล	1.79	0.65	ปานกลาง
16. รู้สึกว่าตนเองอยู่ในภาวะที่กดดัน	1.73	0.81	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.63	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดความเครียดด้านจิตใจ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับความเครียดด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกโกรธ และหงุดหงิดง่าย มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 และรู้สึกเงินอายุ ไม่กล้าแสดงความคิด ความรู้สึกของตน ให้ผู้อื่นทราบ น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.49

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าพนักงาน เรือนจำที่มีต่อความเครียดด้านพฤติกรรม จำแนกรายข้อ

(n=175)

ความเครียดด้านพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. มีอาการหลงลืม	1.97	0.66	ปานกลาง
18. รู้สึกสับสน ขาดสมาธิ	1.79	0.71	ปานกลาง
19. รู้สึกว่าตนทำงานหนักเกินไป	1.97	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

(n=175)			
ความเครียดด้านพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
20. รู้สึกว่าตนขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1.79	0.76	ปานกลาง
21. มีความขัดแย้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกับผู้อื่น	1.54	0.51	ปานกลาง
22. ไม่ได้ใส่ใจความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง	1.57	0.59	ปานกลาง
23. แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อผู้อื่น	1.38	0.50	ปานกลาง
24. มีอาการนอนไม่หลับ	1.77	0.63	ปานกลาง
25. ในการทำงานมีความผิดพลาดเกิดขึ้น	1.85	0.51	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.73	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดของตัวชี้วัดความเครียดด้านพฤติกรรม พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีระดับความเครียดด้านพฤติกรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกว่าการทำงานหนักเกินไป มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97 และแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อผู้อื่น น้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.38

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดหรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงขอใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และได้แบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การแสดงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

* แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(1) แทน อายุ

(2) แทน สถานภาพสมรส

(3) แทน ระดับการศึกษา

(4) แทน आयुงาน

(5) แทน รายได้

(6) แทน ลักษณะงาน

(7) แทน บทบาทในองค์กร

(8) แทน สัมพันธภาพในหน่วยงาน

(9) แทน ความก้าวหน้าในอาชีพ

(10) แทน โครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร

(11) แทน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง

(12) แทน การรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้กับผู้อื่น

(13) แทน การรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

(14) แทน การรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
(1)	-													
(2)	.364**	-												
(3)	-.125*	.092	-											
(4)	.868**	.322**	-.138*	-										
(5)	.724**	.248**	.132*	.802**	-									
(6)	.202**	.197**	-.050	.147*	.120	-								
(7)	.185**	.134*	-.026	.137*	.160*	.453**	-							
(8)	.071	.106	-.094	.071	.075	.293**	.383**	-						
(9)	.170*	.174*	-.042	.137*	.105	.658**	.446**	.230**	-					
(10)	.140*	.070	-.093	.146*	.084	.226**	.458**	.459**	.297**	-				
(11)	.113	.083	-.036	.079	.172*	.270**	.602**	.248**	.099	.275**	-			
(12)	.113	.097	-.073	.118	.151*	.176**	.124	-.012	-.019	.009	.366**	-		
(13)	.070	.065	-.071	.082	.111	.307**	.239	.153*	.129*	.066	.399**	.582**	-	
(14)	.018	.048	-.032	.030	-.003	.232**	.341**	.039	.300**	.042	.383**	.311**	.235**	-

จากตารางที่ 20 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.80 (สุชาติ, 2540: 86) ซึ่งจากตารางที่ 8 พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.80 จำนวน 2 คู่ คือ อายุงาน (4) กับอายุ (1) และรายได้ (5) กับอายุงาน (4) จึงต้องเลือกตัวแปรอิสระออก 1 ตัว โดยผู้วิจัยพิจารณาจากความสัมพันธ์พบว่าอายุงานนั้นมีผลโดยตรงต่ออายุ และรายได้ เนื่องจากเจ้าพนักงานเรือนจำที่รับราชการเป็นเวลานานย่อมมีอายุและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นตามอายุงาน ดังนั้นผู้วิจัยจะไม่นำอายุงาน (4) เข้าไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งหมด 13 ตัวแปร ไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป คือ

- (1) อายุ
- (2) สถานภาพสมรส
- (3) ระดับการศึกษา
- (5) รายได้
- (6) ลักษณะงาน
- (7) บทบาทในองค์กร
- (8) สัมพันธภาพในหน่วยงาน
- (9) ความก้าวหน้าในอาชีพ
- (10) โครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร
- (11) การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง
- (12) การรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้กับผู้อื่น
- (13) การรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น
- (14) การรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สมมติฐานหลัก ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดโดยรวมของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวพยากรณ์และความเครียดโดยรวมเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	b	SE.B.	Beta	t
ปัจจัยด้านงาน				
ด้านบทบาทในองค์กร	-0.180	0.061	-0.218	-2.935*
ค่าคงที่ (a)	2.292	0.202		11.352
R = 0.217 R ² _{adjusted} = 0.042 F Overall = 8.616				
R ² = 0.047				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 เมื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรอิสระและความเครียดโดยรวมเป็นตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรสามารถพยากรณ์ความเครียดโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดโดยรวมเข้ามาเขียนในสมการ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$Z_{\text{ความเครียดโดยรวม}} = 2.292 - 0.180 (\text{ด้านบทบาทในองค์กร})$$

จากสมการพยากรณ์ความเครียดโดยรวม พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายความเครียดโดยรวม คือ ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรสูงขึ้น 1 หน่วย จะมี

ความเครียดโดยรวมลดลง 0.180 เท่า โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดโดยรวมได้ร้อยละ 4.7 ($R^2 = 0.047$)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวพยากรณ์และความเครียดด้านร่างกายเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	b	SE.B.	Beta	t
ปัจจัยด้านงาน				
ด้านบทบาทในองค์กร	-0.245	0.073	-0.246	-3.334*
ค่าคงที่ (a)	2.523	0.242		10.425
R = 0.245 $R^2_{\text{adjusted}} = 0.055$ F Overall = 11.118				
$R^2 = 0.060$				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 เมื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรอิสระและความเครียดด้านร่างกายเป็นตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายเข้ามาเขียนในสมการ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$Z_{\text{ความเครียดด้านร่างกาย}} = 2.523 - 0.245 (\text{ด้านบทบาทในองค์กร})$$

จากสมการพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกาย พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายความเครียดด้านร่างกาย คือ ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีความเครียดด้านร่างกายลดลง 0.245 เท่า โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายได้ร้อยละ 6.0 ($R^2 = 0.060$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์พยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวพยากรณ์และความเครียดด้านจิตใจเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	b	SE.B.	Beta	t
ปัจจัยด้านงาน				
ด้านบทบาทในองค์กร	-0.298	0.091	-0.303	-3.227*
การรับรู้ความสามารถของตนเอง				
ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง	0.259	0.106	0.227	2.449**
ค่าคงที่ (a)	1.586	.336		4.720
R = 0.247 $R^2_{\text{adjusted}} = 0.050$ F Overall = 5.998				
$R^2 = 0.061$				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรอิสระและความเครียดด้านจิตใจเป็นตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจมาเขียนในสมการ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$Z_{\text{ความเครียดด้านจิตใจ}} = 1.586 - 0.298 (\text{ด้านบทบาทในองค์กร}) + 0.259 (\text{ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง})$$

จากสมการพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจ พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายความเครียดด้านจิตใจ คือ ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีความเครียดด้านจิตใจลดลง 0.298 เท่า และเมื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีความเครียดด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 0.259 เท่า โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจได้ร้อยละ 6.1 ($R^2 = 0.061$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวพยากรณ์และความเครียดด้านพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	b	SE.B.	Beta	t
ปัจจัยด้านงาน				
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	-0.123	0.050	-0.182	-2.440**
ค่าคงที่ (a)	2.169	.180		12.076
R = 0.182	R ² _{adjusted} = 0.028		F Overall = 5.951	
R ² = 0.033				

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 เมื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรอิสระและความเครียดด้านพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม พบว่าปัจจัยด้านงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมมาเขียนในสมการ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$Z_{\text{ความเครียดด้านพฤติกรรม}} = 2.169 - 0.123 (\text{ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน})$$

จากสมการพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรม พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายความเครียดด้านพฤติกรรม คือ ปัจจัยด้านงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีความเครียดด้านพฤติกรรมลดลง 0.123 เท่า โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 3.3 ($R^2 = 0.033$)

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ความเครียด			
	โดยรวม	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านพฤติกรรม
ปัจจัยส่วนบุคคล				
อายุ				
สถานภาพสมรส				
ระดับการศึกษา				
รายได้				
ปัจจัยด้านงาน				
ลักษณะงาน				
บทบาทในองค์กร	×	×	×	
สัมพันธภาพในหน่วยงาน				×

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ตัวแปร	ความเครียด			
	โดยรวม	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	ด้านพฤติกรรม
ความก้าวหน้าในอาชีพ				
โครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร				
การรับรู้ความสามารถของตนเอง				
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง			✓	
การรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้ผู้อื่น				
การรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น				
การรับรู้ความสามารถในสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น				

จากตารางที่ 25 เครื่องหมาย (X) ในตาราง หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ยกตัวอย่างเช่น เมื่อปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กร (ตัวแปรต้น) เพิ่มขึ้น จะทำให้ความเครียดด้านร่างกาย (ตัวแปรตาม) ลดลง

เครื่องหมาย (✓) ในตาราง หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ยกตัวอย่างเช่น เมื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง (ตัวแปรต้น) เพิ่มขึ้น จะทำให้ความเครียดด้านจิตใจ (ตัวแปรตาม) เพิ่มขึ้น

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำของเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อวิจารณ์การวิจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 86.90 ระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี – สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีอายุงาน ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 และมีรายได้ ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.30

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุในวัยทำงาน ที่พบได้มากในหน่วยงานราชการ เนื่องจากงานราชการมีความมั่นคงขององค์กรสูง อัตราการออกจากงานต่ำ ผู้ที่ทำงานส่วนใหญ่มักทำงานจนเกษียณอายุราชการ ในส่วนสถานภาพสมรสพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีสถานภาพสมรสแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ส่วนรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท ซึ่งเป็นระดับเงินเดือนส่วนใหญ่ของเจ้าพนักงานเรือนจำที่คิดตามขั้นเงินเดือนของทางราชการ โดยพิจารณาจากระดับการศึกษาและอายุงาน

ปัจจัยด้านงาน

ผลการศึกษาปัจจัยด้านงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำรับรู้ปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการรับรู้ปัจจัยด้านงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับไม่ดี อาจจะมีสาเหตุมาจากความก้าวหน้าในอาชีพ จากการเลื่อนตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นระดับบริหารนั้นขึ้นอยู่กับ การสอบเลื่อนระดับ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีไม่มีโอกาสทำงานในระดับบริหาร

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านงานเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำรับรู้ปัจจัยด้านงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานนั้นเป็นงานที่ปฏิบัติมีลักษณะเหมือนเดิมเป็นประจำทุกวัน ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เข้าใจถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสร้างการทำลายในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องนำผู้ต้องขังออกไปทำงานนอกเรือนจำ และเจ้าพนักงานเรือนจำที่ได้รับมอบหมายให้ฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในวิชาชีพแขนงนั้นเป็นอย่างดี

ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำได้ใช้ความรู้และความสามารถได้เหมาะสมกับงานที่ตนปฏิบัติ

เจ้าพนักงานเรือนจำรับรู้ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากในหน่วยงานมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและมีการกำหนดผู้ที่รับผิดชอบต่องานเป็นอย่างดี ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้ไม่มีความราบรื่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าพนักงานเรือนจำแต่ละคนปฏิบัติงานเฉพาะแนวทาง และหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายงานมาเท่านั้น

เจ้าพนักงานเรือนจำรับรู้ปัจจัยด้านงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานและผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาแนะนำเฉพาะปัญหาในการทำงาน แต่ผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่ค่อยได้สนใจในเรื่องความเป็นอยู่ เพราะภารกิจและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีอยู่เป็นจำนวนมากจนทำให้อาจจะละเลยในเรื่องความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

เจ้าพนักงานเรือนจำรับรู้ปัจจัยด้านงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับไม่ดี ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจาก วิธีการเลื่อนระดับของกรมราชทัณฑ์ โดยระดับปฏิบัติการ คือ ตั้งแต่ระดับ 1-5 ใช้วิธีการเลื่อนระดับโดยผ่านการประเมิน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น และผู้บัญชาการ ส่วนระดับบริหาร คือ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไปใช้วิธีการสอบเลื่อนระดับเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor (1986: 171-172) ที่กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพว่า ถ้าบุคคลไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควรหรือไม่ทราบแนวทางความก้าวหน้า ก็เป็นต้นเหตุให้เกิดความเครียดได้

เจ้าพนักงานเรือนจำรับรู้ปัจจัยด้านงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานได้เหมาะสมกับการทำงานเป็นอย่างดี แต่ความทันสมัยของอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละเรือนจำ ส่วนการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจจะมีตามวาระและโอกาสที่เหมาะสมเท่านั้น

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองของเจ้าพนักงานเรือนจำ พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำมีการพิจารณาว่าตนเองมีความสามารถในระดับค่อนข้างสูงในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธของทฤษฎี Bandura (1977) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้นถ้าเขาเชื่อว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ

เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำมีความเชื่อมั่นว่างานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้ด้วยความกระตือรือร้น และรับรู้ว่าการนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ

เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการเป็นตัวแทนให้กับผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและผู้ต้องขังนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและเป็นการคืนคนดีกลับสู่สังคมตามจุดมุ่งหมายของกรมราชทัณฑ์ (สมบุญ, 2542)

เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำต้องคลุกคลีอยู่กับผู้ต้องขังจำนวนมากซึ่งแต่ละคนก็มีความคิดที่แตกต่างกันไป และเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นผู้ที่มีความทศปในการอบรมแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของผู้กระทำผิด ให้เรียนรู้การกระทำที่ดีและนำไปเป็นแนวคิดในการปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1986: 399-401) คือ การชักชวนด้วยวาจา ซึ่งเป็นความพยายามที่จะใช้ถ้อยคำชักชวนให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่เขาทำ การชักชวนด้วยวาจาจะเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำตระหนักอยู่เสมอว่างานของตนนั้นเป็นงานที่กระทำเพื่อสังคม เป็นงานที่เสียสละ อีกทั้งต้องใช้ความอดทนในการปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้ต้องขังในการอยู่ร่วมกันสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยและผูกใจให้ผู้ต้องขังเคารพรักใคร่ เพื่อที่จะได้ไม่หลบหนี และมีความรู้สึกว่าคุณในสังคมเปิดโอกาสให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี ที่สามารถกระทำประโยชน์ให้สังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ

ผลการศึกษาความเครียด พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับความเครียดที่เหมาะสม ตามข้อมูลของกรมสุขภาพจิต ซึ่งอาจจะกระตุ้นให้ร่างกายมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ทำออกมามีคุณภาพ และยังช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติอีกด้วย โดยสอดคล้องกับข้อมูลของกรมสุขภาพจิต (2544) ที่กล่าวถึงความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความเครียดในระดับที่ต่ำเกินไป ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะต่ำ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ถ้าความเครียดในระดับสูงเกินไปก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งระดับความเครียดที่เหมาะสมควรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะกระตุ้นให้ร่างกายเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

เมื่อพิจารณาระดับความเครียดในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเครียดด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติงานที่มีลักษณะเหมือนเดิมเป็นประจำ ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปรับตัวในด้านการปฏิบัติงาน การรับประทานอาหารและการดูแลสุขภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ในทางจิตวิทยา ความเครียดระดับปานกลางจะกระตุ้นและทำให้นุคคลสามารถมีปฏิกิริยาตอบโต้กับสภาพแวดล้อมที่ล้อมรอบตัวเขาได้มากขึ้น บุคคลทำงานได้ดีขึ้น (สร้อยตระกูล, 2541)

เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเครียดด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากทางเรือนจำมีการวางกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของเรือนจำไม่เกิดความวิตกกังวลในเรื่องการหลบหนีของผู้ต้องขังและความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน

เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเครียดด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากเจ้าพนักงานเรือนจำมีการปฏิบัติงานในลักษณะซ้ำซาก จำเจ เป็นประจำ ซึ่งอาจจะทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความเคยชินกับงานที่ปฏิบัติทำให้การตัดสินใจมีความผิดพลาดน้อยลง และมีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำได้ดี

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานหลัก ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดโดยรวมของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์การสามารถพยากรณ์ความเครียดโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดโดยรวมได้เพียงร้อยละ 4.7 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดโดยรวม

จากผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรเพียง 1 ตัว คือ ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์การสามารถพยากรณ์ความเครียดโดยรวม ซึ่งด้านบทบาทในองค์การมีผลเชิงลบต่อความเครียดโดยรวม ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากเจ้าพนักงานเรือนจำมีขอบเขตของงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในขณะปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัตินั้นต้องกระทำเหมือนเดิมทุกวัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเคยชินกับงาน เปรียบเสมือนเป็นกิจวัตรประจำวัน อาจส่งผลให้เกิดความเครียดโดยรวมได้น้อยมาก เพราะทั้งร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติได้ ดังนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดโดยรวมลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ (2535) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่มีผลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดโดยรวมได้ อาจจะเนื่องจากเจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาและทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้น จึงมีประสบการณ์ในการทำงานสูง และปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำ ซึ่งอาจ

เป็นสาเหตุที่ทำให้มีความรู้ในการสลับเลื่อนชั้นให้อยู่ในระดับสูงขึ้นได้ ส่งผลให้ความเครียดโดยรวมที่มีลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์จารุ (2545) ที่ศึกษา ความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความเครียด

จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดโดยรวมได้ อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้เพราะว่าเป็นงานที่ตนปฏิบัติมาเป็นเวลานาน และมีลักษณะเหมือนเดิม จึงทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ Bandura (1986: 393) ที่กล่าวถึง บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์การสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายได้เพียงร้อยละ 6.0 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกาย

จากผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรเพียง 1 ตัว คือ ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์การที่สามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกาย ซึ่งด้านบทบาทในองค์การมีผลเชิงลบต่อความเครียดด้านร่างกาย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำมีขอบเขตงานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ เช่น การนั่งเฝ้ากำแพง เฝ้าเขตแดน และอยู่บนป้อมยามคอยระวังเหตุการณ์อยู่เป็นประจำ ซึ่งงานที่ปฏิบัติมีระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน ดังนั้นอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำจึงสามารถกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ เช่น การรับประทานอาหาร การพักผ่อน และการออกกำลังกาย

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายได้ อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 21-30 ปี ซึ่งถือว่า

มีอายุงานและประสบการณ์ในการทำงานสูง จึงสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสมดุลกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Galand and Bush (1982: 11) ได้สรุปปัจจัยด้านงานในเรื่อง ระยะเวลาของการเกิดความเครียด ซึ่งในระยะแรก ๆ จะยังปรับตัวไม่ได้ เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลจะค่อย ๆ ปรับตัวได้ในที่สุด เนื่องจากบุคคลจะค่อย ๆ เรียนรู้การเผชิญความเครียดที่มีความเหมาะสมและแก้ปัญหาได้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิดา (2544) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานออเธอร์ไรสเทเลออร์ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ อายุงาน ไม่มีผลต่อความเครียดของพนักงานออเธอร์ไรสเทเลออร์

จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายได้ อาจจะเนื่องมาจากผู้ต้องขังมีจำนวนมากแต่เจ้าพนักงานเรือนจำมีไม่เพียงพอกับจำนวนของผู้ต้องขัง ดังนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อทำให้ปริมาณงานเหมาะสมกับจำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำ ส่งผลให้ไม่เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจได้เพียงร้อยละ 6.1 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานด้านบทบาทในองค์กรสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจ ซึ่งด้านบทบาทในองค์กรมีผลเชิงลบต่อความเครียดด้านจิตใจ อาจจะเนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติ นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม คือ การดูแลผู้ที่กระทำผิดให้กลับตัวกลับใจเป็นคนดี ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ ดังนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีความเข้าใจในบทบาทสูงย่อมส่งผลให้ความเครียดด้านจิตใจลดลง และจากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจาก เจ้าพนักงานเรือนจำ

มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้น ความทะเยอทะยาน และรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและต้องมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากการที่บุคคลได้ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา นั้น อาจส่งผลให้เกิดความเครียดด้านจิตใจสูงขึ้นตามไปด้วย (Bandura and Cervone, 1983)

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านจิตใจได้ อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญา ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาในระดับนี้ย่อมจะสามารถแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ เพราะมีวิธีการคิดเป็นระบบและมีขั้นตอนเชิงเหตุผล ทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณิตา (2542) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความเครียด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมได้เพียงร้อยละ 3.3 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรม โดยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีผลเชิงลบต่อความเครียดด้านพฤติกรรม ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำต้องปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ มีการติดต่อประสานงานกัน ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความผิดพลาดน้อยลง ส่งผลให้การโยกย้าย และลาออกจากงานลดลงอีกด้วย ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานสูงย่อมส่งผลให้ความเครียด

ด้านพฤติกรรมลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของนราเดช (2544) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียด

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมได้ อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ถือได้ว่ามีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ มาก ทำให้มีการคิดและตัดสินใจในเรื่องการทำงานอย่างรอบคอบ ใช้ประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานได้ดี และกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว อาจเป็นสาเหตุให้รู้จักการยับยั้งชั่งใจ และมีความรับผิดชอบมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมฤดี (2547) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดด้านพฤติกรรมได้ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากเจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดียึดถือระเบียบวินัย มีความสามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจของเพื่อนร่วมงานให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยเช่นเดียวกับตน อาจเป็นสาเหตุให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเอาใจใส่และรับผิดชอบต่องานมากขึ้นและร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Bandura (1986) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การชักชวนด้วยวาจาจะเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จตามบุคคลที่เรายึดเป็นแบบอย่าง