ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา)

ปริญญา

สุขศึกษา | พลศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงาน หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

Factors Causing Stress from Work and Influencing Its' Management in Employees of Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit

นามผู้วิจัย นางสาวธริสรา สกุลแถว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ธีรเวชเจริญชัย, วท.ม.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ธนวรรธน์ อิ่มสมบูรณ์, Dr.P.H.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ มาลีหอม, ศศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียด ของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

Factors Causing Stress from Work and Influencing Its' Management in Employees of Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit

โดย

นางสาวธริสรา สกุลแถว

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา)
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธริสรา สกุลแถว 2555: ปัจจัยที่ก่อให้ความเครียดจากการทำงานและการจัดความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา) สาขาวิชาสุขศึกษา ภาควิชาพลศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ธีรเวชเจริญชัย, วท.ม. 127 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทุกคนในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดจำนวน 132 คน ผลจากการเก็บแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยใช้วัดระดับความเครียด ข้อมูลพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติไคว์สแคว์ (χ^2 - test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของ พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเผชิญความเครียดได้แก่ ด้านครอบครัว การเผชิญความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด คือ ยอมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาก่อนที่จะแก้ปัญหานั้น มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาให้ง่ายขึ้น ขอคำแนะนำจากบุคคลอื่นในการแก้ปัญหา มีการนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ แล้วประเมินว่าประสบการณ์ใดที่ให้ผลเป็นประโยชน์มากกว่าเพื่อเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และมีการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข เพื่อไม่ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้น และการจัดการความเครียด คือช้อบปิ้ง ดูหนัง ฟังเพลง ไปเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ และออกไปสังสรรค์นอกบ้านกับเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว

ซึ่งผู้ทำวิจัยสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการป้องกันความเครียดจากการทำงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในอนาคตต่อไป

_____ / _____ / _____

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Tharisara Sakulthaew 2012: Factors Causing Stress from Work and Influencing Its' Management in Employees of Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit. Master of Science (Health Education), Major Field: Health Education, Department of Physical Education. Thesis Advisor: Associate Professor Supat Teravecharoenchai, M.Sc. 127 pages.

The objectives of this descriptive research study was to determine a factors affecting Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit (MORU) employees' stress and their stress management.

Study was descriptive research by using survey method by the population of this study is that all employees in the Mahidol – Oxford Tropical Medicine Research Unit N= 132. A sample of 121 respondents, representing 91.67%. The questionnaire was measure a stress levels, Stress management behavior and Stress solving strategies of employees in Mahidol–Oxford Tropical Medicine Research Unit and using the SPSS statistical software for analysis. The descriptive statistics (Descriptive Statistics) and percentage (Percentage) Average (Mean) and SD (Standard Deviation) statistics, Chi-square (χ^2 - test) and Correlation are statistically significant at the .05.

The results showed that the factors that affect stress Employees in Mahidol–Oxford Tropical Medicine Research Unit are job title, policy and administration while family is the factors affecting the stress management behaviors which including accept the situation as it is, analyze the causes of problem before solve it, use past experience to help determine which past experiences to solving the current problem and search for more information to help for problem solving. For stress solving strategies including shopping see movies listen to music, vacation to other cities or countries and go out to socialize with friends or family.

As well as obtaining information regarding to factors causing from work with Behaviors of community in Mahidol Oxford Tropical Medicine Research Unit will be used for prevention stress causing from work in the future.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณาจารย์ทั้งหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ธีรเวชเจริญชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.ธนวรรธน์ อิ่มสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.จงกล แก่นเพิ่ม ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์อลิสา นิติธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์และมีคุณค่าทางวิชาการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ Professor Nicholas Day ผู้อำนวยการหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่ได้อนุญาตให้เก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณ Professor Arjen Dondorp ที่สนับสนุนทุนการศึกษาในการเรียนในครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดทุกคน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามในการวิจัย และให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณตา คุณยาย พี่ และน้อง ผู้ซึ่งมีส่วนในการให้กำลังใจ ความรักความห่วงใย ช่วยเหลือเกื้อกูลเสมอมา รวมทั้งเพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาวิชาสุขศึกษาทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดมา คุณประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ บิดา มารดา คณาจารย์และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องไว้ ณ ที่นี้

ธริสรา สกุลแถว

มีนาคม 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญ	(1)
สารบัญตาราง	(2)
สารบัญภาพ	(4)
คำนำ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
การตรวจเอกสาร	11
อุปกรณ์และวิธีการ	45
ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	54
ผลการวิจัย	54
ข้อวิจารณ์	78
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	91
สรุปผลการวิจัย	91
ข้อเสนอแนะ	94
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	98
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	103
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	105
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	127

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม	55
2	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามลักษณะงาน	58
3	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน	58
4	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามนโยบายและการบริหาร	59
5	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	59
6	การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มประชากร	60
7	การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานของกลุ่มประชากร	60
8	การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของกลุ่มประชากร	61
9	ระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	61
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียด	62
11	พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด จำแนกตามการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	62
12	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	64
13	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	65
14	ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	66
15	ความสัมพันธ์ระหว่างสายการปฏิบัติงาน กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	67
16	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	69
17	ความสัมพันธ์ระหว่างโรคประจำตัว กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	69

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	70
19	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	71
20	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	74
21	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร	75
22	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	78

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	เครือข่ายการทำวิจัยของหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดและเครือข่ายในแถบเอเซีย	13
2	เครือข่ายการทำวิจัยของหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดและเครือข่ายในแถบเอเซียและแอฟริกา	13
3	แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)	23
4	ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	26
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	43

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียด ของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

Factors Causing Stress from Work and Influencing Its' Management in Employees of Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit

คำนำ

จากการที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เกิดการแข่งขัน เร่งรีบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทำงาน เพราะการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ดังคำที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคือการทำงาน เนื่องจากตามปกติคนส่วนใหญ่จะต้องทำงานเพื่อหารายได้ที่นำมาเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งช่วยให้ความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตดีขึ้น การทำงานจะประสบผลสำเร็จ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างจึงมักก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งความเครียดจากการทำงานมักจะแสดงอาการเหล่านี้เช่น หงุดหงิดง่าย ฟุ้งซ่าน คิดมาก นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร ท้องผูก ท้องเสีย ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อฯ เป็นต้น บางคนอาจมีอาการใดอาการหนึ่ง หรือหลายอาการร่วมกัน (โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ราชนครินทร์, 2545)

สาเหตุของความเครียด เป็น สิ่งที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์สภาวะร่างกายของบุคคลเป็นสิ่งที่คาดว่าจะมีผลก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ และการเกิดความเครียดนั้นมาจากสาเหตุใหญ่ 2 ประการ คือจากตัวบุคคลเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสติปัญญา ประสบการณ์ชีวิต บุคลิกภาพ เฉพาะบุคคลเป็นแบบก้าวร้าว เก็บตัว ต่อต้านสังคม รักและหลงตนเองมาก ความคับข้องใจ ความรู้สึกสูญเสีย และรู้สึกผิด ความพิการ ความเจ็บปวดทางด้านร่างกายและอื่นๆที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล และจากภายนอกตัวบุคคล เป็นเรื่องของปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่นปัญหาจากอาชีพการงาน เศรษฐกิจและสังคม ความยากจนและสภาพของสังคมเมือง การเปลี่ยนแปลงชีวิต ความรับผิดชอบ และตำแหน่งหน้าที่การงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและแวดล้อมบุคคลนั้นๆ อยู่ (วราภรณ์, 2545)

ผลจากปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่อความเครียด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคคลนั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านพฤติกรรม เมื่อบุคคลอยู่ในความเครียดเป็นเวลานานจะทำให้สุขภาพร่างกายเลวลงเนื่องจากความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ซึ่งเป็นชีวเคมีที่สำคัญต่อมนุษย์ เราทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายใน ขณะเกิดความเครียดจะทำให้ต่อมถูกกระตุ้น ทำให้ต่อมหมวกไตหลั่งฮอร์โมนคอร์ติซอล (cortisol) เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาการทางกายหลายอย่างแตกต่างกันไปแล้วแต่บุคคล ตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย ขาดสมาธิ จิตใจขุ่นมัว โมโหโกรธง่าย วิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคประสาทได้ บ่อยครั้งบุคคลจะมีพฤติกรรมการปรับตัวต่อความเครียดในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ติดเหล้าติดยา เล่นการพนัน การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีบางอย่างในสมองทำให้บุคคลมีพฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้น ความอดทนเริ่มต่ำลง พร้อมที่จะเป็นศัตรูกับผู้อื่นได้ง่าย อาจมีการอาละวาดขว้างปาข้าวของ ทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายร่างกายตนเอง หรือหากบางรายที่เครียดมากอาจเกิดอาการหลงผิดและตัดสินใจแบบชั่ววูบนำไปสู่การฆ่าตัวตายในที่สุด (ศรีจันทร์, 2554)

ความเครียดถือเป็นปัญหาทางสุขภาพจิตที่สำคัญที่สุดปัญหาหนึ่ง เพราะว่าผลของความเครียดทำให้บุคคลไม่มีความสุขไม่มีความสบายใจ ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ทางร่างกายตามมา เช่น นอนไม่หลับ แผลในกระเพาะอาหาร โรคเบาหวานกำเริบ หลอดเลือดหัวใจอุดตัน โรคหอบ หืด และมะเร็ง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการแข่งขันเป็นไปอย่างสูงยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดภาวะที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้นความเครียดทำให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวง จากการขาดงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อีกทั้งยังต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และเป็นเหตุชักจูงให้บุคคลปรับตัวในทางที่ผิด บางคนหาทางระบายความเครียดด้วยเหล้าและบุหรี่ ติดสารเสพติดหลายคนหมกมุ่นอยู่กับการพนัน และมีบางรายมีการกระทำก้าวร้าวรุนแรงถึงการอัตวินิบาตกรรม หรือฆ่าตัวตาย กล่าวคือทำร้ายตนเองและทำร้ายผู้อื่น (วราภรณ์, 2545)

มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียด พบว่าหนึ่งในสี่ของคนงานบอกว่าได้รับความเครียดจากที่ทำงาน สามในสี่บอกว่าความเครียดจากที่ทำงานมากว่าสมัยอดีต และพบว่าความเครียดจากที่ทำงานทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ เศรษฐกิจและครอบครัว โดยมีการสำรวจพบว่ามีความเครียดจากที่ทำงานร้อยละ 26-40 (สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา, 2552)

ดังนั้นถ้าเราจัดการความกังวลได้ดีเราก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น เราจะมีความสุขประสิทธิภาพสูงขึ้น แล้วเราจะสามารถจัดการตัวเอง สร้างสัมพันธภาพได้ดีในการทำให้งานประสบผลสำเร็จ เนื่องจากงานปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือหลายฝ่าย ไม่มีงานไหนที่จะสำเร็จโดยใช้สาขาวิชาชีพเดียวในปัจจุบัน การฝึกจัดการตัวเองโดยเฉพาะเรื่องความเครียดและความกังวลเป็นการเติมศักยภาพภายในให้นำออกมาใช้ได้ดีขึ้น (ศิริชัย, 2555)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดในพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการแก้ไข และป้องกันความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โรคประจำตัว กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

4. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

5. เพื่อทราบถึงการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมหรือเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ช่วยให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความเครียดและการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เมื่อจำแนกตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

3. เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการป้องกันปัญหาความเครียดจากการทำงาน การรณรงค์ การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพจิตได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

2. กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานทุกคนในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด รวมทั้งสิ้น 132 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น2 กลุ่มได้แก่

1.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)ได้แก่ พฤติกรรมการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ซึ่งประกอบด้วย ระดับความเครียด พฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียด

3. ตัวแปรอธิบาย (Descriptive variables) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายการปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิยามศัพท์

ความเครียด หมายถึง ภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆและทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับของตำแหน่งงาน คือบริหาร วิจัย วิชาการ และปฏิบัติการของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับมอบหมาย รวมไปจนถึงผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆตาม ในที่นี้หมายถึงพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ปัจจัยทางชีวสังคม หมายถึง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว ของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ด้านลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ ความท้าทายของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ความยาก-ง่ายของงาน และมาตรฐานขององค์การ

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุลนั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาดประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่พนักงานที่อยู่ในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ได้แก่ความหลากหลายในงาน การมีความหมายของงานและความสำคัญของงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการพิจารณาผลงาน การเลื่อนตำแหน่งสูง และการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา ของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด โดยพิจารณาจากการยอมรับการสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่มอบให้เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เนื่องจากผลตอบแทนการทำงาน มิใช่เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น การพิจารณาผลตอบแทนการทำงานตามหลักการดังกล่าวจึงมีการแบ่งแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผลตอบแทนเป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและตอบแทนโดยตรง

    1.1 การจ่ายตามค่าของงานที่เพิ่มขึ้น

    1.2 การขึ้นค่าจ้างตามผลการทำงานที่ดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 การตอบแทนความทุ่มเทและมีส่วนในความสำเร็จทางธุรกิจ

1.4 การให้รางวัลในฐานะมีผลงานดีเด่น ฯลฯ

2. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแต่ตอบแทนในทางอ้อม

2.1 การกำหนดบางตำแหน่งงานเป็นการเฉพาะให้เป็นเกียรติ

2.2 การกำหนดระดับความมีอาวุโสให้เป็นพิเศษ

2.3 การพิจารณาถึงความรับผิดชอบด้านสังคม ซึ่งได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ (เงินบำนาญ เงินชดเชย)

2.4 การตอบแทนความจงรักภักดีต่อบริษัท เช่น เงินรางวัลสำหรับผู้ทำงานกับบริษัทมา 10 ปี เป็นต้น

3. ผลตอบแทนซึ่งไม่มีค่าเป็นตัวเงิน

3.1 การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถซึ่งจะเปิดโอกาสให้พนักงานก้าวหน้าได้

3.2 การพัฒนาตัวพนักงานทั้งระบบการฝึกอบรมและระบบอื่น ๆ

3.3 การรับรองศักยภาพและพยายามส่งเสริมให้พนักงานพนักงานพัฒนาศักยภาพของตนให้สูง ยิ่ง ๆ ขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

1. การบริหารนโยบาย (Policy)

2. การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การบริหารคุณธรรม (Morality)

4. การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)

5. การวางแผน (Planning)

6. การจัดองค์การ (Organizing)

7. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)

8. การอำนวยการ(Directing)

9. การประสานงาน (Coordinating)

10. การรายงาน (Reporting)

11. การงบประมาณ (Budgeting)

ครอบครัว หมายถึง การอยู่ร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันผูกพันกัน ของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เช่น ความสัมพันธ์ทางสายเลือด หรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม สมาชิกที่มีความสัมพันธ์กันและมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน เช่น เป็นบิดา เป็นมารดา เป็นสามีหรือภรรยา หรือเป็นบุตร ฯลฯ ซึ่งสมาชิกเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทยได้ให้ความหมายของครอบครัวในเชิงสหวิทยาการ ดังนี้ (รุจา, 2537)

1. ด้านชีววิทยา ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่มีความผูกพันทางสายโลหิต

2. ด้านเศรษฐศาสตร์ ครอบครัวหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ใช้จ่ายเงินจากงบประมาณเดียวกัน แม้จะอาศัยอยู่ต่างสถานที่กัน

3. ด้านสังคมศาสตร์ ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมเคหะสถานหรือบ้านเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ สนใจต่อทุกข์ซึ่งกันและกัน มีความผูกพันกัน มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน โดยไม่จำเป็นต้องสืบสายโลหิตเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ทางกฎหมาย หรือนิติศาสตร์ ครอบครัวหมายถึง ครอบครัวที่ชายหญิงจดทะเบียนสมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งครอบคลุมถึงบุตรและบุตรบุญธรรม กฎหมายยังได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรที่มีต่อกัน และกำหนดสิทธิในการรับมรดกตามกฎหมาย

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่ผู้รับแรงสนับสนุนทางสังคมได้รับความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสารวัตถุสิ่งของหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุนของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ซึ่งอาจเป็นบุคคลที่เป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติไปในทางที่ผู้รับต้องการในที่นี้ หมายถึง การมีสุขภาพดี แรงสนับสนุนทางสังคมอาจมาจากบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักเรียน อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำชุมชน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขก็ได้

การตรวจเอกสาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทของหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด
2. แนวคิดปัจจัยที่ก่อความเครียดในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงสนับสนุนทางสังคม
6. แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของหน่วยวิจัยหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit (MORU) เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย Wellcome Trust (องค์กรการกุศลที่อุทิศตนเพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการแพทย์ในมนุษย์และสัตว์ และรวมถึงการสนับสนุนด้านการศึกษา การประยุกต์ใช้ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาสุขภาพ ซึ่งเป็นองค์กรอิสระปลอดจากผลประโยชน์ทางการเมืองและการค้า) MORU เป็นองค์กรเครือข่ายของ Wellcome Trust ในต่างประเทศทางภาคพื้นตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีสองเครือข่ายหลักใหญ่ ๆ คือ MORU และ OUCRU (Oxford University Clinical Research Unit) ที่ประเทศเวียดนาม

MORU เป็นความร่วมมือระหว่างไทย ลาว และเวียดนาม ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางด้านวิทยาศาสตร์และการบริหารการทำวิจัยทางด้านโรคเขตร้อน โดยมีการทำวิจัยโรคมาลาเรีย โรคเมลิออยโดสิส โรคไข้รากสาดใหญ่ (Rickettsial diseases) วัณโรค และวิจัยคุณภาพของยาที่ใช้รักษาโรคทางด้านเขตร้อนเป็นหลัก มีหน่วยงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ภายใต้คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล และมีหน่วยงานวิจัยสำคัญที่แยกย่อยออกไปทำวิจัยทางชายแดนไทยและพม่า ชื่อหน่วยวิจัยโรคมาลาเรีย Shoklo หรือ SMRU (Sea Mammal Research Unit) ตั้งอยู่ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และที่ LOMWRU (Lao Oxford Mahosot Wellcome Trust Research Unit) ตั้งอยู่ที่ โรงพยาบาลมโหสถ ในเวียงจันทน์ ประเทศลาว

ทางด้านการดำเนินการทำวิจัยนั้น MORU มีพื้นที่ในการทำวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยในเครือข่าย MORU ยังมีความเชี่ยวชาญอย่างมากในการทำวิจัยทางด้านโรคเขตร้อน ทั้งยัง มีโครงการวิจัยใหญ่ ๆ ในต่างประเทศมากมาย ทั้งทางแถบเอเชีย และแอฟริกา มีการเชื่อมโยงเครือข่าย ของการทำวิจัยอย่างใกล้ชิดกับสถานที่ที่ทำวิจัย และที่สำคัญ MORU มีห้องปฏิบัติการของตัวเอง ภายในประเทศ และในพื้นที่โดยรอบของการทำวิจัย โดยได้สร้างผลงานที่มีประโยชน์มากมายต่อ วงการแพทย์ และมีเครือข่ายของการทำวิจัยยารักษาโรคทางเขตร้อนอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ ในความสามารถของการทำวิจัยของ MORU ทั้งยังมีความสามารถในการทำวิจัยได้อย่างรวดเร็วเพื่อ ตอบสนองการทำวิจัยที่ดี และยังช่วยป้องกันภัยคุกคามจากโรคและโรคติดเชื้อทางด้านโรคเขตร้อน ที่เกิดใหม่ได้เป็นอย่างดี

ความสามารถและความสำเร็จนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างดีมาโดยตลอดมากกว่า 30 ปี และ MORU ยังได้รับการสนับสนุนที่ดีจาก Wellcome Trust โดยมีปรัชญาการจัดการที่เน้นความร่วมมือและการ ทำงานร่วมกันที่ช่วยส่งเสริมการทำวิจัย และยังได้รับการไว้วางใจภายในเครือข่ายและระหว่าง กระทรวงสาธารณสุข และสถาบันอื่นในการทำวิจัยในประเทศนั้น ๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 1 เครือข่ายการทำวิจัยของหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดและเครือข่ายในแถบเอเชีย

ภาพที่ 2 เครือข่ายการทำวิจัยของหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดและเครือข่ายในแถบเอเชียและแอฟริกา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดปัจจัยที่ก่อความเครียดในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมาย ความเครียด ดังนี้

อารี และปนัดดา (2540) กล่าวว่า ความเครียดนั้นเป็นภาวะทางจิตที่สื่อให้เห็นถึงความวิตกกังวล เกิดขึ้นจากความไม่ประสบผลสำเร็จ การสูญเสีย หรือการขาดสมดุลในชีวิต ความเครียดเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกคน และมักพบมากในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพ ที่ต้องใช้สมอง และการแข่งขันที่สูง โดยบุคคลที่มีความเครียดมาก ปรากฏการณ์ของโรคที่เกี่ยวข้องกับความความเครียดก็จะสูงตามไปด้วย

นิกูล (2540) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ

จุฑารัตน์ (2541) กล่าววว่า ความเครียด หมายถึง การรับรู้ถึงกลุ่มอาการที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกาย และจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ อันเนื่องมาจาก มีสิ่งมาขัดขวางความต้องการ หรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คาดคิดว่าหนักหรือเกินกว่าความ สามารถที่จะแก้ไข มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้าท้อแท้ ไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน

วรรธณา (2541) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ขาดสมดุล ของร่างกายและจิตใจอันเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกร่างกาย เป็นปฏิกิริยาที่ตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งที่มากุกคามร่างกาย และจิตใจ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของร่างกาย เมื่อบุคคลมีความเครียดจะปรากฏอาการทางร่างกายได้แก่ ปวดศีรษะ มือสั่น นอนไม่หลับ และอาการทางจิตใจได้แก่ ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด เป็นต้น

เกษม (2544) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 พวก ได้แก่ ความเครียดทางกายกับความเครียดทางใจ

1. ความเครียดทางกาย ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากตัวกระตุ้นที่กระทำต่อร่างกายไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ ความร้อน แสง เสียง สารเคมี หรือเกิดจากความต้องการของร่างกายเอง เช่น ความหิว ความต้องการขับถ่าย สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความเครียดทางใจ ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากเรื่องราวที่มากระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิดทุกข์ทรมานทางใจเช่น การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก การพบปะหรืออยู่ร่วมกับบุคคลที่เกลียด การที่ต้องทำอะไรฝืนความรู้สึกของตนเอง การถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว การสูญเสียเงินทองหรือเกียรติยศ เป็นต้น

ดารณี (2545) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะที่คนต้องประสบหรือ เผชิญกับการท้าทายที่สำคัญและไม่มีความสมดุลระหว่างความต้องการ และการตอบสนอง จากหลักการ แนวคิดดังกล่าวสรุปว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกาย และจิตใจถูกกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดความวิตกกังวล ร่างกายหรือจิตใจขาดความสมดุล โดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกถึงความเครียดแตกต่างกัน

ความเครียดกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับชีวิตคนสมัยใหม่ แม้ว่าจะดูแลสุขภาพของตนเองดีเพียงใด แต่เมื่อต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เป็นประจำ ก็จะทำให้เกิดปัญหาและความคับข้องใจอยู่เช่นเดิม หัวข้อดังต่อไปนี้ คือ สถานการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุดแก่ทั้งชายและหญิง (บี เอปสไตน์, ผู้เชี่ยวชาญด้านการเลือกอาชีพ)

มีภาระหน้าที่มากมายแต่มีเวลาเพียงเล็กน้อย: คนส่วนใหญ่มักจะไม่มีการจัดตารางเวลาในการทำสิ่งต่างๆ แต่การวางแผนจะช่วยให้ประหยัดเวลาได้มากขึ้น เช่นการวางแผนโครงการ การจัดตารางเวลาสำหรับสิ่งที่ต้องทำในหนึ่งสัปดาห์ และการจัดรายละเอียดหน้าที่ในแต่ละวัน จะทำให้สามารถควบคุมเวลาในการทำงานได้ สำหรับเคล็ดลับอื่นๆที่ได้ผลเช่นกัน ก็คือ แจงรายละเอียดงานที่ต้องทำทั้งหมดออกมา และขอให้หัวหน้าช่วยแนะนำและกำหนดเวลาในการทำงานให้ เพราะบ่อยครั้งที่หัวหน้ามักจะไม่ทราบว่า เรามีงานต้องทำมากเพียงใด

กำหนดส่งงาน: เมื่อมีการวางแผนและจัดเวลาในการทำงาน จะทำให้สาสามารถทำงานออกมาได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ต้องคอยกังวลในการเร่งทำงานให้เสร็จตามเวลา เมื่อถึงกำหนดในการส่งงาน ก็แจ้งให้เจ้านายทราบ พร้อมทั้งช่วยกันวางแผนสำหรับการทำงานในโครงการต่อไปด้วย เพราะจะช่วยให้เจ้านายของเรามีส่วนรับผิดชอบในการทำงาน พร้อมทั้งทราบเวลาที่แน่นอนสำหรับงานแต่ละชิ้นอีกด้วย

ความขัดแย้งระหว่างบุคคล: ปมปัญหานี้มักจะเกิดขึ้นจากความแตกต่างในด้านความคิดเห็น ความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวัง คนหนึ่งต้องการอย่างหนึ่ง อีกคนต้องการอีกอย่างหนึ่ง จึงก่อให้เกิดความเครียดขึ้นแก่ผู้ที่ประสบกับสภาวะเหล่านั้น เรามักจะคิดอยู่เสมอว่า ถ้าหากมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฝ่ายหนึ่งโต้แย้งแล้วได้ผลตามนั้น อีกฝ่ายจะกลายเป็นผู้แพ้ในทันที ทั้งๆที่ไม่ควรจะกลายเป็นปัญหาเช่นนั้นได้ ดังนั้น คุณสามารถลดความเครียดให้กับตนเองได้ โดยพยายามอยู่ในที่ๆ ผู้คนมักมีความเห็นตรงกัน มุ่งเน้นไปที่การทำงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว และจำไว้ว่าคุณต้องการเพียงแค่แก้ปัญหาเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์หาตัวคนผิดในทุกกรณี

มีภาระหน้าที่มากมายแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ: ทางแก้ที่ถูกต้องก็คือ ส่งรายงานให้หัวหน้าของคุณทราบว่า คุณต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เมื่อเป็นสิ่งที่เกินหน้าที่ของคุณ จึงค่อยส่งต่อไปให้กับหัวหน้า วิธีนี้จะทำให้หัวหน้าของคุณ ทราบว่าคุณควรจะมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน

การพูดหน้าที่ประชุมหรือการยืนอยู่ในที่แจ้ง: เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนเรามีความเครียด เนื่องจากกลัวที่จะต้องพูดต่อที่ชุมชนและกลัวความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นควรอาศัยความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มความมั่นใจให้มีมากขึ้น ฝึกทักษะการนำเสนอ และเพิ่มศักยภาพในการพูดต่อที่ชุมชนให้ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณมีความมั่นใจมากขึ้น การเตรียมตัวให้ดีก่อนที่จะต้องพูดจะช่วยลดความเครียดของคุณลงได้

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมและการแบ่งแยก: ควรจะทราบว่าตนเองมีสิทธิในด้านใดตามกฎหมายบ้างเพื่อรักษาสิทธิ์นั้น สิ่งที่มักก่อให้เกิดความเครียดอีกหนึ่งประการก็คือ การแบ่งแยก ซึ่งบอกเป็นปริมาณไม่ได้ แต่เราสามารถรู้สึกถึงสิ่งนี้ได้ ดังนั้นเราจึงควรทราบสิทธิและคุณค่าของตนเองเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเหล่านั้น เช่น กล้าขอค่าตอบแทนเพิ่มตามสัญญา โดยไม่เป็นการออกนอกหน้าและแสดงออกมากเกินไป

เมื่อรู้สึกว่าตนเองเริ่มเครียดมากเกินไป ให้พยายามทำตามคำแนะนำดังต่อไปนี้

1. พยายามไปอยู่ในที่ที่มีคนเอาใจใส่ดูแลคุณ โดยเฉพาะคนที่มีจิตใจและอารมณ์ดี

2. หาต้นไม้หรือดอกไม้ต้นเล็กๆมาวางที่โต๊ะทำงาน ต้นไม้และดอกไม้จะทำให้คุณรู้สึกสดชื่น

3. ไล่ลำดับสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับคุณ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. อ่านหนังสือที่จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ตนเอง

5. สวดมนต์และทำสมาธิ

6. พักทานอาหารกลางวันกับเพื่อน โดยไม่มีเรื่องงานมาแทรก

7. หาเวลาไปนั่งดื่มกาแฟเพื่อผ่อนคลายอารมณ์

8. นั่งชิดริมหน้าต่าง

9. ไปสวนสาธารณะ

10. ไปดูภาพยนตร์หรือคอนเสิร์ต

11. ซื้อของขวัญหรือให้รางวัลแก่ตนเอง และบอกตนเองว่านี่เป็นสิ่งตอบแทนสำหรับตัวเรา

12. ไปร้านเสริมสวย เพื่อดูแลเรื่องผม หน้า สัดส่วน ฯลฯ

13. นั่งดูเด็ก ๆ เล่นสนุกกัน

นอกจากนี้ทัศนคติและความตั้งใจดี จะช่วยลดปัญหาความคับข้องใจ ความไม่สบายใจ ความริษยา ความโกรธ ความเก็บกด และความรู้สึกต่างๆที่ไม่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความเครียดได้ ความสงบในจิตใจจะต้องเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สงบเสียก่อน

สาเหตุของความเครียดจากที่ทำงาน

สาเหตุของความเครียดจากที่ทำงานมาจากสาเหตุใหญ่สองประการ (กรมสุขภาพจิต, 2554) ได้แก่

1. จากตัวพนักงานเอง คนที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่ถูกต้อง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาเรื่องความเครียดและความ สามารถในการปรับตัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่เครียดหรือเครียดน้อย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. จากสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งแบ่งได้เป็น

2.1 ปริมาณงาน ปริมาณงานที่มาก การที่ไม่ได้พัก การที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน การทำงานเป็นกะ งานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงาน

2.2 วิธีการบริหาร การบริหารงานโดยขาดการมีส่วนร่วมของคนงาน ขาดการสื่อสารที่ดีภายในองค์การ สภาพการทำงานที่เป็นเจ้านายและลูกน้องไม่เป็นแบบเพื่อนหรือครอบครัว เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียด

2.3 ความสัมพันธ์ของพนักงานและเจ้านาย หากความสัมพันธ์ในองค์การไม่ดีจะเกิดความเครียดในองค์การ

2.4 ระเบียบการทำงาน หากมีระเบียบมากไป ความรับผิดชอบมากไป หรือหน้าที่มากไป ความคาดหวังเกี่ยวกับงานมากไป เหล่านี้จะก่อให้เกิดความเครียด

2.5 ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน หากไม่มีความมั่นคงหรือความก้าวหน้า หรือการให้ความดีความชอบ หรือการเปลี่ยนตำแหน่งอย่างไม่คาดหวัง เหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความความเครียด

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียง อุณหภูมิ กลิ่น มลภาวะ ความแออัดเหล่านี้จะเกิดความเครียด

การจัดการความเครียดในการทำงาน

หากมีความเครียดในการทำงานมีวิธีที่จะลดความเครียดในที่ทำงานดังนี้ (Healthiness Plus, 2554)

1. การจัดการกับความเครียด Stress Management เป็นการสอนให้รู้จักเรื่องความเครียด ผลเสียของความเครียด เทคนิคการลดความเครียด การจัดการกับความเครียดจะทำให้ลดอาการของความเครียดและอาการนอนไม่หลับ การจัดการเกี่ยวกับความเครียดเป็นเพียงลดอาการของความเครียดชั่วคราวเท่านั้น ปัญหาที่เป็นรากเหง้าของความเครียดต้องได้รับการแก้ไขด้วยจึงเป็นการป้องกันที่ถาวร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การเปลี่ยนแปลงองค์การ Organizational Change เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุของความเครียดและเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อลดความเครียด แต่ผู้บริหารมักจะไม่ชอบเนื่องจากจะกระทบต่อการทำงาน ผลผลิตรวมทั้งต้นทุนของการดำเนินงาน

3. จัดปริมาณงานให้เหมาะกับความสามารถและทรัพยากรจัดงานที่มีความหมาย ท้าทาย และใช้ทักษะในการทำงาน รวมทั้งความก้าวหน้า

4. จัดตารางตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน

5. ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

6. ให้มีการสื่อสารที่ดีเพื่อลดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน

7. จัดให้มีการสังสรรค์ในหมู่ผู้ทำงาน

การป้องกันความเครียดที่เกิดที่ทำงาน

การที่จะรอให้เกิดปัญหาหรือการร้องอาจจะสายเกินแก้เนื่องจากพนักงานอาจจะกังวลเกี่ยวกับการจ้างงานก็เป็นไปได้ ดังนั้นต้องมีวิธีที่จะป้องกันปัญหาความเครียดที่เกิดจากที่ทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2554) ดังนี้

1. การค้นหาปัญหาซึ่งสามารถกระทำได้โดย การประชุมกลุ่มทำงาน เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มหัวหน้าคนงาน กลุ่มตัวแทนคนงาน ซึ่งจะทำให้ทราบปัญหา

2. การทำแบบสอบถาม งานที่ทำให้เกิดความเครียด อาการของความเครียดการสำรวจการหยุดงาน ความเจ็บป่วย และการเปลี่ยนงาน

3. การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและการแก้ไข เมื่อทราบปัญหาเราก็จะทราบแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งแจ้งให้แกพนักงานทราบแนวทางและผลที่จะได้รับ

4. การประเมินผล หลังจากที่ได้ปฏิบัติตามแผนแล้วก็ต้องมีการประเมินโดยทำเหมือนกับข้อแรก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์การได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้ ได้แก่

Hackman and Suttle (1977 อ้างใน รมิตา, 2542) เสนอว่า คุณภาพชีวิตงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ ในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ติน (2530) ได้ให้ความหมายว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ (2530) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ขีดหรือระดับที่คน แต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Skrovan (1983) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการขององค์การที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมาพอสรุปแนวคิดของความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประกอบด้วย ปัจจัย 3 คือ

1. สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน

3. การให้ความสำคัญกับพนักงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการนำเสนอความหมายและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Huse and Coming (1980 อ้างใน บุษยาณี, 2537) ได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ด้วยกันดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

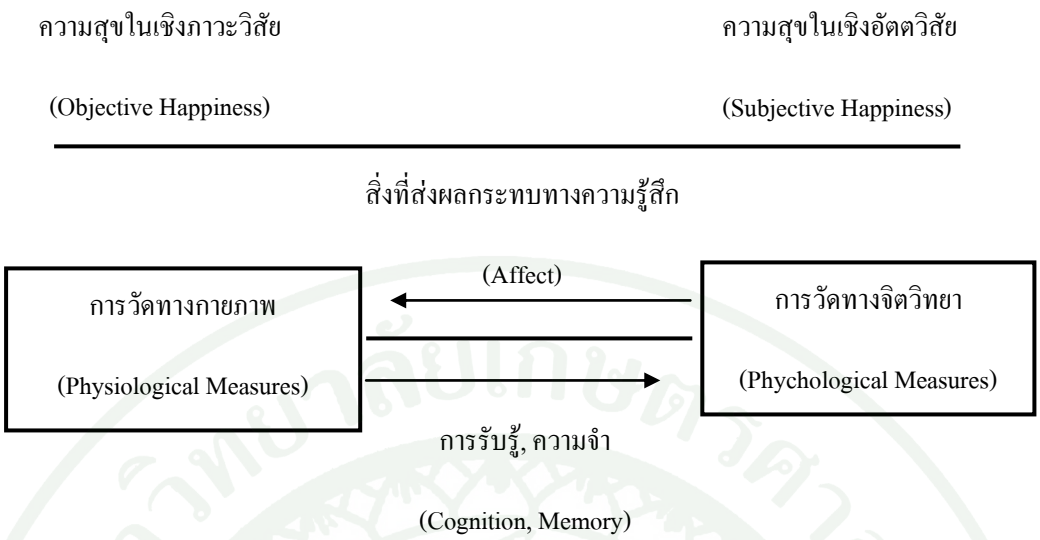
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุก ความพึงพอใจ ในการทำงาน

ความผาสุก เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” (Happiness) นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข (Concepts of Happiness)

ที่มา: Frey and Stutzer (2002)

แนวคิดเกี่ยวกับ ความสุข (Concept of Happiness) ได้แบ่งลักษณะของความสุข เป็น 2 แบบ ด้วยกันคือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) นั้น จะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขในขณะนั้นโดยมาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตตวิสัย (Subjective Happiness) วัดความสุขจากการประเมินของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่านการรับรู้ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้น และส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความ สำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่าองค์การใดก็ตามจะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ จะต้องมีการระดมความเพียรพยายามของมวลสมาชิกในองค์การ ให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานนั้นคือ องค์การจะต้องชักจูงให้มวลสมาชิกทำงานตามภารกิจที่มอบหมายด้วยความพึงพอใจ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานของบุคคลในองค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

McCormick (1974) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Good (1973) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นสภาพหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลอันเนื่องมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Morse (1955) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้ต่ำลง เมื่อความเครียดลดลงเขาย่อมเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นความตึงเครียดเป็นบ่อเกิดความพึงพอใจและความไม่พอใจ ความเครียดนี้มีผลต่อความต้องการของมนุษย์ ถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะทำให้เกิดความตึงเครียดลดลงและความพึงพอใจตามมา

Locke (1976) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นผลจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัดหรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

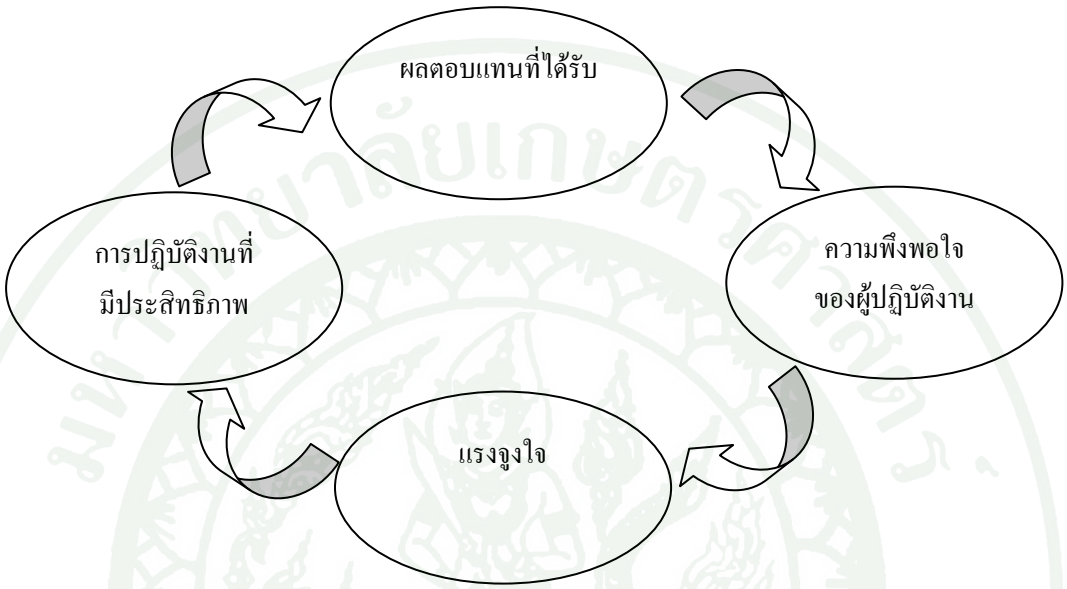
จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจหรือต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งมาจากบุคคลในองค์การว่าได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงใดด้วย

ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน โดยสรุปความสำคัญไว้ดังนี้ (สมยศ, 2522 อ้างถึงใน จันทร์เพ็ญ, 2547)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ดังแผนภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว การที่จะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ควรมีการจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน แบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว ความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้ ความพึงพอใจยังเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งผู้บริหารต้องดำเนินการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นตัวบ่งชี้ต่อการพัฒนาของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับผลจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (ไพศาล, 2542)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้องค์การเกิดผลความสำเร็จได้ ส่วนสำคัญมาจากบุคคลที่เป็นปัจจัยหลักและความพึงพอใจมีส่วนสำคัญเช่นกันที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและพิจารณาวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดกับบุคลากรในองค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ความหมายของทฤษฎีองค์การ

Daft (อ้างถึงใน ทองใบ, 2545: 1) กล่าวว่า ทฤษฎีองค์การ หมายถึง วิธีการที่จะหาความเข้าใจและวิเคราะห์องค์การให้ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบและกฎเกณฑ์ในการออกแบบองค์การ และพฤติกรรมองค์การ ส่วน Hodge and Anthony (อ้างถึงใน นิตยา, 2540: 3) สรุปว่า ทฤษฎีองค์การเป็นแนวคิด (concepts) หลักการ (principles) และข้อสมมติฐาน (hypothesis) ที่นำมาเพื่ออธิบายองค์ประกอบ (components) ขององค์การ และองค์ประกอบขององค์การนั้นมีการดำเนินการอย่างไร และ สมิหรา (2546: 26) สรุปว่า ทฤษฎีองค์การเป็นการพิจารณาถึงรูปแบบ และระเบียบกฎเกณฑ์ซึ่งใช้อธิบายความสัมพันธ์ ในลักษณะต่างๆ กันของตัวแปรในองค์การ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ขององค์การ ช่วยให้สามารถ วิเคราะห์ปัญหาขององค์การ และสามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การ หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ต่างๆ ขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และการเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อให้องค์การนำไปสู่การจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายทฤษฎีการจัดการองค์การขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์การถูกสร้างขึ้นมาเนื่องจากบุคคลพยายามบรรลุถึงเป้าหมาย องค์การจะเป็น กลไกของความสำเร็จในด้านการเป็นปัจจัยการผลิตเหมือนกับแรงงาน ที่ดิน และทุน องค์การให้ความสามารถกับบุคคลในการบรรลุถึงสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ที่จะบรรลุความสำเร็จนั้น และในทางกลับกันบุคคลถูกคาดหวังให้มีส่วนช่วยบางอย่าง ต่อองค์การ เวลา ความสามารถ ความพยายามและเงินทุนเป็นการให้ประโยชน์บางอย่าง ที่บุคคลถูกคาดหวังจากองค์การ (สมชัย, 2540: 17)

Weber (อ้างถึงใน สมชัย, 2540: 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์การขนาดใหญ่ หรือระบบราชการ (bureaucracy) โดย Weber ใช้ระบบราชการเป็น ตัวแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์การในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งระบบราชการ มิได้จำกัด ความหมายว่าจะต้องเป็นองค์การในภาครัฐบาล หรือเป็นระบบราชการเพียงอย่างเดียว โดยจะเห็นว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบการจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถ ใช้อย่างมีประสิทธิผลในองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ องค์การรัฐบาล องค์การทหาร Weber ให้ความเห็นว่า การได้มาซึ่งอำนาจด้วยวิธีการ ที่ชอบธรรมตามกฎหมาย (legal rational authority) เป็นวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับ การนำใช้ในองค์การระบบราชการ เพราะจะเป็นการสร้างการยอมรับจากมวลสมาชิกในองค์การ และผู้นำสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ และเพื่อให้องค์การสามารถ ปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพสูงสุด (maximum efficiency) โดยมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. การใช้แบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการในการปฏิบัติงาน (impersonal and formal conduct) โดยน่าความเป็นเหตุเป็นผล มาใช้แทนเรื่องของความสัมพันธ์ส่วนตัว บุคลิกภาพและอารมณ์ของบุคคล

2. การจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความสามารถ (employment and promotion on the basis of technical competence) เพื่อเป็นหลักประกันว่า จะได้คนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดมาทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

3. การใช้แรงงานตามหลักความชำนาญเฉพาะและระบุความรับผิดชอบที่ชัดเจน (systematic specialization of labor and specification of responsibility) เพื่อให้คนงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ และไม่มีการก้าวก่ายงานซึ่งกันและกัน

4. การใช้กฎระเบียบเป็นหลักในการทำงาน (well-ordered system of rules and procedures) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในแบบอย่างเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. การมีลำดับชั้นในการบังคับบัญชา (hierarchy of positions) หมายถึง การที่ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การจะถูกควบคุมบังคับบัญชาโดยตำแหน่งที่สูงกว่า

6. การแบ่งแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องขององค์การออกอย่างชัดเจน (separation of the property and affairs) ทั้งในเรื่องการงานและทรัพย์

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคม

บุญเยี่ยม (2528 อ้างถึงใน กฤติยาพร, 2542) ได้ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมว่ามีความหมาย 2 ด้านด้วยกันคือ

1. ความหมายเชิงแคบ หมายถึง สิ่งที่ผู้ได้รับการสนับสนุนได้รับจากผู้ให้การสนับสนุน ได้แก่ ข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของและ/หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ได้รับการสนับสนุนได้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้รับต้องการ

2. ความหมายเชิงกว้าง หมายถึง เครือข่ายของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ซึ่งครอบคลุมถึงความเกี่ยวเนื่องกันของเครือข่าย ปริมาณความถี่ของการมีปฏิสัมพันธ์กัน และรวมถึงหน้าที่ของเครือข่ายสังคมนั้น ๆ ว่ามีหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านจิตใจ ความห่วงใย ความรัก การให้วัสดุสิ่งของ และการแลกเปลี่ยนข่าวสาร

ดวงเดือน (2541) ได้สรุปว่า แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นความช่วยเหลือประคับประคองจากบุคคลอื่นทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัตถุสิ่งของ การเงิน ข้อมูลจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งมีผลต่อการลดระดับความเครียดและวิกฤตการณ์ในชีวิตได้ ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงทางอารมณ์ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

Kaplan *et al*. (1979) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนวคิด คือ แนวคิดแรกหมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม อันได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจ และความช่วยเหลือโดยการติดต่อสัมพันธ์กับคนในกลุ่มสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนแนวคิดที่สอง หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือขาดหายไป ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน หรือจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น

Thoits (1982) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม สิ่งของและข้อมูลซึ่งการสนับสนุนนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยและความเครียดได้

Pender (1987) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ การเป็นที่รักและนับถือ รวมทั้งการมีคุณค่าเป็นที่ต้องการสำหรับบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคมนั้น เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตใจ วัตถุข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Weiss (1974 อ้างถึงใน กฤติยาพร, 2542) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกอิ่มใจ หรือพึงพอใจต่อความต้องการ ซึ่งเกิดจากความสัมพันธภาพของบุคคล ในสังคมที่ประกอบด้วย ความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม การเข้าร่วมในสังคม การได้มีโอกาสเลี้ยงดูอุ้มชูผู้อ่อนแอกว่า การส่งเสริมให้รู้สึกถึงคุณค่าแห่งตน การพึ่งพากันและกัน และการให้คำแนะนำ

Kahn (1979) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความผูกพันในแง่ดีจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเงินทองสิ่งของหรืออื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ขอสรุปความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจจากการได้รับความช่วยเหลือ เกื้อกูล ในด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสิ่งของ และด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินสมณภาวะ ผลของการสนับสนุนทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและสามารถปรับตัวทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข

ความสำคัญของแรงสนับสนุนทางสังคม

Lieberman (1986) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการลดอุบัติเหตุ การเกิดเหตุการณ์เครียดในชีวิต ทำให้สามารถปรับและเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของบุคคลต่อภาวะเครียด และสามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลดระดับความรุนแรงของภาวะเครียด นอกจากนั้นยังสามารถเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรุนแรงของภาวะเครียด กับระดับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของบุคคลซึ่งสามารถส่งเสริมการเผชิญภาวะเครียดของบุคคล และในทำนองเดียวกัน ก็สามารถลดความรุนแรงจากผลกระทบของภาวะเครียด หรือสามารถดูดซับผลกระทบที่เกิดจากภาวะเครียด สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งถูกทำลายลงจากเหตุการณ์เครียดที่เกิดขึ้น และการสนับสนุนทางสังคมนี้มีผลโดยตรงต่อการปรับตัวของบุคคล

House (1981) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดี ทั้งในงานและนอกงาน เป็นเกราะป้องกันและยาคลายเครียดได้ดี จะเห็นได้ชัดเจนอย่างยิ่งสำหรับกรณีคนที่มีลักษณะชอบการเข้าสังคม การมีเพื่อน ฝูง ญาติมิตรที่เข้าใจ จะช่วยให้เขามีกำลังความต้านทานในการรับความเครียดได้ดีขึ้น

Barrera and Ainley (1983) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม จะช่วยให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในด้านเงิน วัสดุอื่น ๆ ที่อยู่อาศัย และการให้ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่

1. ให้ความช่วยเหลือด้านการประกอบอาชีพ ให้การประคับประคองและสนับสนุนด้านจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม มีความอบอุ่น รู้สึกมีคนอื่นห่วงใย และเอาใจใส่

2. ให้คำแนะนำ ข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

3. ให้ข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่ได้กระทำ เพื่อให้บุคคลได้ปรับปรุงแก้ไข หรือได้รับกำลังใจในสิ่งที่ได้ทำแล้วและเสริมสร้างโอกาสให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมจะส่งเสริมการเจริญเติบโต และการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เป็นการเพิ่มคุณค่าของตนเอง ทำให้มีอารมณ์มั่นคง และมีความผาสุกในชีวิต ลดความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต เป็นการดำรงไว้ซึ่งสุขภาพ มีการป้อนกลับ ยืนยัน รับรอง หรือทำให้เกิดความมั่นใจและคาดการณ์การกระทำของบุคคลนั้นว่าเป็นที่ต้องการของสังคม และแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นกันชน หรือเบาะรองรับเหตุการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤตในชีวิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเภทของแรงสนับสนุนทางสังคม

นักวิจัยได้ศึกษาประเภทของการสนับสนุนทางสังคมไว้มีความแตกต่างกัน ดังนี้

สมจิต (2536) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิดคือ

1. การช่วยเหลือโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับโรค และการรักษา ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความประพฤติและปฏิบัติของบุคคล

2. การให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ได้แก่ การให้ความสำคัญ การให้ความมั่นใจ ความรู้สึกที่สามารถจะพึ่งพา และไว้วางใจผู้อื่น ซึ่งทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่หรือได้รับความรัก

3. การให้ความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม คือ การให้ความช่วยเหลือโดยตรงหรือการให้สิ่งของหรือการให้บริการ

Kaplan *et al*. (1977) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นรูปธรรม (Tangible support) ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการช่วยเหลือด้านการเงินหรือการช่วยเหลือด้านร่างกาย

2. การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นนามธรรม (Intangible support) อยู่ในรูปของการให้กำลังใจ ความรัก และความอบอุ่นทางอารมณ์

Schaefer *et al*. (1981) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคม เป็น 3 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง ความผูกพันใกล้ชิด การได้รับการยืนยัน ทำให้บุคคลได้รับความรัก หรือได้รับการดูแลเอาใจใส่

2. การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Tangible support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านวัตถุสิ่งของและการบริการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคคลสามารถนำไปแก้ปัญหา หรือข้อมูลป้อนกลับทำให้บุคคลรับรู้ถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติตน

Thoits (1982) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมตามลักษณะความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม (Basic social needs) ไว้เป็น 2 ด้าน คือ

1. การช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Social emotion needs) ได้แก่ การได้รับความรัก ความใกล้ชิดสนิทสนม ความผูกพันได้รับการดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า มีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของสังคมส่วนรวม ตลอดจนมีความรู้สึกปลอดภัย

2. การช่วยเหลือด้านสิ่งของและแรงงาน (Instrumental aid) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำด้านข่าวสาร ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนความช่วยเหลือด้านสิ่งของแรงงาน และเงินทอง

Weiss (1974) กล่าวถึงชนิดของการสนับสนุนทางสังคมว่ามี 6 ชนิด คือ

1. การได้รับความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (Attachment) เป็นสัมพันธภาพแห่งความใกล้ชิดที่ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและได้รับความดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักจะได้รับจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส เพื่อน สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ถ้าบุคคลขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะมีความรู้สึกถูกแยกจากอารมณ์ (Emotion isolation) หรือรู้สึกเดียวดาย (Loneliness)

2. การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity of nurturance) หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือบุคคลอื่นและพึ่งพาผู้อื่นได้ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตนี้ไร้ค่า (Meaningless in life)

3. การมีส่วนร่วมในสังคม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration) หมายถึง การมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ทำให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความห่วงใยเข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกถูกแยกออกจากสังคม

4. การได้รับกำลังใจว่าเป็นผู้มีคุณค่า (Reassuranal of worth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเคารพยกย่อง และการชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาททางสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกนครอบครัวและสังคม ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความเชื่อมั่นหรือความไร้ประโยชน์ (Uselessness)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (Sense of reliable alliance) การสนับสนุนชนิดนี้ จะได้มาจากครอบครัว หรือเครือญาติ ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือห่วงใยซึ่งกันและกัน ถ้าขาดจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง (Sense of vulnerability and abandonment)

6. การได้รับคำชี้แนะ (The obtaining of guidance) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือทางอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง(Hopelessness or despair)

Tilden (1985) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นความรู้สึกใกล้ชิด ผูกพัน รักใคร่และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ตลอดจนรู้สึกไว้เนื้อเชื่อใจและไว้วางใจ

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นการให้คำปรึกษาด้านข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหา ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล

3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Tangible support) เป็นการช่วยเหลือด้านการให้สิ่งของ เงินทอง หรือบริการ

Jacobson (1981) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้รู้สึกสบายใจและเชื่อว่ามีบุคคลยกย่อง เคารพนับถือ รัก หรือพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงความเอาใจใส่และมั่นใจ

2. การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (Cognitive support) หมายถึง ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

3. การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ (Materials support) หมายถึง สิ่งของและบริการต่าง ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหาบางอย่างได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pender (1987: 257) แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางด้านสังคมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นการช่วยในสภาวะซึมเศร้า

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เกิดความเข้าใจว่าควรทำอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อตนเอง

3. การช่วยเหลือด้านทรัพยากร (Instrumental aid) เป็นการให้ความช่วยเหลือในเรื่องงาน เช่น ช่วยเตรียมอาหาร หรือช่วยดูแลลูก เพื่อให้มารดาได้มีเวลาในการทำกิจกรรมในการพักผ่อนหย่อนใจ

4. การยอมรับ (Affirmation) การยอมรับช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจภาวะและศักยภาพที่เป็นจริงของตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมา การสนับสนุนจากสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่อง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ผูกพันซึ่งกันและกันทั้งด้านอารมณ์ (Emotional support) การยอมรับ และความรู้สึกมีคุณค่า (Esteem support) รวมทั้งการสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support)

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4.1 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.4.2 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

2.4.3 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.4.4 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.4.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วราภรณ์ (2543) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในระดับสูง จากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนฝูง-ผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง และใช้การเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหามากกว่าด้านการจัดการกับอารมณ์ นอกจากนี้ พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการกับปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ ส่วนการสนับสนุนทางสังคม พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จาก เพื่อนฝูง - ผู้ร่วมงานและจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการปัญหา และมีเพียงการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนฝูง - ผู้ร่วมงาน เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีเพียงการศึกษาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการ กับปัญหา ส่วนสถานภาพสมรสและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายได้นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการกับอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา (2544)ได้ศึกษาพฤติกรรมคลายความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรอำเภอในเขตพื้นที่ภาค2 จากผลการวิจัยพบว่ามีพฤติกรรมคลายเครียดอยู่ในเกณฑ์ดี และพบว่าสถานภาพทางครอบครัว และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมคลายความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรพันธ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ลักษณะงานและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ระดับนัยสถิติ .05

ก้องกิตติ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัททอผ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยพบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศ และลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อนันต์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของผู้ป่วยนอกในเขตจังหวัดยโสธร ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากร เศรษฐกิจ และสังคมกับระดับความเครียด พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ความเพียงพอของรายได้ ศาสนา การพักอาศัยและการมีโรคประจำตัวที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นผลการศึกษา ครั้งนี้ยังพบว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดเช่นเดียวกัน (ทำไร่,ทำนา) ส่วนเรื่องของรายได้นั้น พบว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงจะมีความเครียดในระดับที่สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ สำหรับผู้ที่มีรายได้แต่ไม่พอใช้ และเป็นหนี้ มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้พอใช้และเหลือเก็บ การพักอยู่อาศัยร่วมกับบุคคลอื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่เปลี่ยนไป ส่วน เรื่องของโรคประจำตัวนั้น พบว่ากลุ่มที่มีโรคประจำตัว จะมีระดับความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ p = 0.001 ในกลุ่ม ผู้ป่วยที่ไปรับบริการในสถานบริการสาธารณสุขที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดในระดับที่แตกต่างกัน (โรงพยาบาลทั่วไป > โรงพยาบาลเอกชน) ส่วนสาเหตุที่ทำให้เครียดมากที่สุด คือ ปัญหาการเงิน, เศรษฐกิจ รองลงมาคือปัญหาส่วนตัว (ความรัก, ความขัดแย้ง, สุขภาพ) สำหรับวิธีการแก้ไขความเครียดส่วนใหญ่ใช้วิธีการหาสาเหตุ พยายามแก้ไขและการหาความบันเทิง ได้แก่ การฟังวิทยุ ดูทีวี ดูภาพยนตร์ ร้องเพลง อ่านหนังสือ มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่แก้ไขความเครียดโดยใช้อบายมุข และบุคคลที่สามารถช่วยแก้ไขความเครียดได้ดีที่สุด ได้แก่ คู่สมรส รองลงมา ได้แก่ เพื่อน, เพื่อนร่วมงาน, เพื่อนบ้าน

ระพีพร (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาระดับความเครียด พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการแก้ไขความเครียด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการแก้ไขความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการแก้ไขความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติพล (2548) ได้ศึกษาสาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง พบว่าข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยในเรื่องปริมาณงานมีมากเกินไปทำให้ข้าราชการสำนักงานที่ดินมีความเครียดอยู่ในระดับสูง รองลงมาในเรื่องหน่วยงานมีนโยบายประหยัดทรัพยากร แต่ต้องการให้ได้ผลงาน และในเรื่องมีผู้มาใช้บริการจากสำนักงานที่ดิน มีจำนวนมาก ในเรื่องมีการเปรียบเทียบตัวเลขรายได้จากการทำงานระหว่างผู้ร่วมงานทำให้ข้าราชการมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและเมื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง จำแนกตาม พบว่าอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและสถานที่ที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงานแต่ฝ่ายที่ปฏิบัติมีผลต่อความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐิกา และคณะ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้บ่อยๆ คือ การเงิน ตนเอง และเพื่อนบ้าน ส่วนปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์คือ ฐานะทางการเงิน วิธีการปรับตัวต่อความเครียดส่วนใหญ่ใช้วิธีการปรับแก้แบบมุ่งแก้ปัญหา (Problem-focused coping) และจากการเปรียบเทียบความเครียดระหว่างกลุ่มงานที่ปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อังศินันท์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤติชีวิตผู้หญิงไทยวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,375 คน จากหน่วยงานขนาดใหญ่ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ผลการศึกษาพบว่าหญิงไทยวัยกลางคนที่มีครอบครัวแล้วในกรุงเทพฯ-ปริมณฑล ต้องเผชิญภาวะวิกฤติอย่างหนัก ทั้งรับภาระในครอบครัวและงานนอกบ้าน หญิงที่ทำงานภาครัฐเครียดมากสุด จนเกิดความกดดันและความเครียด หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือมีหน่วยให้คำปรึกษา คาดว่าวิกฤติจะรุนแรงขึ้น แสดงให้เห็นว่าบุคคลวัยทำงานเป็นช่วงชีวิตที่ต้องประสบปัญหาหลายด้าน ทั้งจากปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการทำงานทำให้บุคคลวัยนี้เสี่ยงต่อการเกิดความเครียดในระดับสูงได้

จิชฎา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเคเอฟซี บริษัท เซ็นทรัลเรสตอรองส์กรุ๊ป จำกัดเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน พบว่ามีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ และภาระทางครอบครัว มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในองค์การต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในตัวงาน บทบาทหน้าที่และปัจจัยนอกตัวงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงกมล (2554) ได้ทำการสำรวจเรื่องคนไทยทำอย่างไรเมื่อเครียด การสำรวจความเครียดคนไทย รอบเดือนมกราคม 2554 พบว่า คนไทยมีความเครียดถึงร้อยละ 9.2 เมื่อจำแนกตามภาคพบความเครียดสูงสุดในกรุงเทพมหานคร รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคกลางรวมตะวันออก จากข้อมูลเบื้องต้นทำให้เราทราบว่าทุกคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความเครียดได้ อยู่ที่ว่าจะเครียดมากหรือน้อยเท่านั้นและสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างไร จาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการสำรวจ สามารถแบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดที่คนไทยเลือกใช้ได้ 2 รูปแบบ คือ การจัดการกับความเครียดเชิงบวก และการจัดการกับความเครียดเชิงลบ ดังนี้

การจัดการกับความเครียดเชิงบวก

1. ปรึกษาผู้อื่นหรือคนใกล้ชิด
2. ปล่อยวาง/ปลง/ทำใจให้สบาย/ไม่คิดมาก
3. ดูทีวี/ภาพยนตร์
4. ฟังเพลง/ร้องเพลง/เล่นดนตรี
5. ออกกำลังกาย/เล่นกีฬา
6. ทำกิจกรรมทางศาสนา
7. กิน/ทำอาหาร
8. อยู่คนเดียว

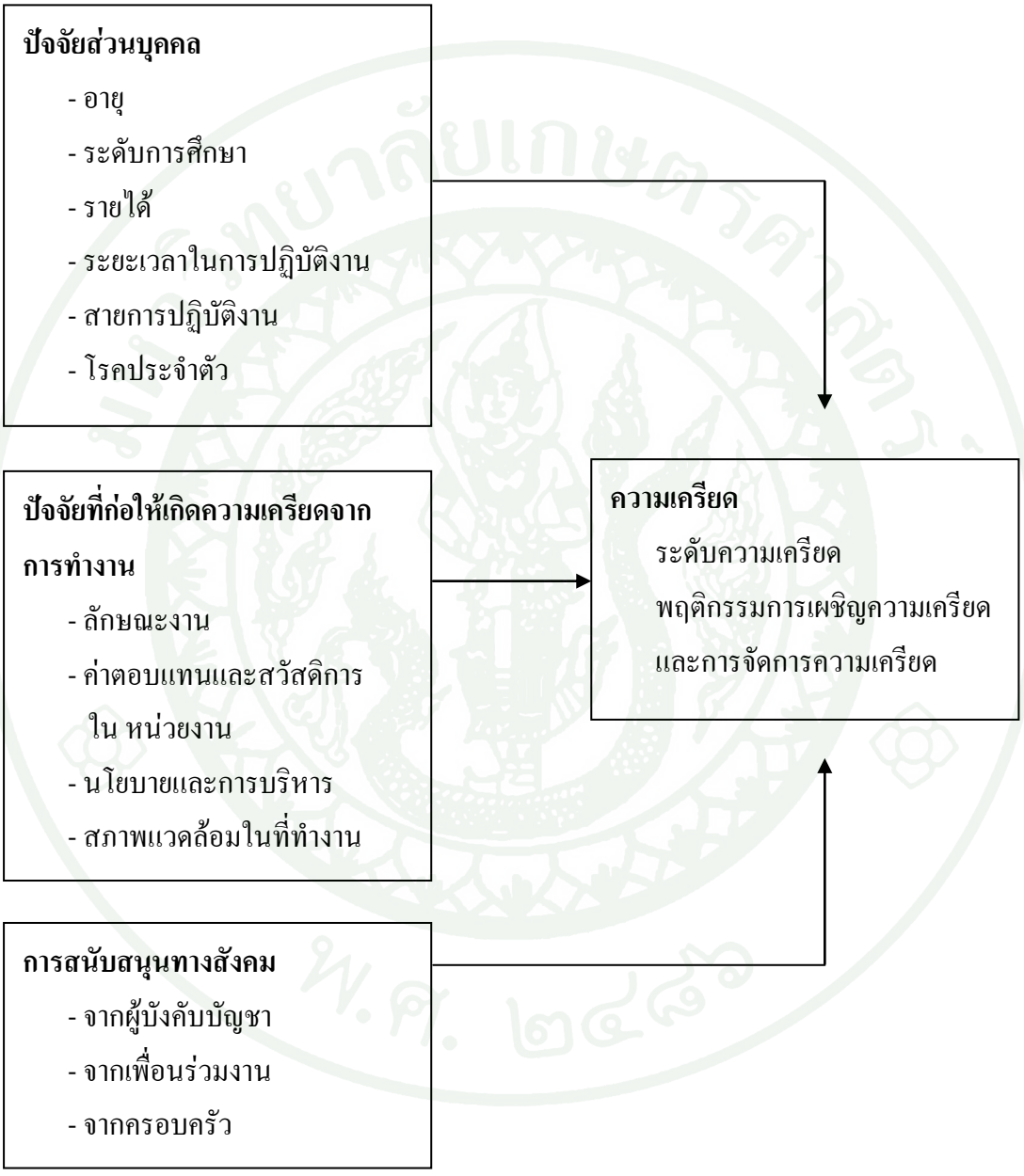
การจัดการกับความเครียดเชิงลบ

1. ดื่มแอลกอฮอล์/สูบบุหรี่
2. เล่นการพนัน
3. ใช้ความรุนแรง (ทุบ ตี ทำร้ายร่างกายตนเองหรือผู้อื่น)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด

2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

4. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

5. การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

6. การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุปกรณ์และวิธีการ

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทุกคนในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว ลักษณะของแบบสอบถามเชิงปิด (Multiple choice) จำนวน 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านลักษณะงาน 10 ข้อ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2 ข้อ
ด้านนโยบายและการบริหาร 6 ข้อ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 6 ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ 1-4, 7-24 คำถามเชิงบวก

ตัวเลือก	**คะแนน**	**ความหมาย**
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นเสมอ
เห็นด้วย	3	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นบ่อยครั้ง
ไม่เห็นด้วย	2	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นนาน ๆ ครั้ง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	สภาพความเป็นจริงที่ไม่มี ไม่เกิดขึ้น/ ไม่เคยพบกับสิ่งนั้นมาก่อน/ ไม่เคยกระทำสิ่งนั้นเลย

ข้อ 5-6 คำถามเชิงลบ

ตัวเลือก	**คะแนน**	**ความหมาย**
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นเสมอ
เห็นด้วย	2	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นบ่อยครั้ง
ไม่เห็นด้วย	3	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นนาน ๆ ครั้ง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	สภาพความเป็นจริงที่ไม่มี ไม่เกิดขึ้น/ ไม่เคยพบกับสิ่งนั้นมาก่อน/ ไม่เคยกระทำสิ่งนั้นเลย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (χ^2 - test)

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของคำตอบแต่ละด้าน และแต่ละข้อ แล้วมาประยุกต์การแปรผลตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.00
ระดับมาก	คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50
ระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50
ระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามที่เป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 6 ข้อ
การได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ
การได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว 6 ข้อ

ตัวเลือก	คะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นเสมอ
เห็นด้วย	3	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นบ่อยครั้ง
ไม่เห็นด้วย	2	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นนาน ๆ ครั้ง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	สภาพความเป็นจริงที่ไม่มี ไม่เกิดขึ้น/ ไม่เคยพบกับสิ่งนั้นมาก่อน/ ไม่เคยกระทำสิ่งนั้นเลย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (χ^2 - test)

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของคำตอบแต่ละด้าน และแต่ละข้อ แล้วมาประยุกต์การแปรผลตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.00
ระดับมาก	คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50
ระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50
ระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความเครียด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ตัวเลือก	คะแนน	ความหมาย
ไม่เคยเลย	1	ไม่เคยมีอาการนั้นเกิดขึ้นเลย
เป็นครั้งคราว	2	มีอาการนั้นเกิดขึ้นครั้งคราว
เป็นบ่อย ๆ	3	มีอาการนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
เป็นประจำ	4	มีอาการนั้นเกิดขึ้นสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (χ^2 - test)

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)ของคำตอบแต่ละด้าน และแต่ละข้อ แล้วมาประยุกต์การแปรผลตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับมากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.00
ระดับมาก	คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50
ระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50
ระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและวิธีการจัดการความเครียด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

ข้อ 1-12 คำถามเชิงบวก

ตัวเลือก	คะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นเสมอ
เห็นด้วย	3	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นบ่อยครั้ง
ไม่เห็นด้วย	2	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นนาน ๆ ครั้ง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	สภาพความเป็นจริงที่ไม่มี ไม่เกิดขึ้น/ ไม่เคยพบกับสิ่งนั้นมาก่อน/ ไม่เคยกระทำสิ่งนั้นเลย

ข้อ 12-23 คำถามเชิงลบ

ตัวเลือก	คะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นเสมอ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เห็นด้วย	2	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นบ่อยครั้ง
ไม่เห็นด้วย	3	สภาพความเป็นจริงที่มี หรือเกิดขึ้น/ พบกับสิ่งนั้น/ กระทำสิ่งนั้นนาน ๆ ครั้ง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	สภาพความเป็นจริงที่ไม่มี ไม่เกิดขึ้น/ ไม่เคยพบกับสิ่งนั้นมาก่อน/ ไม่เคยกระทำสิ่งนั้นเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (χ^2 - test)

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)ของคำตอบแต่ละด้าน และแต่ละข้อแล้วมาประยุกต์การแปรผลตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ระดับดีที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.00
ระดับดี	คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50
ระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50
ระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม กับ ระดับความเครียด พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานข้อ 1-6 ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (χ^2 - test) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)ของคำตอบแต่ละด้าน และแต่ละข้อ แล้วมาประยุกต์การแปรผลตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.00
ระดับมาก	คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50
ระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50
ระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50

โดยทั้ง 6 ส่วน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขอบเขตโครงสร้างของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

3. สร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

4. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษาและความชัดเจนของภาษา ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเครื่องมือไปทดสอบ (ภาคผนวกก.)

5. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพตามเกณฑ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ตรวจสอบโดยดุลยพินิจของคณะอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมดูและการทำวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตรวจสอบโดยขั้นตอน คือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ที่จะศึกษา โดยกลุ่มประชากรดังกล่าว คือ พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำนวน 30 คน

3. เมื่อได้รับคำตอบจากแบบทดสอบ นำคำตอบของตัวแปรต่างๆ ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิอัลฟา (Reliability Coefficient Alpha)

4. กำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2526:46) กล่าวว่า ขนาดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าพอเพียงสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด

5. การทดสอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ความเที่ยงตรง (Validity) แล้วไปทำการทดสอบเพื่อนำผลการทดสอบมาปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องให้แบบสอบถามที่เหมาะสมแก่การนำไปเก็บข้อมูลจริง

หลังจากที่ได้ทดสอบแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า

แบบวัดข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

แบบวัดข้อมูลการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

แบบวัดข้อมูลระดับความเครียด มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

แบบวัดข้อมูลพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียด มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิจารณ์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviasion)

2. สถิติไคว์สแคว์ (χ^2 - test)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

4. ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับระดับความเครียด พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด ซึ่งการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจำทำให้ได้ข้อสรุปของการศึกษาวิจัย อันจะนำข้อมูลดังกล่าวไปหาสาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

การศึกษาใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม กลุ่มประชากร คือ พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดทุกคน จำนวน 132 คน ผลจากการเก็บแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตราฐาน (Standard Deviation) และสถิติไคว์สแคว์ (χ^2 - test) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การเสนอผลงาน วิจัยนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคมของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน จำแนกตาม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการได้รับการสนับสนุนทางสังคม จำแนกตาม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความเครียด

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและวิธีการจัดการความเครียด

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม กับ ระดับความเครียด พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคมของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม

(N = 121)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ระดับอายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	25	20.7
31-50 ปี	85	70.2
51 ปีขึ้นไป	11	9.1
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	8.2
ปริญญาตรี	31	25.6
ปริญญาโท	40	33.1
สูงกว่าปริญญาโท	40	33.1
3. รายได้ต่อการดำรงชีวิต		
เพียงพอ	89	73.6
ไม่เพียงพอ	32	26.4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 121)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
4. สายการปฏิบัติงาน		
เจ้าหน้าที่ธุรการ (ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, ฝ่ายระดมทุน, เลขานุการ, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์, แม่บ้าน)	37	30.6
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการมาลาเรีย	18	14.9
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา	18	14.9
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการเภสัชวิทยาคลินิค	15	12.4
เจ้าหน้าที่ห้องแบบจำลองคณิตศาสตร์ (นักประเมินผลทางเศรษฐกิจ, นักแบบจำลองคณิตศาสตร์)	7	5.8
เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยทางคลินิค (ผู้วิจัยหลักการวิจัยทางคลินิค, ผู้วิจัยร่วมการวิจัยทางคลินิค, ฝ่ายตรวจสอบการวิจัย, ฝ่ายประสานงานการวิจัย, ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย, ฝ่ายจัดการข้อมูลวิจัย, พยาบาลการวิจัยทางคลินิค, เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล)	35	28.9
**พนักงานบางท่านทำงานมากกว่า 1 สายงาน		
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	18	15.0
1-5 ปี	66	54.5
6-10 ปี	20	16.5
10 ปีขึ้นไป	17	14.0
6. โรคประจำตัว		
มี	22	18.2
ไม่มี	99	81.8

1. อายุ พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมา คือ อายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 25คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับ ปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ25.6 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

3. รายได้ พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

4. สายการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมา คือ สายงานฝ่ายวิจัยทางคลินิค จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 สายงานปฏิบัติการมาลาเรีย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 สายงานปฏิบัติการจุลชีววิทยา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 สายงานปฏิบัติการเภสัชวิทยาคลินิก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 สายงานห้องแบบจำลองคณิตศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

6. โรคประจำตัว พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 มีโรคประจำตัว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ18.2

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน จำแนกตาม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ตัวแปรที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน

3. นโยบายและการบริหาร

4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
ระดับมาก	5	4.1
ระดับปานกลาง	84	69.5
ระดับน้อย	32	26.4

$\mu = 3.22$, $\sigma = 0.51$

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 69.5

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
ระดับมากที่สุด	1	0.8
ระดับมาก	7	5.8
ระดับปานกลาง	64	52.9
ระดับน้อย	49	40.5

$\mu = 3.33$, $\sigma = 0.62$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 52.9

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
ระดับมากที่สุด	2	1.7
ระดับมาก	23	19
ระดับปานกลาง	72	59.5
ระดับน้อย	24	19.8

$\mu = 2.98, \quad \sigma = 0.68$

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านนโยบายและการบริหารในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 59.5

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
ระดับมาก	9	7.4
ระดับปานกลาง	68	56.2
ระดับน้อย	44	36.4

$\mu = 3.29, \quad \sigma = 0.60$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อย 56.2

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการได้รับการสนับสนุนทางสังคม จำแนกตาม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

ตารางที่ 6 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มประชากร

การสนับสนุนทางสังคม	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
จากผู้บังคับบัญชา		
ระดับมาก	54	44.6
ระดับปานกลาง	63	52.1
ระดับน้อย	4	3.3

$\mu = 3.41, \quad \sigma = 0.56$

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 52.1

ตารางที่ 7 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานของกลุ่มประชากร

การสนับสนุนทางสังคม	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
จากเพื่อนร่วมงาน		
ระดับมาก	43	35.5
ระดับปานกลาง	75	62.0
ระดับน้อย	3	2.5

$\mu = 3.33, \quad \sigma = 0.52$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาปัจจัยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 62.0

ตารางที่ 8 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของกลุ่มประชากร

การสนับสนุนทางสังคม	**จำนวนคน (N=121)**	**ร้อยละ**
จากครอบครัว		
ระดับมาก	46	38.0
ระดับปานกลาง	66	54.6
ระดับน้อย	9	7.4

$\mu = 3.31, \quad \sigma = 0.60$

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาปัจจัยการสนับสนุนจากจากครอบครัวเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 54.6

ส่วนที่ 4 ระดับความเครียด

ตารางที่ 9 ระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

(N=121)

ระดับความเครียด	**จำนวนคน**	**ร้อยละ**
ระดับมากที่สุด	2	1.7
ระดับมาก	5	4.1
ระดับปานกลาง	80	66.1
ระดับน้อย	34	28.1

$\mu = 1.79, \quad \sigma = 0.59$

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาข้อมูลความเครียด พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

(N=121)

พฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียด	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับดีมาก	9	7.4
ระดับดี	109	90.1
ระดับปานกลาง	3	2.5

$\mu = 3.05$, $\sigma = 0.31$

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดอยู่ในระดับดี คิดเป็น ร้อยละ 90.1

ตารางที่ 11 พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด จำแนกตามการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร

	พฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียด	μ	σ	ระดับพฤติกรรม
1	ท่านยอมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง	3.19	0.57	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
2	ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาก่อนที่จะแก้ปัญหานั้น	3.24	0.55	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
3	ท่านกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาให้ง่ายขึ้น	3.16	0.45	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
4	ท่านขอคำแนะนำจากบุคคลอื่นในการแก้ปัญหา	3.12	0.52	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
5	ท่านมีการนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ แล้วประเมินว่าประสบการณ์ใดที่ให้ผลเป็นประโยชน์มากกว่าเพื่อเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	3.34	0.54	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
6	ท่านค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข เพื่อไม่ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้น	3.29	0.54	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
7	ท่านสวดมนต์ ยึดสิ่งศักดิ์สิทธิ์เป็นที่พึ่ง	2.59	0.99	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด	μ	σ	ระดับพฤติกรรม
8	ท่านออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมที่ต้องใช้แรง เช่น ทำงานบ้าน, จัดสวน	3.13	0.69	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
9	ท่านนั่งสมาธิหรือเล่นโยคะ	2.31	0.89	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
10	ท่านไปช้อบปิ้ง , ดูหนัง, ฟังเพลง	3.12	0.65	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
11	ท่านไปเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ	3.02	0.59	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
12	ท่านออกไปสังสรรค์นอกบ้านกับเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว	3.18	0.59	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
13	ท่านพยายามหลีกหนีปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.09	0.66	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
14	ท่านระบายความเครียดออกทางอารมณ์กับบุคคลอื่น สัตว์เลี้ยงหรือสิ่งของ	3.31	0.70	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
15	ท่านทำร้ายตัวเอง บุคคลใกล้ชิด สัตว์เลี้ยง	3.6	0.68	ไม่เคยปฏิบัติ
16	ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกฮอลล์	3.14	0.87	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
17	ท่านพยายามหาบุคคลที่เป็นต้นเหตุของปัญหาเพื่อตำหนิหรือกล่าวโทษ	3.22	0.62	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
18	ท่านแยกตัวอยู่คนเดียว	3.02	0.73	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
19	ท่านปล่อยให้บุคคลอื่นช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแทน	3.22	0.62	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
20	ท่านหาสิ่งที่ทดแทน เช่นการรับประทานอาหารมากขึ้น รับประทานของขบเคี้ยว ขนม	2.85	0.69	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
21	ท่านเลิกคิดที่จะแก้ปัญหา เพราะรู้สึกท้อแท้ หมดหวัง	3.23	0.64	ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
22	ท่านรับประทานยาเพื่อลดอาการเครียด หรือยานอนหลับ	3.49	0.78	ไม่เคยปฏิบัติ
23	ท่านไปพบจิตแพทย์ นักจิตวิทยา	3.58	0.68	ไม่เคยปฏิบัติ

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะใช้การจัดการความเครียดในเชิงบวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม กับ ระดับความเครียด พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางชีวสังคมได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์ กับระดับความเครียดจากการทำงานของกลุ่มประชากร

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

อายุ	ระดับความเครียด						
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	รวม N = 121	χ^2	p-value
ต่ำกว่า 31 ปี	0 (0)	1 (4)	16 (64.0)	8 (32.0)	25	1.632	0.950
31-50 ปี	2 (2.4)	4 (4.7)	56 (65.9)	23 (27.1)	85		
50 ปีขึ้นไป	0 (0)	0 (0)	8 (72.7)	3 (27.3)	11		
รวม	2 (1.7)	5 (4.1)	80 (66.1)	34 (28.1)	121		

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จำแนกตามอายุได้ดังนี้

อายุต่ำกว่า 31 ปี ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 64.0 รองลงมามีความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 32.0 และมีความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 4.0

อายุระหว่าง 31-50 ปี ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 65.9 รองลงมามีความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 27.1 มีความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 4.7 และมีความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 2.4

อายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ72.7 รองลงมามีความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 27.3 มีความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 4.1 และมีความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 1.7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในทุกกลุ่มอายุมีความเครียดในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ในภาพรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

ระดับการศึกษา	ระดับความเครียด						
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	รวม N = 121	χ^2	p-value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0 (0)	0 (0)	5 (50.0)	5 (50.0)	10		
ปริญญาตรี	0 (0)	0 (0)	25 (80.6)	6 (19.4)	31		
ปริญญาโท	0 (0)	4 (10)	28 (70.0)	8 (20.0)	40	16.299	0.610
สูงกว่าปริญญาโท	2 (5.0)	1 (2.5)	22 (55.0)	15 (37.5)	40		
รวม	2 (1.7)	5 (4.1)	80 (66.1)	34 (28.1)	121		

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ดจำแนกตามอายุได้ดังนี้

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางและน้อยเท่ากัน คิดเป็น ร้อยละ 50.0

ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 80.6 รองลงมามีความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 19.4

ระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 70.0 รองลงมามีความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 20.0 และ มีความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 10.0

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 55.0 รองลงมามีความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 37.5 มีความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 2.5 และความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 5.0

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความเครียดในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

รายได้	ระดับความเครียด						
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	รวม N = 121	χ^2	p-value
เพียงพอ	2 (2.2)	4 (4.5)	57 (64.0)	26 (29.2)	89		
ไม่เพียงพอ	0 (0)	1 (3.1)	23 (71.9)	8 (25.0)	32	1.193	0.755
รวม	2 (1.7)	5 (4.1)	80 (66.1)	34 (28.1)	121		

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ด้านรายได้มีความเครียดในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างสายการปฏิบัติงาน กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

สายการปฏิบัติงาน	ระดับความเครียด						
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	รวม N = 121	p-value	χ^2
เจ้าหน้าที่ธุรการ (ประธาน, ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, ฝ่ายระดมทุน, เลขานุการ, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์, แม่บ้าน)	0 (0)	1 (2.7)	24 (64.9)	12 (32.4)	37		
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการมาลาเรีย	0 (0)	1 (5.9)	12 (70.6)	4 (23.5)	17		
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา	0 (0)	1 (5.9)	13 (76.5)	3 (17.6)	17	12.225	0.662
เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการเภสัชวิทยาคลินิค	0 (0)	0 (0)	11 (78.6)	3 (21.4)	14		
เจ้าหน้าที่ห้องแบบจำลองคณิตศาสตร์ (นักประเมินผลทางเศรษฐกิจ, นักแบบจำลองคณิตศาสตร์)	0 (0)	0 (0)	5 (83.3)	1 (16.7)	6		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยทางคลินิค (ผู้วิจัยหลักการวิจัยทางคลินิค, ผู้วิจัยร่วมการวิจัยทางคลินิค, ฝ่ายตรวจสอบการวิจัย, ฝ่ายประสานงานการวิจัย, ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย, ฝ่ายจัดการข้อมูลวิจัย, พยาบาลวิจัยทางคลินิค,เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล)	2 (1.7)	2 (6.7)	15 (50.0)	11 (36.7)	30		
รวม	2 (1.7)	5 (4.1)	80 (66.)	34 (28.1)	121		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่15 เมื่อแบ่งแยกระดับความเครียดแต่ละสายการปฏิบัติงานพบว่า

เจ้าหน้าที่ธุรการส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 64.9

เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการมาลาเรียส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 70.6

เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยาส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 76.5

เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการเภสัชวิทยาคลินิคส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 78.6

เจ้าหน้าที่ห้องแบบจำลองคณิตศาสตร์ส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 83.3

เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยทางคลินิคส่วนใหญ่ มีความเครียดระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 50.0

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ด้านสายการปฏิบัติงาน มีความเครียดในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสายการปฏิบัติงานกับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความเครียด						
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	รวม N = 121	χ^2	p-value
ต่ำกว่า 1 ปี	0 (0)	1 (5.6)	9 (50.0)	8 (44.4)	18	6.716	0.667
1-5 ปี	2 (3.0)	3 (4.5)	46 (69.7)	15 (22.7)	66		
6-10 ปี	0 (0)	0 (0)	15 (75.0)	5 (25.0)	20		
10 ปีขึ้นไป	0 (0)	1 (5.9)	10 (58.8)	6 (35.3)	17		
รวม	2 (1.7)	5 (4.1)	80 (66.1)	34 (28.1)	121		

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความเครียดในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างโรคประจำตัว กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

โรคประจำตัว	ระดับความเครียด						
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	รวม N = 121	χ^2	p-value
มี	0 (0)	0 (0)	17 (77.3)	5 (22.7)	22	2.338	0.505
ไม่มี	2 (2.0)	5 (5.1)	63 (63.6)	29 (29.30)	99		
รวม	2 (1.7)	5 (4.1)	80 (66.1)	34 (28.1)	121		

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ด้านโรคประจำตัว มีความเครียดในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโรคประจำตัว กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	0.084	0.357
ระดับการศึกษา	-0.041	0.659
รายได้	-0.035	0.700
สายการปฏิบัติงาน	0.037	0.685
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-0.113	0.216
โรคประจำตัว	0.041	0.659

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ลักษณะงาน Job title	χ^2	P-Value
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับท่าน Do you think that your job is right for you?	13.88	0.03*
2	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน You job is a respectable one and your job is vital to your organization?	4.75	0.58
3	ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน Are you satisfied with your present job?	6.72	0.35
4	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ความมั่นคงหรือความก้าวหน้า Do you have job security?	7.57	0.58
5	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเสี่ยงและอันตรายสูง Do you think that what you are doing is risky and dangerous?	9.00	0.44
6	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไป Do you think that what your job has too many rules and regulations?	15.20	0.09
7	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง Your job is a highly responsible one.	8.45	0.49
8	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย You have freedom in the task that you have been assigned.	15.79	0.07
9	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมดี The working hours are satisfactory?	5.81	0.76

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน		
	ลักษณะงาน **Job title**	χ^2	**P-Value**
10	จำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบัน Adequate number of staff appropriate to the amount of work.	10.48	0.31
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน **Salary and Benefit**	χ^2	**P-Value**
11	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานในหน้าที่ของท่าน Satisfactory compensation and salary for the position that you are doing.	16.48	0.06
12	ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม Medical benefits are satisfactory.	12.78	0.17
13	ท่านคิดว่าวันหยุดพักร้อน/ วันลาป่วยที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม Annual leave/ sick leave are satisfactory.	5.43	0.80
	นโยบายและการบริหาร **Policy and Administration**	χ^2	**P-Value**
14	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารที่ดี Satisfactory policies and management in your organization.	26.89	0.01*
15	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านมีความเสมอภาคกัน Delegation of work within the department is equal.	8.96	0.44

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	นโยบายและการบริหาร **Policy and Administration**	χ^2	**P-Value**
16	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบตามผลปฏิบัติงานและมีระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างยุติธรรม Performance is appraised and promotion in the department is fair.	9.62	0.38
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง You are encouraged to attend the training, both within and outside your work place.	5.60	0.78
18	มีการสื่อสารที่ดีภายในหน่วยงานของท่านกับแผนกและหน่วยงานอื่น ๆ Have good communication with your internal departments and other groups?	10.61	0.30
	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน **Environment in the workplace**	χ^2	**P-Value**
19	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ Workplaces are well lit.	8.64	0.47
20	สถานที่ทำงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดเพียงพอต่อการใช้งาน Locations of the bathrooms are clean and sufficient number.	3.16	0.96
21	สถานที่ทำงานของท่านมีห้องครัวและห้องรับประทานอาหารที่สะอาด Location of a kitchen and dining room are well located and clean.	3.58	0.73
22	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางโครงสร้างของห้องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่การใช้งาน Your workplace has appropriate partitions which are appropriate for use.	2.36	0.98
23	ท่านคิดว่าเครื่องมือ/ อุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน Equipments and tools are effective and adequate for performing your job.	4.33	0.63
24	บรรยากาศภายในหน่วยงานกระตุ้นให้ท่านเกิดการทำงาน Atmosphere at work is supportive.	12.39	0.19

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ลักษณะงานด้านความเหมาะสมกับการทำงานของตัวบุคคลกับลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันกับระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 3

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า นโยบายและการบริหารที่ดีของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันกับระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ตารางที่ 20 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน	พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ลักษณะงาน	0.140	0.126
ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน	0.043	0.636
นโยบายและการบริหาร	0.045	0.622
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.101	0.270

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานข้อที่ 5 การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว กับระดับความเครียดของกลุ่มประชากร

	ผู้บังคับบัญชา **Supervisor**	χ^2	**P-Value**
1	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน Supervisor appreciates your work and trusts you to do your job accordingly.	10.27	0.11
2	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน Supervisor is friendly to you.	13.21	0.04*
3	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านแสดงความชื่นชมเมื่อท่านกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม Supervisor always encourages you with compliments when you have done excellent work.	12.56	0.05*
4	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านให้ความยุติธรรมเมื่อท่านกระทำในสิ่งที่ผิดพลาด Supervisor is fair with you when you have made mistakes.	8.23	0.22
5	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านคอยเสนอแนะแก่ท่านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน A supervisor always gives you advice and suggestions to improve your work.	2.13	0.91

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	เพื่อนร่วมงาน **Colleagues**	χ^2	**P-Value**
6	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ Supervisor has clear expectation s regarding your work.	6.40	0.38
7	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองแก่ท่าน Colleagues are friendly towards you.	8.24	0.22
8	เพื่อนร่วมงานยกย่องและให้เกียรติท่าน Colleagues praise and honor you.	3.79	0.71
9	เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม Co-workers make you feel that you are a part of the group	10.19	0.12
10	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเสมอในด้านการปฏิบัติงาน Colleagues are always helping out with work	4.31	0.64
11	เพื่อนร่วมงานคอยเสนอแนะแก่ท่านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน Colleagues make suggestions and comments that help to solve problem during working	2.42	0.88
	ครอบครัว **Family**	χ^2	**P-Value**
12	เวลาที่ท่านเครียดจากการทำงาน คนในครอบครัวของท่านจะทำให้ท่านรู้สึกสบายใจขึ้น Family members help to reduce your stress from work	2.97	0.97
13	เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน คนในครอบครัวพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านการเงิน และสิ่งของแก่ท่าน Family is ready to provide financial assistance and support should you require	2.53	0.98
14	คนในครอบครัวของท่านจะคอยรับฟังปัญหาในการทำงานของท่าน Family members are always there to listen to your problems at work.	3.16	0.79

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	ครอบครัว Family	χ^2	P-Value
15	คนในครอบครัวของท่านไม่แสดงท่าทางที่ทำให้ท่านรู้สึกหมดกำลังใจหรือท้อแท้ Family members never discourage you.	6.01	0.74
16	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คนในครอบครัวจะปลอบใจและช่วยเหลือท่าน Whenever there's a problem, a family member is always there to support and help you.	4.76	0.58
17	คนในครอบครัวของท่านให้อภัยเสมอ เมื่อท่านกระทำในสิ่งที่ผิดพลาด Your family always forgives you when you have done something wrong.	3.76	0.71

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในรายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านการให้ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง และการแสดงความชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้องเมื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าถ้าผู้บังคับชาให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง และชื่นชมลูกน้องเมื่อทำในสิ่งที่ถูกต้องจะช่วยลดความเครียดได้ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร

การสนับสนุนทางสังคม	พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของกลุ่มประชากร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ผู้บังคับบัญชา	0.073	0.423
เพื่อนร่วมงาน	0.103	0.261
ครอบครัว	0.184*	0.043

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านครอบครัว กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า ครอบครัวมีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 6

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด สามารถนำผลวิจัยมาวิจารณ์ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ด้วยการหาจำนวนและร้อยละของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด พบว่าพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1 ความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็น ร้อยละ 28.1 ความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 4.1 และความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 1.7 อาจเนื่องมาจากลักษะณะงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องใช้ทั้งทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแต่ละงานที่ทำ และได้รับมอบหมาย ดังนั้นลักษณะของงานด้านความเหมาะสมกับการทำงานของตัวบุคคล และนโยบายและการบริหารที่ดีในหน่วยงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านการให้ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง และการแสดงความชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้องเมื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดสามารถลดความเครียดจากการทำงานได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด จากการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ไคสแควร์ (χ^2 - test) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่าพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดในอยู่ในระดับดี คิดเป็น ร้อยละ 90.1 อยู่ในระดับดีที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 7.4 และระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 2.5 ซึ่งประชาการที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-50 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นผู้มีวัยวุฒิและคุณวุฒิสูง สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ ของการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

เมื่อพิจารณาผลจากการศึกษาในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางชีวสังคมได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด

อายุ จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประชาการที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-50 ปี ซึ่งอายุของพนักงานกลุ่มนี้ได้มีประสบการณ์จากการทำงานมาแล้ว และเป็นผู้มีวัยวุฒิสูง จึงสามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ สามารถจัดการความเครียดได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ กิตติพล (2548) ที่ศึกษาสาเหตุความเครียด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง พบว่า ความเครียดของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันจะมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีการกระตุ้นให้พนักงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน และดูแลกันเหมือนครอบครัว จึงทำให้พนักงานที่มีการศึกษาน้อยไม่รู้สึกเกิดการแบ่งแยกชนชั้น

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ จักรพันธ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลทางตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้ จากการทดสอบสมมุติฐานครั้งนี้ พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีรายได้เพียงพอและไม่เพียงพอ มีระดับความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ให้ผลตอบแทนจากการทำงานค่อนข้างสูง และพนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการที่ดีจากหน่วยงาน เช่นการได้รับการทำประกันสุขภาพด้านค่ารักษาพยาบาล

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ เจริญผล (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(สำนักงานใหญ่) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับรายได้ พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า สายการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ได้แบ่งสายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา โดยมีหัวหน้าแผนกแต่ละแผนก บริหารงานและรับผิดชอบการทำงานของพนักงานในสายการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้มีการดูแลที่ทั่วถึง และสามารถเข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ได้ให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานบางท่านมีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการทำงานจากที่อื่นมาเป็นอย่างดี จึงได้รับความสำคัญจากหน่วยงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ กิตติพล (2548) ที่ศึกษาสาเหตุความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง พบว่า ความเครียดของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยองที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โรคประจำตัว จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า โรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีและไม่มีโรคประจำตัว มีความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีให้แก่พนักงานทุกคน ทำให้เมื่อพนักงานป่วยจึงสามารถที่จะไปรักษาโรงพยาบาลเอกชนได้ทันที แต่จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรที่มีโรคประจำตัวจะมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มประชากรที่ไม่มีโรคประจำตัว เมื่อเปรียบเทียบจำนวน ร้อยละในระดับความเครียดที่เท่ากัน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของผู้ป่วยนอกในเขตจังหวัดยโสธร พบว่ากลุ่มที่มีโรคประจำตัวจะมีระดับความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p = 0.001$

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

อายุ จากการทดสอบสมมุติฐานครั้งนี้ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประชาการที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-50 ปี ซึ่งอายุของพนักงานกลุ่มนี้ได้มีประสบการณ์จากการทำงานมาแล้ว และเป็นผู้มีวัยวุฒิสูง จึงสามารถมีการเผชิญความเครียด และมีการจัดการความเครียด ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ กิตติพล (2548) ที่ศึกษาสาเหตุความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง พบว่า ความเครียดของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันจะมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากการทดสอบสมมุติฐานครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีการกระตุ้นให้พนักงานมีความ เห็นอกเห็นใจกัน และดูแลกันเหมือนครอบครัว จึงทำให้พนักงานที่มีการศึกษาน้อยไม่รู้สึกเกิดการแบ่งแยกชนชั้น

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายได้ จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีรายได้เพียงพอและไม่เพียงพอ มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และวิธีการจัดการความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ให้ผลตอบแทนจากการทำงานค่อนข้างสูง

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และวิธีการจัดการความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ไม่มีความความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และวิธีการจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สายการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า สายการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ได้แบ่งสายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา โดยมีหัวหน้าแผนกแต่ละแผนก บริหารงานและรับผิดชอบการทำงานของพนักงานในสายการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้มีการดูแลที่ทั่วถึง และสามารถเข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สายการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมุติฐานครั้งนี้ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ได้ให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานบางท่านมีประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมาเป็นอย่างดี จึงได้รับความสำคัญจากหน่วยงานเท่ากัน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชา (2544)ได้ศึกษาพฤติกรรมคลายความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรอำเภอในเขตพื้นที่ภาค2 จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพทางครอบครัว และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมคลายความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โรคประจำตัว จากการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ พบว่า โรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อน มหิดล-อ๊อกฟอร์ด ที่มีและไม่มีโรคประจำตัว มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดของพนักงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีจากหน่วยงาน ทำให้เมื่อพนักงานป่วยจึงสามารถที่จะไปรักษาโรงพยาบาลเอกชนได้ทันที

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของผู้ป่วยนอกในเขตจังหวัดยโสธร พบว่ากลุ่มที่มีโรคประจำตัวจะมีระดับความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p = 0.001$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานด้านความเหมาะสมกับการทำงานของตัวบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จักรพันธ์ เจริญผล (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) และสอดคล้องกับ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานมีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงานไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยการทำงานด้านนโยบาย และการบริหาร พบว่า นโยบาย และการบริหาร ไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยการทำงานด้านนโยบาย และการบริหาร พบว่า นโยบาย และการบริหารไม่มีความความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 5 การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านการให้ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง และการแสดงความชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้องเมื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยการการสนับสนุนทางสังคม พบว่าการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ อมรเพชรกุล (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยในการทำงาน การสนับสนุนนทางสังคมกับระดับความเครียด และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ซึ่งการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวนั้น จะทำให้ได้ข้อสรุปของการศึกษาวิจัย อันจะนำข้อมูลดังกล่าวไปหาสาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน และรู้ถึงพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

การศึกษาใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม กลุ่มประชากร คือ พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดทุกคน จำนวน 132 คน ผลจากการเก็บแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตราฐาน (Standard Deviation) และสถิติไคว์สแคว์ (χ^2 - test) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคม ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การเสนอผลงาน วิจัยนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 6 ส่วน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว ลักษณะของแบบสอบถามเชิงปิด (Multiple choice) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามที่เป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความเครียด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางชีวสังคม พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับ ปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 สายการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 โรคประจำตัว พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 มีโรคประจำตัว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ18.2

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 69.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้ เกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเครียดการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 52.9 นโยบายและการบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านนโยบายและการบริหารในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 59.5 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยในก่อให้เกิดความเครียดการทำงานด้านด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อย 56.2

3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม จำแนกตาม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 52.1 การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 62.0 การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 54.6

4. ระดับความเครียด พบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 66.1

5. พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดอยู่ในระดับดี คิดเป็น ร้อยละ 90.1 พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะใช้การจัดการความเครียดในเชิงบวก

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด พบว่า ลักษณะงานด้านความเหมาะสมกับการทำงานของตัวบุคคลกับลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร กับระดับความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในภาพรวม พบว่า นโยบายและการบริหารที่ดีของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว กับระดับความเครียดของในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านการให้ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง และการแสดงความชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้องเมื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน และการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทุกคนในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดจำนวน 132 คน ผลจากการเก็บแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยใช้วัดระดับความเครียด ข้อมูลพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติไคว์สแคว์ (χ^2 - test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยหลักที่สัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารที่ดีในหน่วยงาน ปัจจัยรองลงมาคือลักษณะงาน ด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเหมาะสมด้านการทำงานของบุคคลในตำแหน่ง นั้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการวางแผนและมีนโยบายที่ดีในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และต้องดูความสามารถของพนักงานแต่คนว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่เพื่อให้งานที่ทำเกิดประโยชน์สูงสุด และปัจจัยสุดท้ายคือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านการให้ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง และการแสดงความชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้องเมื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ดังนั้นเมื่อลูกน้องปฏิบัติในสิ่งที่ดี และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาจึงย่อมต้องให้ความชื่นชม แก่ลูกน้องเพื่อการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการวิจัยพบว่าพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และโรคประจำตัว มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันดังนั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสหมุนเวียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและความรับผิดชอบในแต่ละสายการปฏิบัติงานเพื่อได้รับรู้ข้อมูลการทำงานของแต่ละหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการประสานงานที่ดี และรู้ลำดับขั้นตอนการทำงานของแต่ละแผนก

2. สนับสนุนให้พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม

3. จากผลการศึกษา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด พบว่า พฤติกรรมที่ใช้ในการจัดการความเครียดจากการทำงาน คือ

3.1 ยอมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง

3.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาก่อนที่จะแก้ปัญหานั้น

3.3 มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาให้ง่ายขึ้น

3.4 ขอคำแนะนำจากบุคคลอื่นในการแก้ปัญหา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.5 มีการนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ แล้วประเมินว่าประสบการณ์ใดที่ให้ผลเป็นประโยชน์มากกว่าเพื่อเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

3.6 มีการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข เพื่อไม่ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้น

4. จากผลการศึกษา การจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด พบว่า การจัดการความเครียดจากการทำงานคือ

4.1 ช้อบปิ้ง, ดูหนัง, ฟังเพลง

4.2 ไปเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ

4.3 ออกไปสังสรรค์นอกบ้านกับเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. งานวิจัยดังกล่าวนี้ เป็นงานวิจัยที่ทำการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อจะทำให้เห็นปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

2. ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดในครั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารระดับสูงและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่ให้ทุนสนับสนุนแก่หน่วยงาน

3. ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงาน และปรับปรุงนโยบายในการทำงานต่อไป

เมื่อเกิดความเครียดคนเราจะจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน โดยพนักงานส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการจัดการกับความเครียดเชิงบวก ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นและจากผลการวิจัยที่ได้ แต่ยังมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คนจำนวนน้อยที่ยังคงมีวิธีการจัดการกับความเครียดเชิงลบ ซึ่งเมื่อคิดให้ดีจะเห็นได้ว่าวิธีการจัดการกับความเครียดเชิงลบดังกล่าว นอกจากจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดแล้ว ยังจะเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาภายหลังอีกด้วย ดังนั้น ควรส่งเสริมให้พนักงานเลือกใช้วิธีการจัดการกับความเครียดในทางสร้างสรรค์ ด้วยการสนับสนุนให้ครอบครัว และชุมชนทำกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น ออกกำลังกาย เล่นกีฬา และส่งเสริมให้พนักงานสร้างความตระหนัก ลดความตระหนกต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามบริบทของตนเอง ซึ่งผลสำรวจและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจะสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ป้องกันและลดความเครียดจากการทำงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดต่อความเครียดจากการทำงานของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดกับกลุ่มตัวอย่างเดิมเพื่อทราบระดับความเครียด ว่าเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไขความเครียดจากการทำงานต่อไป

3. ควรมีการใช้เกณฑ์ประเมินความเครียดหลายๆ วิธีเปรียบเทียบกัน เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการประเมินความเครียด

4. ผู้ที่สนใจอาจจะศึกษาถึงพฤติกรรม การจัดการความเครียด และความวิตกกังวลของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ทำให้เห็นภาพรวมได้ชัดเจนขึ้น และนำมาใช้เป็นข้อมูลให้ทางผู้บริหารของหน่วยงานกำหนดนโยบายการบริหาร กิจกรรม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

Healthiness Plus. **การจัดการความเครียดในการทำงาน**. (Online). แหล่งที่มา: http://www.healthinessplus.com/board/index.php?topic=2631.0;wap2, 27 พฤศจิกายน 2554.

_____. **การป้องกันความเครียดที่เกิดที่ทำงาน** (Online). แหล่งที่มา: http://www.healthinessplus.com/board/index.php?topic=2631.0;wap2, 27 พฤศจิกายน 2554.

ก้องกิตต์ อุ่นเจริญ. 2547. **ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ทอผ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติพล ปานเจริญ. 2548. **สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกษม ตันติผลาชีวะ. 2544. **การบริหารความเครียดและสุขภาพจิต**. สำนักพิมพ์สนุกอ่าน, นนทบุรี.

จักรพันธ์ เจริญผล. 2546. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. 2541. **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน**. วิทยานิพน์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดารณี อุทัยรัตนกิจ. 2545. **โครงการการฝึกทักษะการจัดการกับความเครียด**. สำนักพิมพ์บริษัทเดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด, กรุงเทพฯ.

ดวงเดือน มูลประดับ. 2541**. แรงสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของวัยรุ่นตอนต้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2530. **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ทองใบ สดชารี. 2545. **ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์**. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

นิกูล ประทีปชัย. 2540. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540. **ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบรูณาการ**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บุญเจือ วงษ์เกษม. 2530. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. **วารสารเพิ่มผลผลิต** 29(30): 29-33.

ปรีชา รัตนปรีดากุล. 2541. **พฤติกรรมคลายความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรอำเภอในเขตพื้นที่ภาค.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รมิตา อั๋นวงษ์. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รุจา ภู่ไพบูลย์. 2537. **การพยาบาลครอบครัวแนวคิดทฤษฎีการนำไปใช้.** ขอนแก่นการพิมพ์.

วรรธณา ลีลาอัมพรสิน. 2541. **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ให้บริการทางโทรศัพท์ในหน่วยงาน สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2545. **จิตวิทยาการปรับตัว.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, กรุงเทพมหานคร.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วราภรณ์ อมรเพชรกุล. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคลกับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมิหรา จิตตลดากร. 2546. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์คงวุฒิคุณากร, กรุงเทพฯ.

สมยศ นาวีการ. 2545. **การบริหารเพื่อความเป็นสุข**. บรรณกิจ, กรุงเทพฯ.

อารี เพชรผุด และ ปนัดดา ชำนาญสุข. 2540. **ผลกระทบต่อประชาชนจากอุทกภัยปี 2538**. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อนันต์ ไชยกุลวัฒนา, สัมมนา มูลสาร และ ณัฐ รัตนเดช. 2543. **ความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของผู้ป่วยนอกในเขตจังหวัดยโสธร.** คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

อวยชัย จันทร์เพ็ญ. 2547. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Barrera A. M. and S. Ainley. 19983. The structure of social support : A conceptual and empirical analysis. **Journal of Community Psychology**. 11(6): 115-120.

Good, C. V. 1973. **Dictionary of Education**. McGraw – Hill, New York.

Jacobson, D.E. 1986. Type and timing of social support. **Journal Health and Social Behavior**. 27(8): 223-230.

Kahn, R.L. 1979. **Aging and Social Support.** pp. 27-30. *In* M.M. Reiley (Ed.), Aging from birth to death:Interdisciplinary Perspectives. Westview Press, Colorado.

Kaplan, B.H., J.C. Cassel, and S. Gore. 1977. **Social support and health**. Medical Care, New York.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lieberman, M.A. 1986. Social supports-the consequences of psychologizing: A commentary. **Journal of Consulting and Clinacal Psychology**. 5(4) 122-120.

Locke, E.A. 1976. **The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. IL: Rand McNally, Chicago.

House, J.S. 1981. **Work Stress and Social Support**. Reading, MA: Addison-Wesley.

McCormick, I.A., R.J. Siegert and F.H. Walkey. 1987. **Dimensions of Social support: A factorial confirmation American Journal of community Psychology**.

Morse, N.C. 1955. **Satisfaction in the White Collar Job**. University of Michigan Press, Michigan.

Pender, N.J. 1987. **Health Promotion in Nursing Practice**. 2 nd ed. Appleton & lange, Califonia.

Schaefer, C., J.C. Coyne and R.S. Lazarus. 1981. The health-related functions of social support. **Journal of Behavioral Medicine** 20(11): 111-121.

Tilden, V.P., and C. Weinert. 1987. Social support sources and the chonically ill individual. **Nursing Clinics of North America**. 22(1): 28-32.

Thoits P.A.S. 1982. Social support as coping assistance. **Journal of consulting and Clinical Phychological** 12(2): 25-30.

Weiss, R. 1974. The Provision of Social Support. *In* Z. Rubin (Ed.). Doing unto others. Prentice-Hall, New Jersey.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ศาสตราจารย์แพทย์หญิงศศิธร ผู้กฤตยาคามี
   รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และเครือข่าย คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล
   คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

2. Professor Arjen Dondorp
   รองผู้อำนวยการหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด
   หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

3. นายแพทย์ดิเรก ลิ้มมธุรสสกุล
   รักษาการหัวหน้าฝ่ายจุลชีววิทยา/แพทย์วิจัยทางคลินิค หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด
   หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

4. Dr. Richard Maude
   แพทย์วิจัยทางคลินิคหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด
   หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

5. นางสาวดวงหทัย เลาหเกษมวงศ์
   นักจิตวิทยาทางคลินิค
   โรงพยาบาลปิยะเวท กรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถาม

เรื่อง

“ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานและการจัดการความเครียด

ของพนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลปัจจัยต่างๆ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของ**พนักงานหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ดและพฤติกรรมการจัดการความเครียด** เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริง คำตอบที่ได้จากส่วนอื่นที่นอกจากข้อความรู้ จึงเป็นคำตอบที่ไม่มีถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่ได้จะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน แต่กลับจะเป็นประโยชน์กับส่วนรวมและตัวท่านจะช่วยสร้างแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย การป้องกันปัญหาความเครียดของพนักงานในหน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด เพราะผู้วิจัยจะนำคำตอบไปวิเคราะห์ และหาแนวทางในการที่จะปรับปรุงนโยบายเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในการป้องกันปัญหาความเครียด ซึ่งกำลังเป็นปัญหาอยู่ในขณะนี้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 3 ข้อมูลการได้รับการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน 17 ข้อ
ตอนที่ 4 ข้อมูลระดับความเครียด	จำนวน 12 ข้อ
ตอนที่ 5 ข้อมูลพฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด	จำนวน 23 ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Questionnaires

Title

"Factors Causing Stress from Work and Influencing Its' Management in Employees of Mahidol-Oxford Tropical Medicine Research Unit"

Explanation

This survey aims to collect data on factors affecting MORU employees' stress and their stress management. There is no right or wrong answer and the answer should be as truthful as possible. All the information obtained from this survey will be confidential and your identity will not be revealed. Although this study will have no direct benefit to you but we hope that this study will provide benefit to the community by helping us to improve the working environment for MORU employees. We hope that this study will have us to strategize and implement a better stress prevention in the future.

The survey is divided into 5 sections:

1. Demographics of the participant. 6 items.
2. Stress related factors at work. 24 items.
3. Social support. 17 items.
4. Stress induced factors. 12 items.
5. Stress management behaviors and Stress solving strategies. 23 items

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

Part 1 Demographics of the participant

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้สมบูรณ์

Instruction: Please tick ✓ the appropriate ☐ box.

1. อายุ What is your age?
   - ☐ ต่ำกว่า 31 ปี (30 years and under)
   - ☐ 31-50 ปี (31 to 50 years)
   - ☐ 50 ปีขึ้นไป (51 years and over)

2. ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับ What is the highest level of formal education you have completed?
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี (below Bachelor degree)
   - ☐ ปริญญาตรี (Bachelor degree)
   - ☐ ปริญญาโท (Master degree)
   - ☐ สูงกว่าปริญญาโท(above Master degree)

3. รายได้ของท่านต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือไม่ Is your income per month enough to live on?
   - ☐ เพียงพอ (Enough)
   - ☐ ไม่เพียงพอ (Not enough)

4. สายงานปฏิบัติงานปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) Which your current position? (Check all that apply)
   - ☐ เจ้าหน้าที่ธุรการ (ประธาน, ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, ฝ่ายระดมทุน, เลขานุการ, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายระบบคอมพิวเตอร์, แม่บ้าน) Administration official (Chairman, Director, Deputy Director, Department funding, secretarial, Accounting, Purchasing, Computer systems management, Housekeeping).
   - ☐ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการมาลาเรีย Malaria laboratory staff
   - ☐ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา Microbiology laboratory staff
   - ☐ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการเภสัชวิทยาคลินิค Pharmacology laboratory staff

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

☐ เจ้าหน้าที่ห้องแบบจำลองคณิตศาสตร์ (นักประเมินผลทางเศรษฐกิจ, นักแบบจำลองคณิตศาสตร์) Modeling staff (Economist evaluation, Mathematical modeler)

☐ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยทางคลินิค (ผู้วิจัยหลักการวิจัยทางคลินิค, ผู้วิจัยร่วมการวิจัยทางคลินิค, ฝ่ายตรวจสอบการวิจัย, ฝ่ายประสานงานการวิจัย, ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย, ฝ่ายจัดการข้อมูลวิจัย, พยาบาลการวิจัยทางคลินิค, เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล) Clinical research staff (Principal Investigator, Co-Investigator, Monitor, Coordinator, Data analysis, Data management, Research Nurse, Data entry)

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____Other (Please specify)_____

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานตำแหน่งงานปัจจุบัน How long have you been working in this position?

☐ ต่ำกว่า 1 ปี (Less than 1 year) ☐ 6-10 ปี (6-10 years)

☐ 1-5 ปี (1-5 yearss) ☐ 10 ปีขึ้นไป (More than 10 years)

6. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่ Have you had any medical problems in the past?

☐ มี (Yes) ☐ ไม่มี (No)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

Part 2 Stress related factors at work

คำชี้แจง ในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 4 ระดับ คือ **เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** ขอให้ท่านเลือกคำตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นเพียงคำตอบเดียว ในแต่ละข้อคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ

Instruction: You will asked to grade each question accordingly from **strongly agree, agree, disagree and strongly disagree**. Please select one answer by ✓ (mark) that corresponds to your opinion in the space that corresponds to your as much as possible.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
Strongly agree	means	agree completely
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน
Agree	means	agree somewhat
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
Disagree	means	disagree somewhat
ไม่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
Strongly disagree	means	disagree completely

ข้อ No.	**ข้อคำถาม Question**	**ระดับความคิดเห็น Grading**			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	**เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
		Strongly agree	**Agree**	**Disagree**	**Strongly disagree**
	ลักษณะงาน Job title				
1.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับท่าน Do you think that your job is right for you?				
2.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน You job is a respectable one and your job is vital to your organization?				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
3.	ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน Are you satisfied with your present job?				
4.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ความมั่นคงหรือความก้าวหน้า Do you have job security?				
5.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเสี่ยงและอันตรายสูง Do you think that what you are doing is risky and dangerous?				
6.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกฎระเบียบข้อบังคับมากเกินไป Do you think that what your job has too many rules and regulations?				
7.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง Your job is a highly responsible one.				
8.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย You have freedom in the task that you have been assigned.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
9.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมดี The working hours are satisfactory?				
10.	จำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบัน Adequate number of staff appropriate to the amount of work.				
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน **Salary and Benefit**				
11.	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานในหน้าที่ของท่าน Satisfactory compensation and salary for the position that you are doing.				
12.	ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม Medical benefits are satisfactory.				
13.	ท่านคิดว่าวันหยุดพักร้อน/ วันลาป่วยที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม Annual leave/ sick leave are satisfactory.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
	นโยบายและการบริหาร Policy and Administration				
14.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการบริหารที่ดี Satisfactory policies and management in your organization.				
15.	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านมีความเสมอภาคกัน Delegation of work within the department is equal.				
16.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบตามผลปฏิบัติงานและมีระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างยุติธรรม Performance is appraised and promotion in the department is fair.				
17.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง You are encouraged to attend the training, both within and outside your work place.				
18.	มีการสื่อสารที่ดีภายในหน่วยงานของท่านกับแผนกและหน่วยงานอื่น ๆ Have good communication with your internal departments and other groups?				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน Environment in the workplace				
19.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ Workplaces are well lit.				
20.	สถานที่ทำงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดเพียงพอต่อการใช้งาน Locations of the bathrooms are clean and sufficient number.				
21.	สถานที่ทำงานของท่านมีห้องครัวและห้องรับประทานอาหารที่สะอาด Location of a kitchen and dining room are well located and clean.				
22.	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางโครงสร้างของห้องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่การใช้งาน Your workplace has appropriate partitions which are appropriate for use.				
23.	ท่านคิดว่าเครื่องมือ/ อุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน Equipments and tools are effective and adequate for performing your job.				
24.	บรรยากาศภายในหน่วยงานกระตุ้นให้ท่านเกิดการทำงาน Atmosphere at work is supportive.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

Part 3 Social Support

คำชี้แจง ในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 3 ด้าน คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ขอให้ท่านเลือกคำตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็น เพียงคำตอบเดียว ในแต่ละข้อคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ

Instruction: There are three section to complete; Supervisor, Colleague and Family. I would like you to answer carefully by select only one answer for each question by marking with a (✓) in the most appropriate. Please answer all questions fully.

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
Strongly agree	means	agree completely
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน
Agree	means	agree somewhat
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
Disagree	means	disagree somewhat
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
Strongly disagree	means	disagree completely

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
	ผู้บังคับบัญชา Supervisor				
1.	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน Supervisor appreciates your work and trusts you to do your job accordingly.				
2.	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน Supervisor is friendly to you.				
3.	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านแสดงความชื่นชมเมื่อท่านกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม Supervisor always encourages you with compliments when you have done excellent work.				
4.	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านให้ความยุติธรรมเมื่อท่านกระทำในสิ่งที่ผิดพลาด Supervisor is fair with you when you have made mistakes.				
5.	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านคอยเสนอแนะแก่ท่านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน A supervisor always gives you advice and suggestions to improve your work.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
6.	ผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่านมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ Supervisor has clear expectation s regarding your work.				
	เพื่อนร่วมงาน Colleagues				
7.	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองแก่ท่าน Colleagues are friendly towards you.				
8.	เพื่อนร่วมงานยกย่องและให้เกียรติท่าน Colleagues praise and honor you.				
9.	เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม Co-workers make you feel that you are a part of the group				
10.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเสมอในด้านการปฏิบัติงาน Colleagues are always helping out with work				
11.	เพื่อนร่วมงานคอยเสนอแนะแก่ท่านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน Colleagues make suggestions and comments that help to solve problem during working				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
	ครอบครัว Family				
12.	เวลาที่ท่านเครียดจากการทำงาน คนในครอบครัวของท่านจะทำให้ท่านรู้สึกสบายใจขึ้น Family members help to reduce your stress from work				
13.	เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน คนในครอบครัวพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านการเงินและสิ่งของแก่ท่าน Family is ready to provide financial assistance and support should you require				
14.	คนในครอบครัวของท่านจะคอยรับฟังปัญหาในการทำงานของท่าน Family members are always there to listen to your problems at work.				
15.	คนในครอบครัวของท่านไม่แสดงท่าทางที่ทำให้ท่านรู้สึกหมดกำลังใจหรือท้อแท้ Family members never discourage you.				
16.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คนในครอบครัวจะปลอบใจและช่วยเหลือท่าน Whenever there's a problem, a family member is always there to support and help you.				
17.	คนในครอบครัวของท่านให้อภัยเสมอ เมื่อท่านกระทำในสิ่งที่ผิดพลาด Your family always forgives you when you have done something wrong.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 ระดับความเครียด

Part 4 Stress induced factors

คำชี้แจง ในระยะ 2 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด ขอให้ท่านเลือกคำตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็น เพียงคำตอบเดียว ในแต่ละข้อคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ

Instruction: For the following questions, please answer from your experience over the past two months. Choose only on answer for each question by marking with a (✓) in a space that corresponds to your opinion as closely as possible. Please try to give an answer for all questions.

ไม่เคยเลย	หมายถึง	ไม่มีอาการดังกล่าวเกิดขึ้นเลยในรอบ 2 เดือน
Never	means	Never have experience any of the symptoms in the last 2 months
เป็นครั้งคราว	หมายถึง	อาการดังกล่าวเกิดขึ้นกับท่าน 1 ครั้งต่อเดือน
Sometimes	means	Experience symptom once a month
เป็นบ่อย ๆ	หมายถึง	อาการดังกล่าวเกิดขึ้นกับท่านอาทิตย์ละ 1 ครั้ง
Often	means	Experience symptom once a week
เป็นประจำ	หมายถึง	อาการดังกล่าวเกิดขึ้นกับท่านเป็นประจำทุกวัน
Always	means	Experience symptom every day

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อยๆ	เป็นประจำ
		Never	Sometimes	Often	Always
1.	ท่านมีปัญหาเรื่องการนอน นอนไม่หลับ เพราะคิดมากและกังวลใจ Do you have trouble sleeping because you worry and anxious?				
2.	ท่านมีอาการอ่อนเพลียไม่อยากจะทำอะไร Do you have any symptoms of fatigue and do not feel like doing anything?				
3.	ท่านมีอาการปวดศีรษะ ปวดคอ ปวดหลัง ปวดกล้ามเนื้อต่างๆทั่วตัว Do you experience any signs of headache, neck ache, backache or any aches throughout the body?				
4.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลกับสิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา Do you feel anxious all the time??				
5.	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต หดหู่ใจ Do you feel depressed and unhappy?				
6.	ท่านมีอาการหัวใจเต้นเร็ว เต้นผิดจังหวะ Do you feel any abnormality in your heart beating, it beats faster?				
7.	ท่านมีอาการปวดท้อง แน่นท้อง ท้องอืด คลื่นไส้อาเจียน อาการท้องเสีย ถ่ายบ่อย ท้องผูก Do you have abdominal pain, flatulence, nausea, vomiting, diarrhea or constipation?				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อยๆ	เป็นประจำ
		Never	Sometimes	Often	Always
8.	ท่านขี้ลืมง่าย Do you experience a lot of forgetfulness?				
9.	ท่านเบื่ออาหาร Loss of appetite?				
10.	ท่านตกใจง่าย Are you scared easily?				
11.	ท่านตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคย Are you nervous easily about the unfamiliar?				
12.	ท่านรู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ You're afraid of making mistakes in things.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการจัดการความเครียด

Part 5 Stress management behaviors and stress solving strategies

คำชี้แจง เลือกทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ

Instruction: Mark with a (✓) in the space that corresponds to your opinion as much as possible. Please try to answer all questions.

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
Strongly agree	means	agree completely
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน
Agree	means	agree somewhat
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
Disagree	means	disagree somewhat
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
Strongly disagree	means	disagree completely

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
	พฤติกรรมการเผชิญความเครียด Stress management behaviors				
1.	ท่านยอมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง You accept the situation as it is.				
2.	ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาก่อนที่จะแก้ปัญหานั้น You analyze the causes of problem before you solve it.				
3.	ท่านกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาให้ง่ายขึ้น You set up the goals to solve problems more easily.				
4.	ท่านขอคำแนะนำจากบุคคลอื่นในการแก้ปัญหา You seek advice from others in helping to solve the problem.				
5.	ท่านมีการนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ให้เป็นประโยชน์ แล้วประเมินว่าประสบการณ์ใดที่ให้ผลเป็นประโยชน์มากกว่าเพื่อเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด You use past experience to help determine which past experiences will be most helpful in solving the current problem.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
6.	ท่านค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข เพื่อไม่ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้น You searched for more information to help you solve the problems.				
	การจัดการความเครียด **Stress solving strategies**				
7.	ท่านสวดมนต์ ยึดสิ่งศักดิ์สิทธิ์เป็นที่พึ่ง You pray to God and use religion as your spiritual guidance.				
8.	ท่านออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมที่ต้องใช้แรง เช่นทำงานบ้าน, จัดสวน You exercise or do physical activities such as house work or gardening.				
9.	ท่านนั่งสมาธิหรือเล่นโยคะ You meditate or do yoga.				
10.	ท่านไปช้อบปิ้ง , ดูหนัง, ฟังเพลง You go shopping, see movies or listen to music.				
11.	ท่านไปเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ You go on vacation to other cities or countries				
12.	ท่านออกไปสังสรรค์นอกบ้านกับเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว You go out to socialize with friends or family.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
13.	ท่านพยายามหลีกหนีปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น You try to avoid the problem by choosing not to acknowledge the problem.				
14.	ท่านระบายความเครียดออกทางอารมณ์กับบุคคลอื่น สัตว์เลี้ยงหรือสิ่งของ You take out your stress on others, pets or things.				
15.	ท่านทำร้ายตัวเอง บุคคลใกล้ชิด สัตว์เลี้ยง You hurt yourself, close friend, family, pet.				
16.	ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกฮอลล์ You drink alcoholic beverages				
17.	ท่านพยายามหาบุคคลที่เป็นต้นเหตุของปัญหาเพื่อตำหนิหรือกล่าวโทษ You try to find the person who is responsible for causing the problem, to condemn or accuse them.				
18.	ท่านแยกตัวอยู่คนเดียว You exclude yourself and stay alone.				
19.	ท่านปล่อยให้บุคคลอื่นช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแทน You let others solve the problem instead.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ No.	ข้อคำถาม Question	ระดับความคิดเห็น Grading			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		Strongly agree	Agree	Disagree	Strongly disagree
20.	ท่านหาสิ่งที่ทดแทน เช่นการรับประทานอาหารมากขึ้น รับประทานของขบเคี้ยว ขนม You find a replacement. For example, eating more food, dessert or snack.				
21.	ท่านเลิกคิดที่จะแก้ปัญหา เพราะรู้สึกท้อแท้หมดหวัง You stopped solving the problem because you feel discouraged and hopeless.				
22.	ท่านรับประทานยาเพื่อลดอาการเครียด หรือยานอนหลับ You take medication to reduce your stress or sleeping pills.				
23.	ท่านไปพบจิตแพทย์ นักจิตวิทยา You see a psychiatrist, a psychologist.				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวธริสรา สกุลแถว

วัน เดือน ปีเกิด 12 มีนาคม 2523

ประวัติการศึกษา พยาบาลศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พ.ศ. 2540-2545

ประวัติการทำงาน

- พยาบาลผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลคามิลเลี่ยน พ.ศ. 2545-2546
- พยาบาลวิจัยหน่วยประสาทวิทยา โรงพยาบาลศิริราช พ.ศ. 2546-2547
- พยาบาลวิจัยโรคติดเชื้อเอดส์และวัณโรค Wellcome Trust Unit พ.ศ. 2547-2548
- ผู้ตรวจสอบการวิจัยทางคลินิค บริษัท PPD development Thailand พ.ศ. 2548-2550
- ผู้ประสานงานวิจัยและตรวจสอบการวิจัยทางคลินิค หน่วยวิจัยโรคเขตร้อนมหิดล-อ๊อกฟอร์ด พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์