

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดทั่วไป ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาองค์กรเภสัชกรรม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และแบบสอบถามวัดระดับความเครียดทั่วไป โดยส่งให้แก่พนักงานองค์กรเภสัชกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน (ส่งแบบสอบถามจำนวน 220 ชุด) โดยผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืน จำนวน 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.34 ของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ในข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความเครียด และผลปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=158)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1) เพศชาย	31	19.62
1.2) เพศหญิง	127	80.38

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงจำนวน และร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=158)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1) ต่ำกว่า 30 ปี	52	32.91
2.2) 30 ปี ถึง 40 ปี	57	36.08
2.3) 41 ปี ถึง 50 ปี	35	22.15
2.4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	14	8.86
3. สถานภาพสมรส		
3.1) โสด	111	70.25
3.2) สมรส ม่าย หย่าร้าง	47	29.75
4. วุฒิการศึกษา		
4.1) ระดับปริญญาตรี	94	59.49
4.2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	64	40.51
5. หน่วยงานที่สังกัด		
5.1) สังกัดสายโรงงาน	143	90.51
5.2) สังกัดสายสำนักงาน	15	9.49
6. การดำรงตำแหน่ง		
6.1) ตำแหน่งบริหาร	57	36.08
6.2) พนักงานระดับปฏิบัติการ	101	63.92
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
7.1) ต่ำกว่า 5 ปี	44	27.85
7.2) 5 ปี ถึง 15 ปี	73	46.20
7.3) 16 ปี ถึง 25 ปี	31	19.62
7.4) มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	10	6.33

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ประกอบด้วยเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 80.38 และเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30 ปี ถึง 40 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.15 ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 และมีสถานภาพสมรส ม่าย หรือหย่าร้าง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75

วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 59.49 และวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.51 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสายโรงงาน ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายผลิตยา ฝ่ายชีววัตถุ ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์ ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม ฝ่ายบริหารวัสดุและผลิตภัณฑ์ ฝ่ายประกันคุณภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 90.51 และสังกัดสายสำนักงาน ได้แก่ สำนักอำนวยการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาดและการขาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49

การดำรงตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 63.92 และดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างคือ ช่วงระยะเวลา 5 ปี ถึง 15 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ถัดมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปี ถึง 25 ปี จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 19.62 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการ ทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	น้อย (1.00 - 2.33)	ปานกลาง (2.34 - 3.66)	สูง (3.67 - 5.00)			
ด้านลักษณะงาน	22 (13.9%)	129 (81.6%)	7 (4.4%)	1.9051	.41910	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.9051 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .41910 โดยพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง มีจำนวน 22, 129 และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9, 81.6 และ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	น้อย (1.00 - 2.33)	ปานกลาง (2.34 - 3.66)	สูง (3.67 - 5.00)			
ด้านบทบาทหน้าที่	112 (70.9%)	42 (26.6%)	4 (2.5%)	1.3165	.51831	น้อย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.3165 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51831 โดยพนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง มีจำนวน 112, 42 และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9, 26.6 และ 2.5

ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	น้อย (1.00 - 2.33)	ปานกลาง (2.34 - 3.66)	สูง (3.67 - 5.00)			
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคล อื่นในการปฏิบัติงาน	69 (43.7%)	87 (55.1%)	2 (1.3%)	1.5759	.52083	น้อย

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.5759 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52083 โดยพนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง มีจำนวน 69, 87 และจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7, 55.1 และ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการ ทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	น้อย (1.00 - 2.33)	ปานกลาง (2.34 - 3.66)	สูง (3.67 - 5.00)			
ด้านความสำเร็จและ ก้าวหน้าในงาน	104 (65.8%)	47 (29.7%)	7 (4.4%)	1.3861	.57245	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.3861 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57245 โดยพนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง มีจำนวน 104, 47 และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8, 29.7 และ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	น้อย (1.00 - 2.33)	ปาน กลาง (2.34 - 3.66)	สูง (3.67 - 5.00)			
ด้านโครงสร้างและ บรรยากาศองค์การ	71 (44.9%)	85 (53.8%)	2 (1.3%)	1.5633	.52253	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.5633 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52253 โดยพนักงานรับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง มีจำนวน 71, 85 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9, 53.8 และ 1.3 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตาม
ระดับคะแนนต่ำ ปานกลาง และสูง ของกลุ่มตัวอย่าง

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	ต่ำ (1.00 - 2.33)	ปานกลาง (2.34 - 3.66)	สูง (3.67 - 5.00)			
ด้านการควบคุม	8 (5.1%)	22 (13.9%)	128 (81.0%)	2.7595	.53454	ปาน กลาง
ด้านสาเหตุและความ รับผิดชอบ	12 (7.6%)	68 (43.0%)	78 (49.4%)	2.4177	.63059	ปาน กลาง
ด้านผลกระทบ	7 (4.4%)	47 (29.7%)	104 (65.8%)	2.6139	.57245	ปาน กลาง
ด้านความอดทน	14 (8.9%)	55 (34.8%)	89 (56.3%)	2.4747	.65520	ปาน กลาง
รวมทุกด้าน	3 (1.9%)	51 (32.3%)	104 (65.8%)	2.6392	.51990	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.6392 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51990 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีพนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดย ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ย 2.7595 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53454 ด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ย 2.6139 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57245 ด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ย 2.4747 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65520 และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 2.4177 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63059 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พบว่าพนักงานมีระดับ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการควบคุม จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 ด้านผลกระทบ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 ด้านความอดทน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4

พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ด้านความอดทน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ด้านผลกระทบ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และด้านการควบคุม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9

พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความอดทน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ด้านการควบคุม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และด้านผลกระทบ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมทุกด้านในระดับสูง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 ระดับปานกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และระดับต่ำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

1.4 การวิเคราะห์ระดับความเครียดทั่วไป

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยความเครียดทั่วไป ตาม
ระดับคะแนนต่ำ ปานกลาง และสูง ของกลุ่มตัวอย่าง

ความเครียดทั่วไป	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	ต่ำ (0.00 - 1.33)	ปานกลาง (1.34 - 2.66)	สูง (2.67 - 4.00)			
ความเครียดทั่วไป	23 (14.6%)	125 (79.1%)	10 (6.3%)	1.9177	.45097	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับความเครียดทั่วไปโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 1.9177 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .45097

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเครียดทั่วไป จำแนกตามระดับคะแนนสูง ปานกลาง ต่ำ พบว่า พนักงานมีระดับความเครียดทั่วไปอยู่ในระดับสูง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ระดับปานกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และระดับต่ำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

1.5 การวิเคราะห์คะแนนผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2550
ตามระดับคะแนนพอใช้ ดี และดีมาก ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการปฏิบัติงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้คะแนน			ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
	พอใช้ (121- 180 คะแนน)	ดี (181- 240 คะแนน)	ดีมาก (241- 300 คะแนน)			
ผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2550	65 (41.1%)	66 (41.8%)	27 (17.1%)	204.42405	.43.85229	ดี

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 204.42405 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 43.85229

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับคะแนนดีมาก ดี และพอใช้ พบว่า พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับดี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และระดับพอใช้ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน
และการทดสอบค่าที (t-test)

เพศ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าผลต่าง ของคะแนน เฉลี่ย	t	p-value
ชาย	31	209.41935	42.539217	6.21463	.706	.842
หญิง	127	203.20472	44.245408			
รวม	158	204.42405	43.852285			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานเพศชายมีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 209.41935 คะแนน ส่วนพนักงานเพศหญิงมีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 203.20472 คะแนน ต่างกัน 6.21463 คะแนน จากการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่า 30 ปี	52	204.34615	43.623112
30 ปี ถึง 40 ปี	57	207.26316	42.104685
41 ปี ถึง 50 ปี	35	209.22857	45.260089
มากกว่า 50 ปี	14	181.14286	45.642182
รวม	158	204.42405	43.852285

ตารางที่ 4.12

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย
ผลปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	8855.881	3	2951.960	1.551	.204
ภายในกลุ่ม	293058.71	154	1902.979		
รวม	301914.59	157			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปี ถึง 50 ปี มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 30 ปี ถึง 40 ปี พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 209.22857, 207.26316, 204.34615 และ 181.14286 ตามลำดับ และตารางที่ 4.12 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน และการทดสอบค่าที (t-test)

สถานภาพสมรส	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าผลต่าง ของ คะแนน เฉลี่ย	t	p-value
โสด	111	206.90991	43.852760	8.35672	1.096	.801
สมรส ม่าย และหย่าร้าง	47	198.55319	43.756147			
รวม	158	204.42405	43.852285			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 206.90991 คะแนน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ม่าย และหย่าร้าง มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 198.55319 คะแนน ต่างกัน 8.35672 คะแนน จากการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน และการทดสอบค่าที (t-test)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าผลต่าง ของ คะแนน เฉลี่ย	t	p-value
ระดับปริญญาตรี	94	203.44681	43.301796	2.41257	-.339	.758
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	64	205.85938	44.953898			
รวม	158	204.42405	43.852285			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 203.44681 คะแนน ส่วนพนักงานที่มีวุฒิศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 205.85938 คะแนน ต่างกัน 2.41257 คะแนน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน และการทดสอบค่าที (t-test)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าผลต่าง ของ คะแนน เฉลี่ย	t	p-value
สังกัดสายโรงงาน	143	205.08392	43.882605	6.95059	.583	.907
สังกัดสายสำนักงาน	15	198.13333	44.570757			
รวม	158	204.42405	43.852285			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่สังกัดสายโรงงาน มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 205.08392 คะแนน ส่วนพนักงานที่สังกัดสายสำนักงาน มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 198.13333 คะแนน ต่างกัน 6.95059 คะแนน จากการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5 ที่ว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน และการทดสอบค่าที (t-test)

ดำรงตำแหน่ง	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าผลต่าง ของ คะแนน เฉลี่ย	t	p-value
ระดับบริหาร	57	199.03509	44.766842	8.43026	-1.162	.840
ระดับปฏิบัติการ	101	207.46535	43.254726			
รวม	158	204.42405	43.852285			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 199.03509 คะแนน ส่วนพนักงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 207.46535 คะแนน ต่างกัน 8.43026 คะแนน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6 ที่ว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่า 5 ปี	44	203.38636	42.894796
5 ปี ถึง 15 ปี	73	211.83562	43.792127
16 ปี ถึง 25 ปี	31	197.96774	41.451565
มากกว่า 25 ปี	10	174.90000	46.073492
รวม	158	204.42405	43.852285

ตารางที่ 4.18

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย
ผลปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	14066.262	3	4688.754	2.509	.061
ภายในกลุ่ม	287848.33	154	1869.145		
รวม	301914.59	157			

* $p < .05$

Ns= Not significant

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 5 ปี ถึง 15 ปี มีคะแนนผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี พนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 16 ปี ถึง 25 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลามากกว่า 25 ปี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 211.83562, 203.38636, 197.96774 และ 174.90000 ตามลำดับ และตารางที่ 4.18 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.7 ที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	15870.150	2	7935.075	4.300*	.015
	ภายในกลุ่ม	286044.44	155	1845.448		
	รวม	301914.59	157			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่าปัจจัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 4.20
แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้าน ลักษณะงาน	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ด้านลักษณะงาน		
				สูง ($\bar{X}=181.143$)	ปานกลาง ($\bar{X}=201.837$)	น้อย ($\bar{X}=227.000$)
สูง	7	181.143	36.112918	-	20.694352	45.857143*
ปานกลาง	129	201.837	43.214543		-	25.162791*
น้อย	22	227.000	43.193915			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 227.000 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 201.837 และ 181.143 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย
ผลปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดใน การทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	22550.919	2	11275.459	6.256**	.002
	ภายในกลุ่ม	279363.67	155	1802.346		
	รวม	301914.59	157			

** p<.01

จากตารางที่ 4.21 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่
ก่อให้เกิดความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่

ด้านบทบาท หน้าที่	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ด้านบทบาทหน้าที่		
				สูง ($\bar{X}=149.750$)	ปานกลาง ($\bar{X}=192.500$)	น้อย ($\bar{X}=210.848$)
สูง	4	149.750	9.535023	-	42.750000	61.098214**
ปานกลาง	42	192.500	44.823366		-	18.348214*
น้อย	112	210.848	42.097743			-

*p<.05, **p<.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .01 ตามลำดับ ทั้งนี้ พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 210.848 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 192.500 และ 149.750 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยผลปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	31665.338	2	15832.669	9.081***	.000
	ภายในกลุ่ม	270249.25	155	1743.544		
	รวม	301914.59	157			

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.23 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับสูงมีเพียง 2 คน ซึ่งไม่เข้าสมมติฐานเบื้องต้นของการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังนั้นจึงไม่สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่ได้

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	15426.291	2	7713.146	4.173*	.017
	ภายในกลุ่ม	286488.30	155	1848.312		
	รวม	301914.59	157			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน

ด้าน	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน		
				สูง (\bar{X} =162.857)	ปานกลาง (\bar{X} =199.978)	น้อย (\bar{X} =209.231)
สูง	7	162.857	34.011903	-	37.121581*	46.373626**
ปานกลาง	47	199.978	36.844261		-	9.252046
น้อย	104	209.231	45.910684			-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 209.231 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 162.857

พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พนักงานที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 199.978 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงาน

ที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความเครียดสูง
ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 162.857

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและ
บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย
ผลปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดใน การทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านโครงสร้างและ บรรยากาศ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	31220.621	2	15610.311	8.939***	000
	ภายในกลุ่ม	270693.97	155	1746.413		
	รวม	301914.59	157			

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.26 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามการรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้าง
และบรรยากาศองค์การ พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านโครงสร้างและ
บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .001 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ปัจจัยในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศ
องค์การก่อให้เกิดความเครียดอยู่ในระดับสูงมีเพียง 2 คน ซึ่งไม่เข้าสมมติฐานเบื้องต้นของการ
วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc) ในการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังนั้นจึงไม่สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่ได้

2.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยผลปฏิบัติงาน จำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	11987.716	2	5993.858	3.204*	.043
	ภายในกลุ่ม	289926.87	155	1870.496		
	รวม	301914.59	157			
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	22139.968	2	11069.984	6.133**	.003
	ภายในกลุ่ม	279774.62	155	1804.998		
	รวม	301914.59	157			
ด้านผลกระทบ	ระหว่างกลุ่ม	8040.388	2	4020.194	2.120	.123
	ภายในกลุ่ม	293874.20	155	1895.963		
	รวม	301914.59	157			
ด้านความอดทน	ระหว่างกลุ่ม	38109.562	2	19054.781	11.196*	.000
	ภายในกลุ่ม	263805.03	155	1701.968		
	รวม	301914.59	157			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	35110.797	2	17555.398	10.199*	.000
	ภายในกลุ่ม	266803.79	155	1721.315		
	รวม	301914.59	157			

*p<.05, **p<.01 และ ***p<.001

จากตารางที่ 4.27 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของผลการปฏิบัติงานจากความสามารถในการเผชิญฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวมทุกด้านที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของผลปฏิบัติงานจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในด้านความอดทน ที่ระดับ .001 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่ระดับ .01 และด้านการควบคุม ที่ระดับ .05 โดยไม่พบ ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ผลกระทบ ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .001

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน

จำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุม

ด้าน การควบคุม	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ด้านการควบคุม		
				ต่ำ ($\bar{X}=169.000$)	ปานกลาง ($\bar{X}=198.909$)	สูง ($\bar{X}=207.585$)
ต่ำ	8	169.000	46.260134	-	29.909091	38.585938*
ปานกลาง	22	198.909	38.814466		-	8.676847
สูง	128	207.585	43.770073			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มี

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 207.585 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 169.000

ตารางที่ 4.29

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน

จำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ		
				ต่ำ ($\bar{X}=170.000$)	ปานกลาง ($\bar{X}=199.971$)	สูง ($\bar{X}=213.603$)
ต่ำ	12	170.000	51.425144	-	29.970588*	43.602564**
ปานกลาง	68	199.971	44.073538		-	13.631976
สูง	78	213.603	39.565609			-

* $p < .05$ และ ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 213.603 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 170.000

พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 199.971 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 170.000

ตารางที่ 4.30

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความอดทน

ด้าน ความอดทน	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ด้านความอดทน		
				ต่ำ ($\bar{X}=161.000$)	ปานกลาง ($\bar{X}=198.509$)	สูง ($\bar{X}=214.910$)
ต่ำ	14	161.000	51.035433	-	37.509091**	53.910112***
ปานกลาง	55	198.509	40.135360		-	16.401021*
สูง	89	214.910	40.305549			-

* $p < .05$, ** $p < .01$ และ *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับสูงมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 214.910 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำ ที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 198.509 และ 161.000 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31
แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมทุกด้าน

รวมทุกด้าน	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	รวมทุกด้าน		
				ต่ำ ($\bar{X}=183.235$)	ปานกลาง ($\bar{X}=194.000$)	สูง ($\bar{X}=215.115$)
ต่ำ	3	183.235	45.134283	-	10.764706	31.880090***
ปานกลาง	51	194.000	77.272246		-	21.115385
สูง	104	215.115	38.542199			-

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 215.115 โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครวมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ที่มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน 183.235

2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ความเครียดทั่วไปที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย
ผลปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับความเครียดทั่วไปของพนักงาน

ระดับความเครียด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเครียดทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	17632.471	2	8816.235	4.807**	.009
	ภายในกลุ่ม	284282.12	155	1834.078		
	รวม	301914.59	157			

** p<.01

จากตารางที่ 4.32 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับความเครียดของพนักงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของผลการปฏิบัติงานจากระดับความเครียดทั่วไป ที่ระดับ .01 ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าความเครียดทั่วไปที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบความแตกต่างดังนี้

ตารางที่ 4.33

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามความเครียดทั่วไปของพนักงาน

ความเครียดทั่วไป	n	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ความเครียดทั่วไป		
				สูง (\bar{X} =163.900)	ปานกลาง (\bar{X} =209.087)	ต่ำ (\bar{X} =206.808)
สูง	10	163.900	43.231804	-	45.186957**	42.908000**
ปานกลาง	125	209.087	41.581575		-	2.278957
ต่ำ	23	206.808	49.111111			-

** p<.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานที่มีความเครียดทั่วไปในระดับต่ำ และระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีความเครียดทั่วไปในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ พนักงานที่มีความเครียดทั่วไปในระดับต่ำ และระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 206.808 และ 209.087 ตามลำดับ โดยมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงาน ที่มีความเครียดทั่วไปในระดับสูง ที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 163.900