ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

โดย
นางสาวดิษยา โชคสุวรรณลาภ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

โดย

นางสาวดิษยา โชคสุวรรณลาภ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING FACTORS WITH STRESS OF STAFFS IN FACULTY OF LIBERAL ARTS AND SCIENCE IN KASETSART UNIVERSITY KAMPHAENGSAEN CAMPUS

By

Disaya Choksuwanlap

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” เสนอโดย นางสาวดิษยา โชคสุวรรณลาภ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

52601751 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
คำสำคัญ : ความเครียดในการทำงาน/ บุคลากรสายสนับสนุน/ ลักษณะงาน/ นโยบายและการบริหารงาน/ สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ/ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ดิษยา โชคสุวรรณลาภ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 66 หน้า.

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 104 คน ที่โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีสถานภาพเป็นโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ สูง

3. คะแนนความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปกติ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่ามีความเครียดไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยเป็นความสันพันธ์ในระดับต่ำ (r= -.24) หมายถึง เมื่อบุคลากรมีคะแนนการรับรู้ปัจจัยในการทำงานมากจะมีคะแนนความเครียดต่ำ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....

52601751: MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
KEYWORD: STRESS IN WORK/ STAFFS/ JOB TYPE/ POLICY AND MANGEMENT/ WOKING ENVIRONMENT/ PAYMENT AND WELFARE/ JOB ASCENT
DISAYA CHOKSUWANLAP: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING FACTORS WITH STRESS OF STAFFS IN FACULTY OF LIBERAL ARTS AND SCIENCE IN KASETSART UNIVERSITY KAMPHAENGSAEN CAMPUS.
INDIVIDUAL STUDY ADVISOR : ASST.PROF.DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN 66 pp.

This independent research aimed to study the relationship between the factors governing career advancement (such as salary, job advancement, job description, policy of the organization and office environment) with stress. The 104 staffs of the Faculty of Liberal Arts and Science in Kasetsart University Kamphaengsaen campus were solicited with a questionnaire for their respond with respect to their personal information and background, factors governing career advancement, and personal stress analysis. The data was calculated as percentage, mean, standard deviation and it was analyzed using Pearson's Correlation Analysis. The results were as follows:

1. The majority of the supporting staffs were single female with university degree education, having 2-5 years of working experience. They had below 10,000 Baht salary.

2. It was found that the staffs regarded factors governing career advancement (such as job description, policy and management, office environment, salary and job advancement) as high.

3. The degree of stress of the supporting staffs was normal.

4. It was found that gender, age, education, working period and salary did not the degree of stress.

5. It was found that factors governing career advancement was negatively correlated with the degree of stress, with low level of relationship (r= -.24).

Program of Public and Private Management, Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011
Student's signature .....
Thesis Advisor's signature .....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี ด้วยความเป็นกันเอง อีกทั้งท่าน รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบข้อบกพร่อง รวมทั้งการตรวจแก้ไขเนื้อหาในส่วนต่างๆ และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานค้นคว้าอิสระฉบับนี้เพื่อให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของคณาจารย์ทั้งสามท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ชาย และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจเมื่อยามเหนื่อยล้าจากการงานและการศึกษา ทุกท่านที่เป็นกำลังใจที่ดีมากที่สุดจนทำให้ผู้ศึกษาทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิจติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1. บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2

ขอบเขตการวิจัย..... 3

ขั้นตอนของการศึกษา..... 4

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา..... 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 6

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 8

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด..... 8

ความหมายของความเครียด..... 9

ประเภทของความเครียด..... 11

สาเหตุของความเครียด..... 12

ระดับของความเครียด..... 15

ผลกระทบจากความเครียด..... 16

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด..... 19

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด..... 21

ด้านลักษณะงาน..... 21

ด้านนโยบายการทำงาน..... 22

ด้านสภาพแวดล้อม..... 23

ด้านค่าตอบแทน..... 24

ด้านความก้าวหน้า..... 25

บทที่ หน้า
ข้อมูลคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.... 26
3. วิธีดำเนินการวิจัย..... 28
ประชากร..... 28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 28
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... 31
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 32
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
4. ผลการวิจัย..... 33
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล..... 33
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน..... 35
ส่วนที่ 3 การประเมินความเครียดด้วยตัวเอง..... 40
ส่วนที่ 4 ผลการทดลองสมมติฐาน..... 43
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 48
อภิปรายผล..... 49
ข้อเสนอแนะ..... 51
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... 52
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 52
บรรณานุกรม..... 53
ภาคผนวก..... 58
ประวัติผู้วิจัย..... 66

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม..... 33
2. แสดงการประเมินปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม..... 35
3. แสดงการประเมินความเครียดด้วยตัวเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม..... 40
4. ผลการประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ ศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม..... 42
5. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะ ศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม จำแนกตามเพศ..... 43
6. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะ ศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม จำแนกตามอายุ..... 43
7. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะ ศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 44
8. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะ ศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 44
9. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะ ศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 45

ตารางที่ หน้า

10. เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้..... 45
11. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม..... 46

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 4

บทที่ 1
บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าขององค์การถือเป็นความปรารถนาสูงสุด ที่ทุกองค์การต้องการไปถึง วิธีการสำคัญที่ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่คือ การกำหนดนโยบาย วิธีการดำเนินงาน หรือยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานขององค์การ โดยนโยบายขององค์การ ย่อมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทบทวนอยู่ตลอดเวลา เพื่อความทันสมัยสอดคล้องกับกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การปรับโครงสร้างองค์การ การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และระบบงาน

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย และวิธีการดำเนินงาน ควรเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ เพราะบุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ หากบุคลากรไม่รับรู้ หรือไม่เห็นความสำคัญของนโยบาย วิธีการดำเนินงานนั้นๆ ก็ย่อมทำให้เกิดการสูญเปล่าในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย วิธีการดำเนินงานของบุคลากรแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป เมื่อมีการยอมรับนโยบาย และวิธีการดำเนินการใหม่ๆเข้ามาก็ย่อมส่งผลต่อบุคลากรไม่ว่าทางบวกหรือทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียดและผลการปฏิบัติงาน ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม และอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการปรับตัวตอบสนองแต่ความกดดันนั้น ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น หากมีระดับต่ำและรู้จักแก้ไขให้หมดไปก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน (ศิริมาส, 2542) แต่ถ้าความเครียดนั้นเกิดขึ้นในระดับสูง และเป็นเวลานานโดยไม่ได้รับการแก้ไขหรือจัดการออกไป ก็จะส่งผลเสียต่อร่างกาย พฤติกรรม และจิตใจมีหลักฐานที่สำคัญแสดงให้เห็นว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานและติดต่อกันไปทำให้เกิดความดันโลหิตสูง เกิดโรคกระเพาะอาหาร ลำไส้อักเสบ และอัตราการเต้นของหัวใจเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาการเหล่านี้ ส่งผลเสียยิ่งต่อร่างกาย ความวิตกกังวล ความเฉยชา ก้าวร้าว เบื่อหน่าย หงุดหงิด และอารมณ์เสียง่าย ซึ่งนอกจากจะเป็นผลเสียต่อจิตใจ และยังเกิดผลเสียด้านพฤติกรรมก็คือ อาจมีการใช้ยาเสพติด เบื่ออาหาร อาจดื่มแอลกอฮอล์และสูบบุหรี่จัดขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2539) นอกจากนี้ยังส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การทะเลาะวิวาท ความ

ขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน จนถึงการลาออกจากงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์กรหนึ่งที่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้า โดยมีมีปรัชญามีความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิต ที่ตระหนักในความสำคัญของความรู้พื้นฐานมีทักษะและรู้จักใช้หลักวิชาการในการทำงานและการแก้ปัญหา มีคุณธรรมในการดำรงชีพ และมีจิตสำนึกในการจรรโลงสังคม มีปฏิธาน สร้างบัณฑิตให้มีปัญญา คุณธรรม และความสุข และมีวิสัยทัศน์ บูรณาการวิชาการ และสร้างงานวิจัยในระดับสากล

ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายสนับสนุนวิชาการในคณะวิชานั้นเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเนื่องจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นคณะวิชาที่จะต้องมีการจัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานให้กับทุกคณะวิชา มีคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานทั้งสายศิลปศาสตร์และคณาจารย์สายวิทยาศาสตร์อยู่ในคณะวิชาเดียวกัน ธรรมชาติของสายงานมีความหลากหลาย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสุนวิชาการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

2. เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับความเครียด ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

3. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงพื้นที่ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่เลขที่ 1 หมู่ 6 ตำบลกำแพงแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

2. ขอบเขตเชิงประชากร บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน จำนวน 104 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2553)

3. ขอบเขตเชิงเวลา ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2553 ถึง เมษายน 2555 รวม 1 ปี 9 เดือน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างเป็นกรอบแนวความคิดการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด ได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 วุฒิการศึกษา

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.6 รายได้

2. ปัจจัยด้านการทำงาน

2.1 ลักษณะงาน

2.2 นโยบายและการบริหารงาน

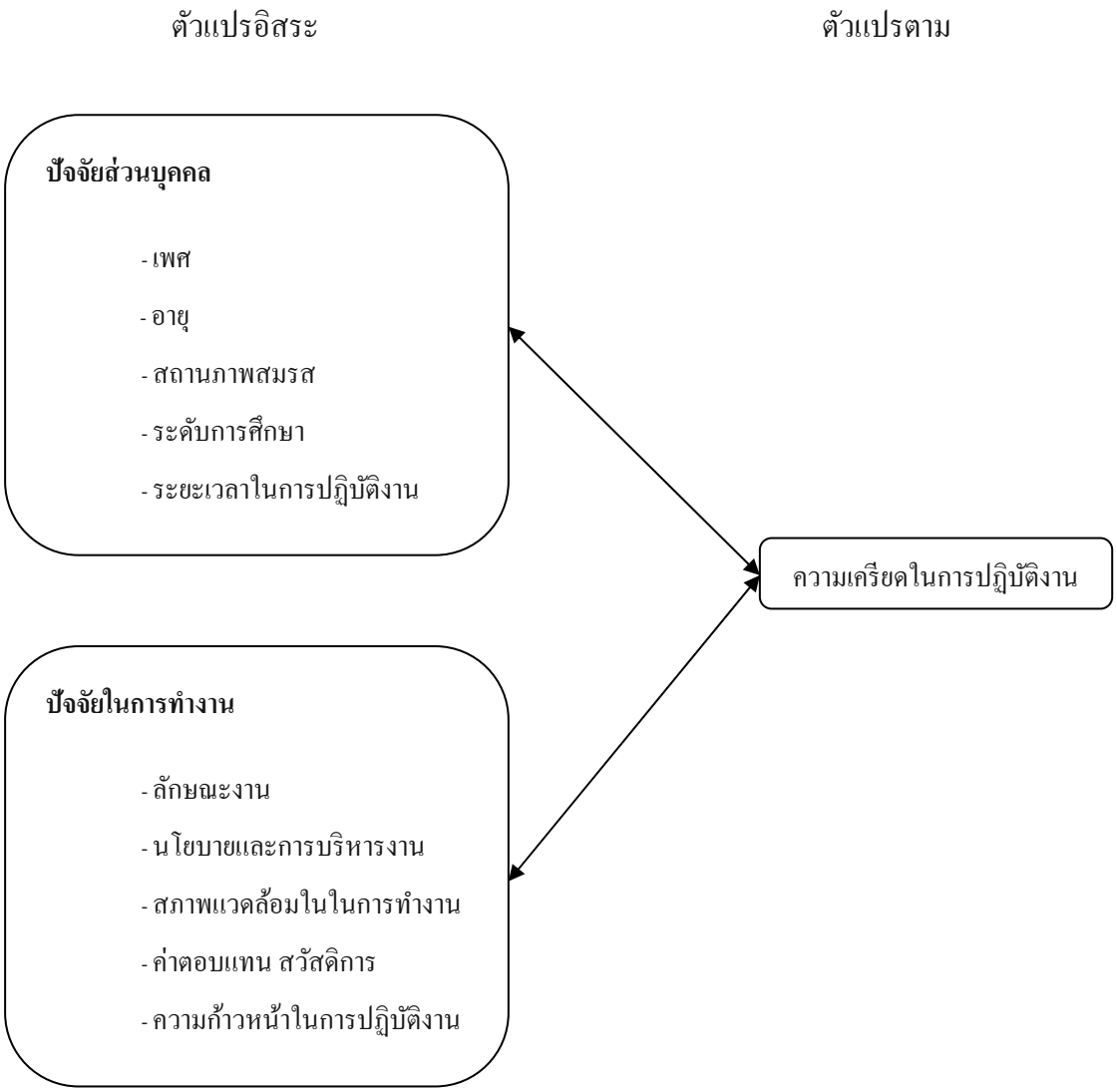
2.3 สภาพแวดล้อมในในการทำงาน

2.4 ค่าตอบแทน สวัสดิการ

2.5 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความเครียดในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขั้นตอนของการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานกับความเครียด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 104 คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทางานกับความเครียดของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม นำเสนอผลการศึกษาทั่วไปของประชากรใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

4. การสรุปผลการศึกษา ตามประเด็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ ที่ใช้เฉพาะในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อการทำงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อแรงกดดันจากสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจ อัดอั้น และส่งผลถึงอาการต่างๆที่ก่อให้เกิดปัญหาทางกาย จิตใจ และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ มือสั่น หงุดหงิด นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ไม่ร่วมสังคม ไม่ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ปวดหัวข้างเดียว หมดกำลังใจ เบื่อหน่าย อ่อนเปลี้ยเพลียแรง ปวดกล้ามเนื้อ หัวใจเต้นผิดปกติ ท้องเสีย ท้องอืด มึนงงและเวียนศีรษะ

2. ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ปฏิบัติงานและได้รับมาดำเนินการเพื่อให้การทำงานสำร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคณะวิชา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ปีที่บุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งหน้าทำงานในมหาวิทยาลัยจนถึงปัจจุบันที่ตอบแบบสอบถาม

2.2 ลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหาสาระของงาน ความยากง่ายของงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำหรือที่ต้องรับผิดชอบ ความเหมาะสมของงานกับความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ เป็นต้น

2.3 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง ระเบียบ คำสั่ง แนวทางการดำเนินงานการจัดระบบงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่อาจกดดันหรือคุกคามให้บุคลากรเกิดความเครียดได้ เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ ตลอดจน เครื่องไม้เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5 ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง เงินเดือน หรือ รายได้พิเศษ เช่น โบนัสประจำปี สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับปรับเพิ่มเงินเดือนจากการประเมินผล ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. บุคลากรมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติงานทางด้านการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายฝ่ายด้วยกัน ได้รับการบรรจุทั้งในแบบราชการซึ่งไม่มีแล้วในปัจจุบัน และในระบบแบบ เงินงบประมาณ และเงินรายได้ ซึ่งมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันไป

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้

5. อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่จบชั้นสูงสุดของบุคลกรมหาวิทยาลัยฯ

7. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบัน เช่น เป็นโสด สมรส หม้าย หรือ หย่าร้าง

6.ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร บุคลากร ได้ทราบถึงภาวะความเครียดจากการทำงานในสภาพการทำงานปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การป้องกันปัจจัยเสียงในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร บุคลากร ให้ลดน้อยลง และป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับสูง

2. เพื่อนำผลวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ และหาแนวทางป้องกันปัญหาความเครียดจากการทำงาน และหาแนวทางและวิธีการในการบริหารจัดการความเครียดใน

การทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของความเครียด มาเป็นแนวทางเพื่อการศึกษาวิจัย โดยจำแนกเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีของความเครียด
    1.1 ความหมายของความเครียด
    1.2 ประเภทของความเครียด
    1.3 สาเหตุของความเครียด
    1.4 ระดับของความเครียด
    1.5 ผลกระทบจากความเครียด
    1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด
    2.1 ด้านลักษณะงาน
    2.2 ด้านนโยบาย
    2.3 ด้านสภาพแวดล้อม
    2.4 ด้านค่าตอบแทน
    2.5 ด้านความก้าวหน้า
3. ข้อมูลของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
4. ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดและทฤษฎีของความเครียด

ความเครียด (stress) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า stringere ซึ่งแปลว่าขมึงเกลียว เป็นเหตุการณ์อย่างหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นเสมอในชีวิตประจำวันของมนุษย์ และยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้ไม่ว่าจะเกิดมากจากสาเหตุใดก็ตาม จะสามารถส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ

ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเครียดเกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจึงเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อบุคลกรในองค์การที่มีการปฏิบัติงานและมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดสูง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้มานำเสนอดังนี้

1.1. ความหมายของความเครียด

มีผู้ให้ความหมายของความเครียดไว้ต่างๆกัน ดังนี้

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529:15) ให้ความหมายความเครียด ดังนี้

1.1.1. ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่สำคัญ เผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวคน หรือนอกตัวคน เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริงหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางร่างกายหรือความผิดปกติทางจิตใจ

1.1.2. ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของจิตใจตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้นเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญ

1.1.3. ความเครียดเป็นความรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจ เสมือนจิตใจถูกบีบคั้นบังคับให้ต้องเผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งร่างกายและจิตใจ

กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ (2523:2) กล่าวว่า ความเครียดคือ การที่จิตใจของบุคคลตื่นตัวพร้อมที่เผชิญปัญหาหรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลคาดว่าจะเป็นเรื่องที่ฝืนใจ หรือเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคล ซึ่งบุคคลจะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ทั้งหมดที่มีอยู่เข้าแก้ไข หรือเข้าต่อสู้ปัญหานั้นๆ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541 : 9) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือ ถูกบีบคั้นกดดันจนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือ เสียใจ

สุภาวดี เพ่งผล (2542 : 13) กล่าวว่า ความเครียด คือ สภาวะที่บุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลให้ร่างกายหรือจิตใจเสียสมดุล และเกิดปฏิกิริยาตอบสนองที่ไม่เหมาะสม เช่น ใจสั่น ปวดศรีษะ วิตกกังวล ซึมเศร้าและหงุดหงิด เป็นต้น

แสงระวีวรรณ ชูพาณิชสกุล (2542 : 16) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า ภาวะกดดันที่มีต่อร่างกายและจิตใจ แล้วแสดงออกทางด้านพฤติกรรม ทำให้ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์เสียภาวะสมดุล ต้องมีการตอบสนองออกมาในรูปแบบต่างๆ เพื่อปรับให้เกิดสมดุล

จันทา พงษ์ศิริ (2541 : 16) ได้ให้คำจำกัดความความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจถูกกดดันหรือถูกคุกคามจากสิ่งภายนอกและภายในร่างกาย ซึ่งทำให้เกิดความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ขัดขวางการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

จรวยพร ธรณินทร์ (2538 : 228) ให้นิยามของความเครียด หมายถึง ปฏิกิริยาที่ร่างกายแสดงออกไป เมื่อมีบุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากระทบกับร่างกายและจิตใจของบุคคล ทำให้บุคคลนั้นต้องเผชิญกับปัญหาและความกดดัน ต้องหาคำตอบให้ตนเองว่าจะสู้ต่อไป จะวิ่งหนีออกมา หรือจะอดทนนิ่งเฉย

เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์ (2540 : 11) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจ ถูกกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและหรือร่างกาย ทำให้จิตใจและหรือร่างกายขาดความสมดุล โดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน

อรรณพ ถนอมวงษ์ (2539 : 16) กล่าวว่า ความเครียด คือ ภาวะที่ร่างกายและจิตใจปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด ทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย เพื่อดำรงไว้ซึ่งภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะเกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539 : 62) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาและทางจิตวิทยา ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าไม่มีความสมดุลระหว่างระดับของความกดดันหรือระดับของงานที่จะต้องทำกับความสามารถที่จะต่อสู้กับความกดดันนั้น หรือความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ

ฐานา ธรรมคุณ (2532 : 14) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง กลุ่มอาการที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามและเพื่อปรับภาวะสมดุลในบุคคล การตอบสนองที่เกิดขึ้นอาจปรากฏออกมาทั้งทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ และสังเกตไม่ได้ โดยมีการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์

สุจริต สุวรรณชีพ (2532 : 19) กล่าวถึงนิยามของความเครียดว่า ความเครียดเป็นภาวะของจิตใจเราเองที่ตื่นตัว เตรียมพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์ หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์ ซึ่งเราคาดว่าสถานการณ์หรือความกดดันนั้นๆ หนักหนาหรือเกินกว่ากำลังความสามารถในยามปกติของเราที่จะแก้ไขหรือขจัดปัดเป่าหมดสิ้นหรือบรรเทาเบาบางลงได้

Selye (อ้างใน สิริลักษณ์, 2535 : 25) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทั้งภายใน และภายนอกร่างกาย ทำให้ขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมีเพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น ทำให้ภาวะทางร่างกายและจิตใจขาดสมดุล

Mills (1982 : 82) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบุคคล เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเป็นห่วงหรือวิตกกังวล เศร้าโศก ละอาย หรือโกรธ โดยอาจจะมีสาเหตุจากตัวเอง ผู้อื่น หรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น โดยที่องค์ประกอบของความเครียดจะต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ เหตุการณ์ภายนอก ความต้องการของบุคคลและปฏิกิริยาภายในบุคคลต่อสิ่งกระตุ้น

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจถูกคุกคามโดยสิ่งเร้า ทั้งจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในตัวบุคคล ทำให้ร่างกายและจิตใจเสียสมดุล โดยที่ร่างกายพยายามที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลนั้น

1.2. ประเภทของความเครียด

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการได้จำแนกประเภทของความเครียดไว้ดังนี้

นงคราญ ผาสุข (2535 : 7-8) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความเครียดทางร่างกาย และความเครียดทางจิตใจ ดังนี้

1.2.1. ความเครียดทางร่างกาย

1.2.1.1 ความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพ หรือทางร่างกาย (biological stress) เช่น มีความเจ็บปวด ได้รับบาดเจ็บ การเสียน้ำของร่างกายมากเกินไป การเสียเลือดออกจากร่างกาย

1.2.1.2 ความเครียดที่เกิดขึ้นในขั้นพัฒนาการ (developmental stress) รวมทั้งความเครียดของบุคคลในวัยต่างๆ เช่น ความเครียดในช่วงวัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา

1.2.1.3 ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม (environmental stress) เช่น อิทธิพลจากภาระหน้าที่ อิทธิพลจากกฎระเบียบขององค์กร อิทธิพลจากลักษณะของครอบครัวภาวะเศรษฐกิจ เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน

1.2.2. ความเครียดทางจิตใจ

เป็นการตอบสนองความคิดว่า จะเกิดอันตรายไม่ปลอดภัย การอ่านหนังสือหรือดูภาพยนตร์ที่ตื่นเต้น น่ากลัว ทำให้หัวใจเต้นเร็ว แรง ซึ่งความเครียดทางจิตใจมีสาเหตุคือ การสูญเสีย การได้รับอันตราย ความคับข้องใจและเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ

นฤมล กิตตะยานนท์ (2529 : 71) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่มิได้เกิดจากงาน (non job stress) เป็นความเครียดในชีวิตประจำวันของคนเรา เช่น ภาวะเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากงาน (job stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น ปัญหาต่างๆที่พบในที่ทำงาน ความกลัวที่จะไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

Gallagher (1979 : 95-99) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย เป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งที่มารบกวนหรือ คุกคามต่อร่างกายของคน ซึ่งสิ่งรบกวนนี้อาจเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามวัยและความเจ็บป่วย เป็นต้น หรือสิ่งรบกวนนั้นอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมการดำรงชีวิต และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

2. ความเครียดทางจิตใจ เป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งที่มารบกวน หรือคุกคามต่อจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของคน ซึ่งอาจเกิดจากภายในตัวของบุคคลเอง เช่น ความรู้สึกผิดหวัง ถูกดูถูก ความล้มเหลว การถูกตอกย้ำ ความรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถแสดงออกได้ เป็นต้น หรืออาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความตึงเครียดของสถานการณ์รอบตัว สภาพครอบครัว สภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ หน้าที่การงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม

1.3สาเหตุของความเครียด

สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดมีมากมาย ในการดำเนินชีวิตของบุคคลจะต้องเผชิญกับสิ่งเร้าตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

คมจักร พันธ์วนิช (2541 : 60) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่มาท้าทาย ต้องเสี่ยงหรือมีการปรับตัว เช่น การเปลี่ยนแปลงของการงาน ครอบครัว สังคม สภาพแวดล้อม และ ความกลัวสิ่งที่ไม่คุ้นเคยอาจทำให้เกิดความเครียดได้

2. การแสดงความสามารถ การต้องใช้กำลัง หรือเป็นการทดสอบความชำนาญ

3. ความกังวลหรือความกลัว การกังวลในสิ่งที่ยังมาไม่ถึงหรือทำให้สิ่งเร้าเกิดขึ้นอาจทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

4. ความเบื่อหน่าย การขาดความกระตือรือร้นหรือขาดความสนใจในการทำงาน การว่างงาน หรือการเกษียณจากงาน ทำให้เกิดความหดหู่ ความมืนชา และเกิดความเครียดได้

5. สาเหตุทางภาวะแวดล้อม ความแออัดขาดแคลนที่อยู่อาศัย จราจรติดขัด เสียงอึกทึก ผู้คนหนาแน่น และมลภาวะต่างๆ

6. บุคลิกภาพ คนที่มีบุคลิกภาพขอบการแข่งขันและมีความทะเยอทะยานเมื่อมาอยู่ในสังคมที่ปราศจากการแข่งขัน ก็สามารถทำให้เกิดความเครียดได้

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2534 : 486 - 488) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ดังต่อไปนี้

1. สาเหตุภายใน คือ ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1. สาเหตุทางร่างกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ เมื่อส่วนหนึ่งส่วนใดชำรุดหรือเจ็บป่วยจะทำให้อีกส่วนหนึ่งชำรุดหรือเจ็บป่วยไปด้วย ฉะนั้นเมื่อร่างกายเครียดก็จะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียด ได้แก่

1.1.1. ความเมื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือผ่านการทำงานหนักและนาน

1.1.2. ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนาน

1.1.3. รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความเครียดได้

1.1.4. ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว ได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อยากอาหาร เป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.1.5. ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราและยาเสพติดจะไปกดประสาททำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

1.2. สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.1. ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวทำให้เกิดความ รู้สึกทุกข์ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดได้

1.2.2. ความรู้สึกบางอย่าง เช่น ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียงเกียรติยศ ความภูมิใจ ความรู้สึกตัวเองกระทำผิด กลัวผู้อื่นจะรู้

1.2.3. ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวางทำให้มีปัญหาที่ต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น ทำให้เกิดความเครียด

1.2.4. บุคลิกภาพบางประเภททำให้เกิดความเครียด เช่น เป็นคนจริงจังกับชีวิต เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ และเป็นคนพึ่งพาคนอื่นขาดความมั่นใจในตนเอง

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ได้แก่

2.1. การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้การ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การตกงาน หรือถูกให้ออกจากงาน ถูกลดตำแหน่ง หรือย้ายงาน ธุรกิจล้มละลาย

2.2. การเปลี่ยนแปลงในชีวิต พบว่า ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (psychological imbalance) ทำให้เกิดความเครียดได้ ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ ทำงานครั้งแรก สมรสใหม่ ๆ มีบุตรคนแรก วัยหมดประจำเดือน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องปรับตัว การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันโดยไม่คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวไว้ก่อน เช่น การย้ายงาน การย้ายที่อยู่ ก็เป็นสาเหตุของความเครียดด้วย

2.3. ภัยอันตรายต่าง ๆ ที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือภัยธรรมชาติ ภาวะดังกล่าว ทำให้เกิดความกดดันบีบคั้นทางจิตใจ และเกิดความเครียดที่รุนแรงได้

2.4. ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำงานหลายหน้าที่ หรือหลายแห่ง ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย งานไม่น่าพึงพอใจ

2.5. ทำงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารงานต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัย สั่งการ วางแผน ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก มีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ

2.6. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ขาดอาหาร ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้เกิดความวิตกกังวล หวาดกลัว คิดมาก บีบคั้นจิตใจ เกิดความเครียดได้

2.7. สภาพของสังคมเมือง อยู่กันอย่างแออัด ชีวิตต้องแข่งขัน จราจรติดขัด ชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่น ต่างคนต่างอยู่ ขาดอากาศบริสุทธิ์หายใจ สภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดได้

Wallace (1978 : 457) กล่าวว่า ความเครียดเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อม ความกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกร่างกาย โดยได้จำแนกสาเหตุของความเครียดไว้ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากภายนอก (exogenous stressor) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล สังคม ตลอดจนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1.1. สาเหตุจากครอบครัว เกิดจากความขัดแย้ง หรือมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในครอบครัว เช่น การไม่ปรองดองกันของบุคคลในครอบครัว บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต หรือจากสภาพเศรษฐกิจที่ไม่อำนวย

1.2. สาเหตุจากที่ทำงาน เกิดจากการไม่ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเข้าทำงานใหม่ การมีงานหนักเกินไป การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี ความล้มเหลวของธุรกิจ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุจากภายใน (endogenous stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ ความเจ็บป่วย ความจำ ความคิด ความรู้สึก ความฝัน ความคาดหวังต่าง ๆ เป็นต้น

จากสาเหตุของความเครียดตามที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น พบสรุปได้ว่า ความเครียดมีสาเหตุ 2 ประการ ประการแรก คือ สาเหตุจากภายนอก ได้แก่ สาเหตุที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อบุคคลได้ อาทิ สาเหตุจากครอบครัว ความรับผิดชอบในการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน และจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลเผชิญ เป็นต้น ประการที่สอง คือ สาเหตุจากภายใน ได้แก่ สภาพจิตใจของบุคคล ตลอดจนความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

1.4 ระดับของความเครียด

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงระดับของความเครียด ได้แก่

Janis (อ้างใน แสงระวีวรรณ, 2542 : 27) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ความเครียดระดับต่ำ (mild stress) เป็นความเครียดที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อย และสิ้นสุดลงในระยะเวลาสั้น ๆ อาจจะเป็นเพียงเวลาวินาที หรือชั่วโมง

2. ความเครียดระดับปานกลาง (moderate stress) เป็นความเครียดในระดับที่รุนแรงกว่าในระดับแรก อาจใช้เวลานานหลายชั่วโมง จนกระทั่งเป็นวัน มีผลต่อบุคคลมากกว่าสาเหตุในระดับแรก เช่น ความเครียดจากงานหนัก ความเจ็บป่วยที่รุนแรง ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง (severe stress) เป็นความเครียดชนิดที่จะแสดงอาการอยู่นานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี โดยมีสาเหตุที่รุนแรงมาก หรืออาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียสิ่งของหรือบุคคลอันเป็นที่รัก การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

Frain and Valiga (อ้างใน เพ็ญนภา, 2540 : 23 - 24) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับคือ

ระดับ 1 ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวัน (day to day stress) ความเครียดในระดับนี้ทำให้คนปรับตัวโดยอัตโนมัติ และใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การมีชีวิตแบบเร่งรัด การเดินทางในสภาพการจราจรติดขัด การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ความเครียดในระดับนี้มีน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น ไม่คุกคามการดำเนินชีวิต

ระดับ 2 ความเครียดระดับต่ำ (mind stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งที่คุกคาม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงานหรือพบเหตุการณ์ที่สำคัญในสังคม ความเครียดระดับต่ำนี้ทำให้บุคคลตื่นตัว และร่างกายจะเกิดปฏิกิริยาต่อต้านขึ้น ความเครียดในระดับนี้มีน้อย และสิ้นสุดลงในระยะเวลาเพียงวินาที หรือชั่วโมงเท่านั้น

ระดับ 3 ความเครียดระดับปานกลาง (moderate stress) ความเครียดระดับนี้แรงกว่าระดับ 1 และระดับ 2 อาจปรากฏเป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว เช่น ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการเข้าทำงานใหม่ การทำงานหัก การเจ็บป่วยที่รุนแรง สภาวะนี้ทำให้บุคคลรู้สึกคุกคาม เนื่องจากอยู่ระหว่างความสำเร็จกับความล้มเหลว บุคคลจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีการแสดงออกทางอารมณ์เพื่อลดความเครียด ความเครียดระดับนี้จะเกิดเป็นชั่วโมง หลาย ๆ ชั่วโมง หรืออาจจะเป็นวัน

ระดับ 4 ความเครียดระดับสูง หรือรุนแรง (severe stress) เกิดจากสถานการณ์คุกคามยังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงขึ้น ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัว เช่น ขาดสมาธิในการทำงาน ไม่สนใจครอบครัว เกิดการขาดงาน ความเครียดในระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นสัปดาห์ เดือน หรือเป็นปี

สรุปได้ว่า ระดับของความเครียดของคนเราแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ ความเครียดระดับต่ำ ความเครียดระดับปานกลาง และความเครียดระดับสูง

1.5 ผลกระทบจากความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นสามารถส่งผลกระทบในหลายด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อัมพร โอตระกูล (อ้างใน เพ็ญนภา, 2540 : 33 - 34) กล่าวถึง ผลกระทบที่มีต่อความเครียดเป็นระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

1. ผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะสั้น ส่วนใหญ่แล้วผู้ทำงานจะเกิดความเครียด ซึ่งนำไปสู่ปฏิกิริยาอาการต่าง ๆ ของร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ดังนี้

1.1. ปฏิกิริยาทางร่างกาย จะเกิดอาการปวดศีรษะบ่อย ๆ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดหลัง ชา ใจสั่น ปากคอแห้ง การนอนผิดปกติ

1.2. ปฏิกิริยาทางจิตใจ จะรู้สึกเหนื่อยเพลีย วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อหน่าย ซึมเศร้า ขาดสมาธิ ขาดการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3. ปฏิกิริยาทางพฤติกรรมหันไปพึ่งสิ่งเสพติดมากขึ้น ได้แก่ บุหรี่ สุรา หรือยาเสพติดต่าง ๆ

1.4. ปฏิกิริยาทางสังคม จะขาดมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น บทบาทในครอบครัวเสีย ไม่รับผิดชอบ ไม่เข้าสังคม หรือไม่คบหาสมาคมกับผู้อื่น

2. ผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจระยะยาว ถ้าคนเราเกิดความเครียดอยู่เรื่อย ๆ ร่างกายจิตใจรับไม่ไหว ปรับตัวไม่ได้ ก็จะนำไปสู่ความเจ็บป่วย ซึ่งมีได้ดังนี้

2.1. การเจ็บป่วยของโรคทางกาย ได้แก่ โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ ท้องอืดเฟ้อ สุขภาพทรุดโทรม

2.2. การเจ็บป่วยทางจิตใจ จะเกิดการนอนไม่หลับ วิตกกังวลเรื้อรัง หรือเป็นโรคประสาท

2.3. ผลต่อชีวิตทางสังคม ทำให้ชีวิตสมรสแตกร้าว ขาดการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น

นงคราญ ผาสุก (2528 : 10 - 11) ได้กล่าวว่า เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรมของมนุษย์จะตอบสนองต่อความเครียด ดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย มีอาการใจสั่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ความดันโลหิตเพิ่ม ปวดหัว หายใจเร็ว น้ำตาลในเลือดเพิ่ม แน่นท้อง ท้องเดิน ปัสสาวะบ่อย เหงื่อออก ร้อนหรือชาตามตัว มือ แขนและขา มีอาการหดเกร็งของกล้ามเนื้อต่าง ๆ เช่น กระเพาะอาหารและลำไส้

2. ทางด้านอารมณ์และจิตใจ คนที่มีความเครียด อารมณ์จะเปลี่ยนแปลงไป เช่น กลัว วิตกกังวล หงุดหงิด โกรธ ซึมเศร้า รู้สึกผิดและอึดอัดใจ

3. ทางด้านพฤติกรรม เช่น กระสับกระส่าย นั่งไม่ติด การตัดสินใจและการเรียนรู้จะเสียไป แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ความรุนแรงของความเครียด ความแตกต่างระหว่างบุคคล งานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ต้องใช้สมาธิมาก จะทำให้เกิดผลเสีย

4. การรับรู้เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น การรับรู้ การตัดสินใจ และการเรียนรู้จะเสียไป แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ความรุนแรงของความเครียด ความแตกต่างระหว่างบุคคล งานที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ต้องใช้สมาธิมาก จะทำให้เกิดผลเสีย

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นจากการกระตุ้นของตัวกระตุ้น (stressor) จะทำให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อขจัดความเครียดที่เกิดขึ้น โดยร่างกายจะใช้กลไกในการปรับตัว เมื่อใช้กลไกถูกต้องเหมาะสม ก็จะเป็นการปรับตัวที่ปกติ เมื่อกลไกล้มเหลวจะทำให้เกิดความผิดปกติทั้งร่างกายและจิตใจได้ ดังนั้นจึงมีองค์ประกอบหลายอย่างที่ช่วยให้เราคงทนต่อความเครียดและปรับตัวได้ดี เช่น โครงสร้างของบุคลิกภาพ การเข้าใจสถานการณ์ ระยะเวลา ตลอดจนความรุนแรงของสิ่งเร้า

Macmillan and Duane (1982 : 422 - 443) กล่าวว่า การที่บุคคลจะได้รับผลของความเครียดในการทำงานมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ไม่พึงพอใจในงาน อาจมีความเจ็บป่วยจากความเครียดมากกว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

2. ตำแหน่งในองค์การ บุคคลที่ตำแหน่งสูงจะมีความอดทนต่อความเครียดในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า

3. การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งได้มาจากครอบครัว สถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความกลมเกลียวภายในครอบครัว เป็นต้น

4. สภาพร่างกาย บุคคลที่มีสุขภาพร่างกายดีจะได้รับผลของความเครียดน้อยกว่าบุคคลที่ร่างกายอ่อนแอ

5. ระดับความสามารถในการทำงาน

6. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสามารถของบุคคล เกี่ยวกับความอดทนต่อความเครียดและการเกิดโรค ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

Murray and Sutterley (อ้างใน ฐานา, 2532: 23 - 24) กล่าวถึง ผลกระทบทางด้านจิตใจจากความเครียดไว้ ดังนี้

1. มีอาการแสดงทางอารมณ์ เช่น กระวนกระวายใจ หงุดหงิดง่าย ขาดความอดทน โกรธ ร้องไห้ โดยไม่มีเหตุผล อารมณ์ไม่คงที่

2. ระดับความจำ ความสนใจ หรือสมาธิเสียไป มีอาการฝันกลางวัน ไม่สบายใจในการพูดคุยกับผู้อื่น

3. มีการกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ มากเกินปกติ ตกใจง่าย มีความไวต่อเสียง

4. กระบวนการทางความคิดถูกรบกวน จะรู้สึกสับสน ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้ไม่ดี มีความลังเล กลัว สงสัยโดยไม่มีเหตุผล

5. มีพฤติกรรมและบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลง เช่น ไม่สนใจ ไม่ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น มีอารมณ์แปรปรวน การรับรู้แคบลง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความวิตกกังวล

6. การรับรู้ถูกรบกวน มีอาการประสาทหลอน เห็นภาพหลอน การรับรู้ทางประสาทสัมผัสผิดปกติ

7. การใช้ภาษาในการพูดเปลี่ยนแปลง พูดซ้ำ ๆ และคำพูดอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในขณะพูด น้ำเสียงและจังหวะการพูดเปลี่ยนแปลงไป

8. ใช้กลไกการป้องกันตนเองโดยไม่รู้สึกตัว เช่น การถดถอย การปฏิเสธ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง โทษผู้อื่น

9. มีการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พูดบิดเบือน ทำตัวเป็นเด็ก แยกตนเอง อ่อนแอลง รู้สึกเบื่อหน่ายไปหมดทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่สามารถตัดสินใจหรือให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้ รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ความต่ำต้อย ไร้ค่า และบางครั้งแสดงออกถึงความต้องการมากเกินปกติ

จากผลกระทบจากความเครียดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเครียดสามารถส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งทางด้านจิตใจ และทางด้านร่างกาย ตลอดจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ ซึ่งจะมีการปรับตัวของร่างกายเพื่อทำให้เกิดความสมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียดที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น ส่วนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ตำแหน่งในองค์การ การสนับสนุนทางสังคม ระดับความสามารถในการทำงาน สภาพร่างกาย และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

1.6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

นักวิชาการได้ทำการศึกษา และสร้างเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดไว้หลายทฤษฎี สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอทฤษฎีของ Selye ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาความเครียดและเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

Selye (อ้างใน แสงระวีวรรณ, 2542 : 13 - 14) กล่าวว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย ด้านโครงสร้างและสารเคมี เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น หรือหมายถึง ผลกระทบทั่วไป (non specific effect) ทั้งหมดเกิดจากร่างกายมีสิ่งรบกวน และที่สำคัญคือร่างกายจะมีการปรับตัวเพื่อลดความเครียด ซึ่งอาการปรับตัวโดยทั่วไปของร่างกาย (general adaptation syndrome) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ระยะตกใจ (stage of alarm)

ระยะนี้มนุษย์จะตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจและร่างกายเข้าด้วยกัน ระยะนี้เป็นระยะสั้น ซึ่งฮอร์โมน ส่วนประกอบของสารเคมี และระบบประสาท จะทำงานร่วมกันในการตอบโต้ต่อสิ่งที่มากระตุ้น อาทิ เมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย

2. ระยะต่อต้าน (stage of resistance)

ระยะนี้มนุษย์มีเวลาคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ในการปรับตัว เพื่อต่อสู้กับภาวะความเครียด การปรับตัวในระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการทบทวนที่มาของความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดและชนิดความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้นและตัวบุคคล ถ้ามนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้เหมาะสมและถูกวิธีแล้ว ก็จะกลายเป็นโทษได้

3. ระยะหมดกำลัง (stage of exhaustion)

เมื่อขนาดและชนิดความรุนแรงหลายอย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน และไม่สามารถปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้ก็จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ ถ้ามนุษย์ใช้พลังงานเกินขีดความสามารถที่มีจำกัดแล้วจะไม่สามารถทนอยู่ต่อไปได้ จำเป็นต้องอาศัยพลังงานจากภายนอก เพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปให้ร่างกายทำงานต่อไปได้

กรณีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย Selye กล่าวว่า เมื่อเกิดความเครียดขึ้น สมองส่วนที่ควบคุมความคิด (cerebral cortex) จะส่งสัญญาณไปยังสมองส่วนที่จะตอบสนองต่อความเครียด (hypothalamus) โดยที่ hypothalamus จะกระตุ้นระบบประสาทส่วนที่จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่าง ๆ ในร่างกายที่เรียกว่า sympathetic nervous system (SNS) จะทำให้ร่างกายมีอาการต่าง ๆ ได้แก่ อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น การสูบฉีดโลหิตและความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น เริ่มมีเหงื่อออก มือและเท้าเย็น ม่านตาขยาย เป็นต้น

Selye (1976 : 27) ยังได้กล่าวถึงความเกี่ยวพันระหว่างความเครียดที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่าเมื่อมนุษย์เผชิญกับภาวะเครียดที่ไม่ส่งผลเสียต่อร่างกาย ผลกระทบที่ได้รับจะเป็นผลกระทบที่มนุษย์พึงประสงค์ ที่เรียกว่า eustress แต่ถ้ามนุษย์ต้องเผชิญกับภาวะเครียดหรือสิ่งเร้าที่รุนแรงและทำให้เกิดโทษ ผลกระทบที่ได้รับก็จะไม่เป็นที่พึงประสงค์ที่เรียกว่า distress

นอกจากนี้ Selye ยังศึกษาสาเหตุของโรคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเครียดและกลุ่มอาการของความเครียด คือ ขณะที่มีความเครียดเกิดขึ้นจะมีอาการทางกายบางอย่างเกิดขึ้น เช่น น้ำหนักลด รู้สึกเหนื่อยเมื่อยล้า ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ มีความรู้สึกไม่สบาย ทั้งนี้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางพยาธิสภาพ กลุ่มอาการเหล่านี้ เป็นอาการของความเครียด ซึ่งแสดงถึงการปรับตัว

ทั่วไปของร่างกาย (general adaptation syndrome) และเมื่อเกิดความเครียดเป็นระยะเวลานาน จะมีการปรับตัวเฉพาะที่อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งด้วย (local adaptation syndrome)

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดที่นำมาเสนอนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลเกิดความเครียดขึ้น สมดุลทางร่างกายของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ที่แสดงออกทางร่างกายของบุคคล และทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่สามารถก่อให้เกิดความเครียด ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน

Smith (1993 : 187-189) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ปริมาณงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่มาก หรืองานที่ยากเกินไป รวมถึงงานที่น้อยเกิดไป

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน ได้แก่ บทบาทที่คลุมเครือ (role ambiguity) เกิดขึ้นจากการกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน และมีความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) เกิดขึ้นกับผู้อื่น

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพไม่ดี เสียงดัง อุหภูมิร้อนหรือเย็นเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป มีกลิ่นที่ไม่ดีในสถานที่ทำงาน หรือมีมลพิษ เป็นต้น

Brown and Moberg (1980 : 170-172) กล่าวถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1. สภาพการทำงาน เช่น การที่ต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายามสูง หรือ ทำงานที่ยากเกินไป

1.2. งานที่หนักเกินไป หมายถึง การมีปริมาณงานมาก หรืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงานสูง ใช้เวลาและรวดเร็วหรือเป็นการตัดสินใจที่มีความสำคัญ

2. สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง สัมพันธภาพที่ไม่ค่อยดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสั่ง

การระหว่างบุคคลจะเกิดความเครียดทางจิตใจ และรู้สึกว่าถูกคุกคามเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง

2.1. สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มุ่งสัมพันธภาพต่ำ คือ มีความเป็นเพื่อน ความจริงใจ การยอมรับและให้ความอบอุ่นเพียงเล็กน้อย ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกดดันในการทำงาน

2.2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การขาดความช่วยเหลือทางสังคมในสถานการณ์ที่ยุ่งยากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด

3. สาเหตุภายนอกขององค์การ ได้แก่ ปัญหาครอบครัว ภาวะวิกฤตของชีวิต ความยุ่งยากทางการเงิน ความขัดแย้งในความเชื่อถือของบุคคลกับองค์การ และองค์การกับความต้องการของครอบครัว และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล

4. การเปลี่ยนแปลงในงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ การเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงนั้นถูกตัดสินใจโดยปราศจากเหตุผล และไม่มีการอธิบายใดๆให้ทราบถึงเหตุผล และไม่อาจจะคาดหวังอะไรได้จากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

Miller and Keane (1972 : 915-916) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ สาเหตุจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับบรรยากาศขององค์การ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน และชื่อเสียงขององค์การ

2.2 ด้านนโยบายการทำงาน

Brown and Moberg (1980 : 170-172) กล่าวถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทขององค์การ ได้แก่

1. บทบาทที่คลุมเครือ หมายถึง การที่คนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน บทบาทความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน และเกี่ยวข้องกับขอบเขตความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากบทบาทที่คลุมเครือจะมีผลต่อสภาพทางร่างกาย และจิตใจ เช่น มีอารมณ์ซึมเศร้า ไม่พึงพอใจในชีวิต ไม่พึงพอใจนาน และทำให้เกิดการละทิ้งงาน

2. บทบาทที่ขัดแย้ง หมายถึง การที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์การถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสน เกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำ หรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่ขัดแย้งพบเสมอเมื่องานถูกกำหนดโดยกลุ่มคนสองกลุ่ม ซึ่งต้องการพฤติกรรมที่แตกต่างหรือคาดหวังหน้าที่ต่างกัน ผู้บริหารที่รู้สึกขัดแย้งในบทบาทจะมีความเครียดสูง และมีความสัมพันธ์กับความเครียดทางร่างกาย ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูง อัตราการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจสูง

3. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นบทบาทหนึ่งในองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน หมายถึง การที่ต้องใช้เวลามากในการพบประผู้คน การสังสรรค์ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของ จากการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับโรคหลอดเลือดหัวใจมากกว่าความรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของ และมีความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่จัด และความดันโลหิตสูง

4. สาเหตุอื่นๆ เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดความช่วยเหลือจากผู้บริหาร การที่ต้องทำงานให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น และให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

Miller and Keane (1972 : 915-916) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ สาเหตุจากองค์การและการจัดการ เช่น ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่นโยบายการส่งเสริมพนักงาน

2.3 ด้านสภาพแวดล้อม

Maslach (1990 : 59-60) แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. สาเหตุจากสภาพแวดล้อม ได้แก่

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง ความร้อน ความเย็น มลภาวะทางอากาศ เป็นต้น

1.2 โครงสร้างของงาน ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน หรือการทำงานกะ ปริมาณงานมากหรือยากเกินไป บทบาทในการทำงานมีความคลุมเครือ หรือมีความขัดแย้งในบทบาทและการตัดสินใจ เป็นต้น

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง

2. สาเหตุจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา และ บุคลิกภาพ

Brown and Moberg (1980 : 170-172) กล่าวถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ

1. บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การคุกคามต่ออิสรภาพของแต่ละบุคคล เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ไม่ดี และการแสดงออกของพฤติกรรมถูกจำกัด

Miller and Keane (1972 : 915-916) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ความชื้น มลภาวะทางอากาศ การระเบิด และการออกแบบเครื่องมือและอุปกรณ์

2.4 ด้านค่าตอบแทน

Brown and Moberg (1980 : 170-172) กล่าวถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ

1. ระบบรางวัล หรือค่าตอบแทน การประเมินผลในการปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้หากเห็นว่าระบบรางวัล หรือค่าตอบแทน ไม่เหมาะสม

Miller and Keane (1972 : 915-916) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ สาเหตุจากองค์การและการจัดการ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.5 ด้านความก้าวหน้า

Brown and Moberg (1980 : 170-172) กล่าวถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ

1. พัฒนาการทางอาชีพ ได้แก่ การขาดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ

Miller and Keane (1972 : 915-916) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ สาเหตุจากองค์การและการจัดการ เช่น โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความยืดหยุ่นในระหว่างการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของบุคคลจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การการศึกษา

3. ข้อมูลของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นคณะลำดับที่ 13 ของมหาวิทยาลัย สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ปัจจุบัน มี ผศ.ดร.ชานันก์ สุดสุข ดำรงตำแหน่งคณบดี

ประวัติและความเป็นมา

จากโครงการจัดตั้งวิทยาเขตกำแพงแสนเพื่อย้ายนิสิตที่เรียนด้านเกษตรในคณะต่างๆมาเรียนในวิทยาเขตกำแพงแสน ต้องประสบปัญหาการต้องเดินทางระหว่างวิทยาเขตเพื่อเรียนวิชาพื้นฐานรายบางรายวิชาที่ไม่มีเปิดสอนในวิทยาเขตกำแพงแสน จึงทำให้นิสิตต้องใช้เวลาในการเดินทางไปเรียนยังวิทยาเขตบางเขน อีกทั้งยังเป็นข้ออ้างในการย้ายคณะเกษตรมาตั้ง ณ วิทยาเขตกำแพงแสนอีกด้วย การจัดตั้งหน่วยงานมาเปิดทำการสอนวิชาพื้นฐาน โดยเริ่มต้นจากอาจารย์ใน

คณะที่เปิดรายวิชาพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่ต้องเปิดในวิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้ลักษณะให้อาจารย์เดินทางเช้าไป เย็นกลับและพักค้าง ณ วิทยาเขตกำแพงแสน แต่ก็ประสบปัญหาอื่นๆตามมา ต่อมาศาสตราจารย์ดร.สุจินต์ จินายน จึงได้วางแผนจัดตั้งคณะวิชา จำนวน 2 คณะ เพื่อเปิดการเรียนการสอนในวิทยาเขตกำแพงแสน ในด้านศาสตร์และศิลป์

คณะที่จะจัดตั้งได้แก่ คณะสารัตถศาสตร์ วิทยาลัยอุดมศึกษาและคณะศิลปศาสตร์ เพื่อเปิดสอนด้านพื้นฐาน ภาษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ให้แก่ นิสิตคณะต่างๆในวิทยาเขต ทั้งนี้ภายหลังได้มีมติที่ประชุมให้ใช้ชื่อโครงการจัดต้องคณะศิลปศาสตร์ สำหรับพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ ได้ทำโครงการจัดตั้ง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขึ้น ทั้งนี้จึงทำแผนพัฒนาการศึกษาฯ เพื่อเสนอขออนุมัติบรรจุในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7(พ.ศ. 2535-2539) เสนอการจัดตั้งต่อคณะรัฐมนตรี แต่ได้รับการพิจารณาเพียงโครงการเดียวคือ โครงการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์ แต่ด้วยความจำเป็นในการพัฒนาวิทยาเขตกำแพงแสน และบรรเทาปัญหาที่กล่าวมา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงได้พับโครงการจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าไปในแผนจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์ด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ จัดทำโครงการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์ เสร็จเรียบร้อย และนำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา ที่ประชุมคณบดี คราวประชุม ครั้งที่ 20/2533 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีมติให้ใช้ชื่อคณะศิลปศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Faculty of Art Science and Technology) และตัดฝ่ายกิจการนิสิตออกจากการแบ่งส่วนราชการ แล้วจึงนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ที่ประชุมภามหาวิทยาลัยคราวประชุม ครั้งที่ 1/2534 เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2534 ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขชื่อเป็น โครงการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Faculty of Liberal Art and Science)

ต่อมา 10 กันยายน พ.ศ. 2535 คณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัย คราวประชุม ครั้งที่ 7/2535 เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2535 พิจารณาเห็นชอบในหลักการให้ จัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักเลขานุการ โดยไม่มีการแบ่งส่วนราชการเป็นฝ่าย เนื่องจาก พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2511 จึงทำให้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ไม่มีการแบ่งเป็นภาควิชา สำหรับชื่อคณะเห็นสมควรให้นำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาบัญญัติศัพท์อุดมศึกษา พิจารณาความเหมาะสม และเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535 ทบวงมหาวิทยาลัยแจ้งว่าคณะอนุกรรมการบัญญัติศัพท์อุดมศึกษาคราวประชุม ครั้งที่ 8/2535 เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2535 มีมติให้ใช้ชื่อคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ตามที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เสนอ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาหารือเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2536 ลงมติเห็นชอบการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ ดังนั้นคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จึงจัดเป็นหน่วยงานระดับคณะ ในลำดับที่ 13 ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการ

แบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2536 ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2536 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 121 เมื่อ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2536

สัญลักษณ์ประจำคณะ

ปรัชญา คือสร้างบัณฑิตให้มีปัญญา คุณธรรม และความสุข

สีประจำคณะ คือ สีเทาเงิน

หน่วยงาน

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แบ่งหน่วยงานเป็น "สายวิชา" เพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการมีความชัดเจน คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ โดยมีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ปัจจุบัน มี 3 สายวิชา ได้แก่

สายวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/สายวิชาวิทยาศาสตร์

จัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ ในหลักสูตรที่เปิดสอนของคณะเอง และให้บริการรายวิชาพื้นฐานสำหรับนิสิตคณะต่าง ๆ ในวิทยาเขตกำแพงแสน โดยได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ 8 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาชีวเคมี
2. สาขาวิชาชีววิทยา
3. สาขาวิชาพฤกษศาสตร์
4. สาขาวิชาจุลชีววิทยา
5. สาขาวิชาพันธุศาสตร์
6. สาขาวิชาฟิสิกส์
7. สาขาวิชาเคมี
8. สาขาวิชาสัตววิทยา

สายวิชาศิลปศาสตร์

จัดการเรียนการสอนในรายวิชาพื้นฐานทางด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ให้แก่นิสิตทุกคณะภายในวิทยาเขตกำแพงแสน รวมทั้ง ผลิตบัณฑิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ และ สาขาการจัดการ โดยแบ่งการจัดการบริหารเป็น 8 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาภาษาไทย
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
3. สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศส
4. สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
5. สาขาวิชาปรัชญาและศาสนา

6. สาขาวิชาสังคมศาสตร์

7. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สายวิชาคณิตศาสตร์ สถิติ และคอมพิวเตอร์ ได้แบ่งการบริหารออกเป็น

1. สาขาวิชาคณิตศาสตร์

2. สาขาวิชาสถิติ

3. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็น แนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวนทั้งหมด 104 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2553)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า และเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และแบ่งคำถามออกเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านส่วนบุคคลของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน (โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของสมฤดี รายฎร์อนุกูล. 2547) โดยจำแนกดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน	จำนวน	9	ข้อ
2. นโยบายการบริหารงาน	จำนวน	5	ข้อ
3. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	จำนวน	6	ข้อ
4. ด้านผลตอบแทน	จำนวน	4	ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้า	จำนวน	4	ข้อ

ลักษณะข้อคำถามจะมีทั้งลักษณะในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแตะละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	**ข้อความเชิงบวก**	**ข้อความเชิงลบ**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เฉยๆ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจงแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{4} = 1$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-2.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.01-3.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.01-4.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นสูง
คะแนนเฉลี่ย	4.01-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นสูงมาก

สำหรับคำถามเชิงลบ ได้แก่ด้านลักษณะงาน ข้อ 4 และด้านผลตอบแทน ข้อ 4 นอกนั้นเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้เกณฑ์การวัดจากกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2543 ใช้ประเมินความเครียดของบุคลากร จากอาการพฤติกรรมหรือความรู้สึก จำนวน 20 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับดังนี้ คือ

ระดับอาการ	**คะแนน**
เป็นประจำ	3
เป็นบ่อยครั้ง	2
เป็นครั้งคราว	1
ไม่เคยเป็น	0

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาพิจารณาระดับอาการ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3-0}{3} = 1$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00-1.00	หมายถึง	ระดับอาการต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.01-2.00	หมายถึง	ระดับอาการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	2.01-3.00	หมายถึง	ระดับอาการสูง

ผลการประเมินความเครียด จากการรวมคะแนน 20 ข้อ คือ

0-5	คะแนน	แสดงว่า	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
6-17	คะแนน	แสดงว่า	ปกติ / ไม่เครียด

18-25	คะแนน	แสดงว่า	เครียดสูงกว่าปกติ / มีความเครียดเล็กน้อย
26-29	คะแนน	แสดงว่า	เครียดปานกลาง
30	คะแนนขึ้นไป	แสดงว่า	เครียดมาก

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

4. นำแบบสอบถามที่ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน (จากบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล)

5. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขตามความเห็นชอบของคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มพนักงานที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อและหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach ได้ความเชื่อมั่นดังนี้

5.1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .903

5.2 คำถามเกี่ยวกับแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .829

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด รวม 104 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 104 ชุด คิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลจนครบตามจำนวน และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

2. ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและความเครียดในการทำงาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียด และค่า t (t-test) ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียด สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด โดยทำการส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 104 คน และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายผลการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินความเครียดด้วยตนเอง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(N = 104)

ลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
— ชาย	26	25
— หญิง	78	75
2. อายุ		
— ไม่เกิน 31 ปี	50	48.1
— 31-40 ปี	33	31.7
— 41-50 ปี	15	14.4
— 51 ปีขึ้นไป	6	5.8
3. ระดับการศึกษา		
— ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	9.6
— ปริญญาตรี	78	75.0
— ปริญญาโท	16	15.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 104)

ลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
— โสด	60	57.7
— หย่า	8	7.7
— สมรส	36	34.6
— หม้าย		
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
— ไม่เกิน 2 ปี	25	24.0
— 2-5 ปี	37	35.6
— 6-10 ปี	17	16.3
— 11 ปีขึ้นไป	25	24.0
6. รายได้		
— ต่ำกว่า 10,000 บาท	65	62.5
— 10,001-25,000 บาท	30	28.8
— 25,001-40,000 บาท	8	7.7
— 40,000 บาทขึ้นไป	1	1.0

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้

เพศ บุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ75 และเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25

อายุ บุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีอายุ ไม่เกิน 31 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และรองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และกลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ระดับการศึกษา บุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาตามลำดับคือ ระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

สถานภาพสมรส บุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดยังเป็นโสด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาตามลำดับคือ สมรสแล้ว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาตามลำดับคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 2 ปี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และระยะการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

รายได้ บุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาตามลำดับคือรายได้ระหว่าง 10,001-25,000 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และรายได้ 25,001-40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มาวิเคราะห์ จากการวิเคราะห์ ปรากฏผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการประเมินปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(N = 104)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ลักษณะงาน								
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถกับตัวท่าน	22 (21.2)	68 (65.4)	12 (11.5)	2 (1.9)	0 (0)	4.06	.636	สูงมาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 104)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
2. งานที่ทำต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์	14 (13.5)	70 (67.3)	16 (15.4)	4 (3.8)	0 (0)	3.90	.661	สูง
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	10 (9.6)	63 (60.6)	19 (18.3)	9 (8.7)	3 (2.9)	3.65	.879	สูง
4. งานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความรับผิดชอบสูง	2 (1.9)	3 (2.9)	21 (20.2)	49 (47.1)	29 (27.9)	2.04	.880	ปานกลาง
5. ท่านมีความมั่นใจต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	10 (9.6)	64 (61.5)	21 (20.2)	7 (6.7)	2 (1.9)	3.70	8.11	สูง
6. มีจำนวนพนักงานเพียงพอกับปริมาณงาน	6 (5.8)	50 (48.1)	19 (18.3)	21 (20.2)	8 (7.7)	3.24	1.08	สูง
7. เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	18 (17.3)	65 (62.5)	18 (17.3)	2 (1.9)	1 (1.0)	3.93	.714	สูง
8. ผู้บังคับบัญชายินดีให้คำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน	22 (21.2)	64 (61.5)	17 (16.3)	0 (0)	1 (1.9)	4.02	.682	สูงมาก
9. หน่วยงานของท่านมักมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	6 (5.8)	61 (58.7)	21 (20.2)	13 (12.5)	3 (2.9)	3.52	.892	สูง
รวมด้านลักษณะงาน								สูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 104)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
งานด้านนโยบาย								
1. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงการสร้างอย่างชัดเจน	16 (15.4)	62 (59.6)	21 (20.2)	4 (3.8)	1 (1.0)	3.85	.760	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีความเคร่งครัดกับระเบียบต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	11 (10.6)	53 (51.0)	30 (28.8)	7 (6.7)	3 (2.9)	3.60	.876	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร	9 (8.7)	66 (63.5)	22 (21.1)	4 (3.8)	3 (2.9)	3.71	.797	สูง
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานของหน่วยงานที่วางไว้	6 (5.8)	81 (77.9)	14 (13.5)	2 (1.9)	1 (1.0)	3.86	.582	สูง
5. หน่วยงานของท่านมักมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	6 (5.8)	61 (58.7)	21 (20.2)	13 (12.5)	3 (2.9)	3.52	.892	สูง
รวมด้านนโยบาย								สูง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน								
1. ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทำงานที่อบอุ่น	22 (21.2)	63 (60.6)	17 (16.3)	1 (1.0)	1 (1.0)	4.00	.711	สูงมาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 104)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
2. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะพูดให้กำลังใจท่าน	27 (26.0)	59 (56.7)	16 (15.4)	1 (1.0)	1 (1.0)	4.06	.735	สูงมาก
3. ขนาดของที่ทำงานมีความเหมาะสม	12 (11.5)	63 (60.6)	20 (19.2)	8 (7.7)	1 (1.0)	3.74	.800	สูง
4. บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเหมาะสม	25 (24.0)	62 (59.6)	14 (13.5)	3 (2.9)	0 (0)	4.05	.702	สูงมาก
5. อุณหภูมิในที่ทำงานมีความเหมาะสม	23 (22.1)	56 (53.8)	17 (16.3)	6 (5.8)	2 (1.9)	3.88	.885	สูง
6. อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ	22 (21.2)	58 (55.8)	13 (12.5)	7 (6.7)	4 (3.8)	3.84	.967	สูง
รวมด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน								สูง
ด้านผลตอบแทน								
1. รายได้หรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสม	8 (7.7)	27 (26.0)	32 (30.8)	30 (28.8)	7 (6.7)	2.99	1.07	ปานกลาง
2. รายได้หรือค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับความต้องการ	5 (4.8)	20 (19.2)	35 (33.7)	36 (34.6)	8 (7.7)	2.79	1.00	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม	4 (3.8)	31 (29.8)	34 (32.7)	27 (26.0)	8 (7.7)	2.96	1.01	ปานกลาง
4. มีการจำกัดการใช้สิทธิสวัสดิการ	5 (4.8)	23 (22.1)	42 (40.4)	26 (25.0)	8 (7.7)	2.91	.986	ปานกลาง
รวมด้านผลตอบแทน								ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 104)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านความก้าวหน้า								
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	16 (15.4)	47 (45.2)	33 (31.7)	7 (6.7)	1 (1.0)	3.67	.853	สูง
2. มีการเปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	10 (9.7)	33 (32.0)	36 (35.0)	18 (17.5)	7 (6.8)	3.18	1.05	สูง
3. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลมีความเหมาะสม	4 (3.8)	40 (38.5)	42 (40.4)	13 (12.5)	5 (4.8)	3.24	.898	สูง
4. ระบบพิจารณาการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	7 (6.7)	33 (31.7)	34 (32.7)	15 (14.4)	15 (14.4)	3.02	1.15	สูง
รวมด้านความก้าวหน้า								สูง
ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเฉลี่ย								สูง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูง มีค่า ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การประเมินความเครียดด้วยตัวเอง

ตารางที่ 3 แสดงการประเมินความเครียดด้วยตัวเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(N= 104)

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	ไม่เคย	เป็นครั้งคราว	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ			
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	24 (23.1)	68 (65.4)	9 (8.7)	3 (2.9)	1.91	.655	ปานกลาง
2. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	17 (16.3)	76 (73.1)	9 (8.7)	2 (1.9)	1.96	.573	ปานกลาง
3. ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	66 (63.5)	31 (29.8)	6 (5.8)	1 (1.0)	1.44	.651	ปานกลาง
4. มีความวุ่นวายใจ	31 (29.8)	65 (62.5)	7 (6.7)	1 (1.0)	1.79	.602	ปานกลาง
5. ไม่อยากพอปะผู้คน	55 (52.9)	44 (42.3)	3 (2.9)	2 (1.9)	1.54	.652	ปานกลาง
6. ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	30 (28.8)	57 (54.8)	12 (11.5)	5 (4.8)	1.92	.772	ปานกลาง
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	45 (43.3)	53 (51.0)	5 (4.8)	1 (1.0)	1.63	6.24	ปานกลาง
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	81 (77.9)	21 (20.2)	2 (1.9)	0 (0)	1.24	.472	ปานกลาง
9. รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า	80 (76.9)	23 (22.1)	1 (1.0)	0 (0)	1.24	.451	ปานกลาง
10. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	66 (63.5)	35 (33.7)	1 (1.0)	2 (1.9)	1.41	.617	ปานกลาง
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	29 (27.9)	69 (66.3)	6 (5.8)	0 (0)	1.78	.539	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(N = 120)

อาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	ไม่เคย	เป็นครั้งคราว	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ			
12. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงจะทำอะไร	41 (39.4)	57 (54.8)	5 (4.8)	1 (1.0)	1.67	.614	ปานกลาง
13. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร	36 (34.6)	60 (57.7)	6 (5.8)	2 (1.9)	1.75	.650	ปานกลาง
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง	58 (55.8)	43 (41.3)	2 (1.9)	1 (1.0)	1.48	5.91	ปานกลาง
15. เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ	80 (76.9)	22 (21.2)	1 (1.0)	1 (1.0)	1.26	.521	ปานกลาง
16. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	42 (40.4)	52 (50.0)	8 (7.7)	2 (1.9)	1.71	.692	ปานกลาง
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือ หัวไหล่	35 (33.7)	52 (51.9)	8 (7.0)	7 (6.7)	1.88	.821	ปานกลาง
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	35 (33.7)	62 (59.6)	5 (4.8)	2 (1.9)	1.75	1.91	ปานกลาง
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ	31 (29.8)	56 (53.8)	12 (11.5)	5 (4.8)	1.91	.777	ปานกลาง
20. ความรู้สึกทางเพศลดลง	76 (73.1)	27 (26.0)	1 (1.0)	0 (0)	1.63	.409	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ผลการประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(N = 104)

ระดับความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (0 – 5 คะแนน)	24	23.08
ปกติ / ไม่เครียด (6 – 17 คะแนน)	59	56.73
เครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย (18 – 25 คะแนน)	18	17.31
เครียดปานกลาง (26 – 29 คะแนน)	0	0
เครียดมาก (30 คะแนนขึ้นไป)	3	2.88
ความเครียดเฉลี่ย = 11.88 S.D. = 7.50 Max = 38 Min = 0	104	

จากตารางที่ 3 และ 4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความเครียดในการปฏิบัติงานเฉลี่ย ในระดับ ปกติ/ไม่เครียด ($\bar{x}$ = 11.88, S.D.= 7.50) โดยที่บุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานระดับปกติ/ไม่เครียด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.73 รองลงมาตามลำดับคือ มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และมีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และมีระดับความเครียดมากในการปฏิบัติงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.88 และไม่พบบุคลากรที่มีระดับความเครียดปานกลาง สำหรับอาการพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคลากรคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่ส่งผลให้มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุดได้แก่ รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ($\bar{x}$ = 1.96 S.D. = 0.57) และอาการพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคลากรที่ส่งผลให้มีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดได้แก่ รู้สึกหมดหวังในชีวิต ($\bar{x}$=1.24 S.D.=0.47) และ รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า ($\bar{x}$=1.24 S.D.=0.45)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	μ	σ	t	p
ชาย	36	1.45	0.34	0.31	0.52
หญิง	84	1.69	0.40		

จากตารางที่ 5 ไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การที่บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันนั้น เนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่แบ่งแยกหญิงหรือชาย และได้กำหนดระเบียบมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เพศไม่เกิดความแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	DF	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1	0.37	0.37	2.22	0.79
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102	16.83	0.17		

จากตารางที่ 6 ไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ไม่มีการจำกัดอายุในการแบ่งความรับผิดชอบ ทุกคนมีความรับผิดชอบเท่าๆกัน อีกทั้งอายุไม่ได้เป็นตัวกำหนดในเรื่องของความคิดในการปฏิบัติงาน

แต่บุคลากรที่มีอายุมากกว่า ส่วนมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	**DF**	**SS**	**MS**	**F**	**p**
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1	0.35	0.35	2.11	0.70
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102	16.84	0.17		

จากตารางที่ 7 ไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เนื่องมาจาก บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่สมรสแล้วย่อมมีแรงสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้จากครอบครัว ส่วนบุคลากรที่หย่าร้างก็ไม่มีผลกระทบที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเครียดใดๆ ในการปฏิบัติงาน และคนโสดก็จะมีเวลาในการทำงานมากขึ้นกว่าบุคคลทั่วไป และสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	**DF**	**SS**	**MS**	**F**	**p**
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1	0.00	0.00	0.00	0.78
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102	17.20	0.17		

จากตารางที่ 8 ไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จึงทำให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	DF	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1	0.18	0.18	1.08	0.61
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102	17.01	0.17		

จากตารางที่ 9 ไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีบุคลากรที่ทำงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวนมากที่สุด ถึงอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาน้อย แต่ก็มีบุคลากรที่ทำงานมากกว่า 10 ปี คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ พร้อมที่จะสอนงานและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงานให้ และยังภายในมหาวิทยาลัยยังมีการส่งบุคลากรไปอบรมหาความรู้ในด้านต่างๆค่อนข้างมาก จึงไม่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้

รายได้	DF	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1	0.11	0.11	0.63	0.70
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102	17.09	0.17		

จากตารางที่ 10 ไม่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท แต่รายได้ที่ได้รับก็เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งค่าครองชีพไม่ได้สูงเท่าที่ควร จึงไม่มีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ และไม่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยในการทำงาน	**ความเครียดในการปฏิบัติงาน**	
	r	**p**
1. ด้านลักษณะงาน	-0.42	0.00
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	-0.26	0.04
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.19	0.03
4. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ	-0.16	0.06*
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	- 0.17	0.04
ปัจจัยในการทำงานรวมทั้ง 5 ด้าน	-0.24	0.03

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมมีสายสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน (r = -0.24) โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ หมายถึง เมื่อบุคลากรมีคะแนนการรับรู้ปัจจัยในการทำงานมากจะมีคะแนนความเครียดต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า

1.ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.42 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ

2.ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.26 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ

3.ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.19 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ

4.ปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.16 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ

5.ปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.17) โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ

จากตารางที่ 11 สรุปผลการศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ บุคลากรคณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ปัจจัยในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน กับ ความเครียดในการทำงาน มีค่าเท่ากับ -0.24 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ หมายถึง เมื่อบุคลากรมีคะแนนการรับรู้ปัจจัยในการทำงานมากจะมีคะแนนความเครียดต่ำ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด ของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด 104 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องปัจจัยในการทำงานกับความเครียด ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 55 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนบุคคล 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน 28 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง 20 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยหาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 104 คน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนได้เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด คือ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75 มีอายุ ไม่

เกิน 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 57.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.5

2. ปัจจัยในการทำงานกับความเครียด

บุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงาน ในแต่ละด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ สูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.24 มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปกติ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีผลสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ทำมาแล้วในอดีต โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ค่าแปรผลที่ได้พบว่า การทำงานกับความเครียด ของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปกติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปกติ และผลของการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์ (2540) ซึ่งศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลกทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานหญิงโรงงานอุตสาหกรรมอิเลกทรอนิกส์ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ

1.1. เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ว่ามีผลต่อความเครียดในการทำงานหรือไม่ แยกได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปแบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียด ได้แก่ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมแล้วพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.42, -0.26, -0.19 ,-0.17 ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอดิศักดิ์ สวนกูล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ด้านนโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องในเรื่องของค่าตอบแทนและลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานสอดคล้องกับการศึกษาของสมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนปัจจัยของการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนนั้น สาเหตุหลักอาจเกิดมาจากการทำงานในองค์กรมหาวิทยาลัยที่ต้องอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชา อาจเกิดความกดดันในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องมีผลงานออกมาตามกำหนดเวลา หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจเกิดความเสี่ยงได้ ดังนั้นภายใต้ความกดดันนี้เองอาจเกิด

ความเครียดในการทำงานได้ สาเหตุรองลงมา บุคลากรสายสนับสนุนอาจจะต้องพบปะผู้คนต่างๆ จำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้มาติดต่อราชการ หรือองค์กรต่างๆที่ติดต่อมายังมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่เกี่ยวกับด้านที่ตัวเองได้รับมอบหมาย อาจต้องพบปะพูดคุย ในบางครั้งย่อมเกิดความขัดแย้งในความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันได้ ทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานมีผลกับความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนได้เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกัน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา หรือเพื่อการศึกษาหาสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หรือให้เกิดความเครียดน้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านลักษณะงาน

เนื่องจากลักษณะงานก็มีความสำคัญในการทำงาน หากมอบหมายงานที่ไม่เหมาะกับบุคคลที่มอบหมายแล้ว ผลที่ออกมาอาจไม่ถูกต้องอย่างที่ควรจะเป็น ควรกำหนดหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจนและเป็นระเบียบ เพื่อกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาท และคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งงาน และควรมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลซึ่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆได้อย่างดี ซึ่งจะลดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

เนื่องจากนโยบายและการบริหารงานในแต่ละสายงานต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาว่าขึ้นตรงกับหน่วยงานด้านไหน เช่น ด้านการบริหาร ด้านงานวิจัย หรือด้านกิจกรรมนักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนเหล่านี้ก็ได้รับงานและนโยบายต่างกัน ในบางครั้งบุคลากรสายสนับสนุนอาจไม่ชัดเจนกับนโยบายที่ได้มา ดังนั้นควรจะต้องทราบถึงนโยบายที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรจะแจ้งถึงหลักการและเหตุผลให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน รวมถึงหากพนักงานคนใดมีข้อเสนอแนะ (Creative Suggestion) ก็ควรเสนอต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาฟัง

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน เป็นปัญหากับบุคลากร และอาจเป็นปัญหาระยะยาวในเรื่องของสุขภาพ กล่าวคือ ปัญหาเรื่องแสงสว่างไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้เกิดอาการปวดตา และอาจจะเสียสายตาต่อไป ส่วนในเรื่องของอุณหภูมิไม่เหมาะสม มีผลทำให้ล้มป่วย และอาจจะเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น ฉะนั้นควรคำนึงถึงสุขภาพของคนทำงานเป็นหลัก เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สำคัญในด้านการศึกษาและองค์กร ควรขจัดปัญหาเหล่านี้ออกไป เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเกิน 5 ปี และควรสรรหาตำแหน่งหน้าที่งานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือหากมีตำแหน่งหน้าที่ใดๆว่างที่เหมาะสมกับบุคลากรภายในก็ควรให้ตำแหน่งดังกล่าว และไม่ควรนำบุคคลภายนอกเข้ามาทำหน้าที่แทนหากผู้นั้นไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน เพื่อเป็นแรงผลักดันในหน้าที่การงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ สำหรับผู้สนใจทำเรื่องวิจัยเรื่องทำนองนี้ในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กับบุคลากรคณะอื่นๆ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ
3. ควรศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการลดความเครียดของพนักงาน
4. ควรจะศึกษาซ้ำเป็นระยะๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเครียด

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2541. คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

คมจักร พันธ์วนิช. 2541. คลายเครียดและคลายทุกข์. กรุงเทพมหานคร : เอมี่เทรดดิ้ง.

จรวยพร ธรณินทร์. 2538. การเสริมสร้างสุขภาพคนยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส พี เอฟ พริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

จันทา พงษ์ศิริ. 2541. ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉวีวรรณ สัตยธรรม. 2541. การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : ยุทธรินทร์การพิมพ์.

ชูทิตย์ ปานปรีชา. 2534. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐานา ธรรมคุณ. 2532. ความเครียดของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยทั่วไป อายุรกรรม ศัลยกรรม. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณรงค์ นันทวรรธนะ และ เอื้องฟ้า นันทวรรธนะ. 2537. ความปลอดภัยและการควบคุมมลพิษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

เดลินิวส์. 2542. กรุงเทพมหานคร : 26 ตุลาคม 2542. น.3.

เทพวัลย์ สุชาติ. 2530. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นงคราญ ผาสุก. 2535. หลักการพยาบาลจิตเวช. กรุงเทพมหานคร : สุพรการพิมพ์.

นฤมล กิตตะยานนท์. 2531. “การจัดการกับความเครียด”. วารสารสังคมสงเคราะห์. 1(มกราคม-มิถุนายน 2529) : 71.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. สถิติวิจัย 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

บัวทอง สว่างโสภากุล. 2542. สุขภาพเพื่อชีวิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประพิมพรรณ สุวรรณกูฏ. 2533. ความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรพรรณ์ พงศ์สุพัฒน์. 2542. ความเครียดและพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์. 2540. ความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุจิเรข สุ่นปาน. 2541. ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. 2532. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิภา ผู้เลื่องลือ. 2542. เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประจำกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2. ชลบุรี : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วุฒิ ศรีรัตนวุฒิ. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวง : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 3 กองตำรวจทางหลวง. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.

วัชรัตน์ หลิมรัตน์. 2527. “ความเครียด”. วารสารศูนย์แพทยศาสตร์. 10(มกราคม-มีนาคม 2527) : 41-46.

ศุกร์ใจ เจริญสุข. 2537. ภูมิหลังพฤติกรรมเผชิญสภาพการณ์ชีวิตและการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในบทบาทตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2525. “ความเครียดของนักบริหาร : ปัญหาและทางออก”. วารสารสังคมศาสตร์. 19(มิถุนายน 2525) : 62-89.

สุจริต สุวรรณชีพ. 2532. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

สุชา จันทน์เอม. 2536. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภาวดี เพ่งผล. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

แสงระวีวรรณ ชูพาณิชสกุล. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2539. วิธีจัดการกับความเครียด. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ต้นอ้อ แกรมมี่ จำกัด.

อรรณพ ถนอมวงษ์. 2539. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัมพร โอตระกูล. 2540. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

สมฤดี ราษฎร์อนุกูล 2547 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

อดิศักดิ์ สวนกูล 2553 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

Gallagher, J. 1979. Coping with Stress. New Jersy : Prentice-Hall International, Inc.

Henry, J. P. and P. M. Stephens. 1977. Stress, Health and the Social Environment : A Sociobiological Approach to Medicine. New York : Springer-Verlag.

House, J. S. 1974. "Occupational Stress and Coronary Heart Disease : A Review and Theoretical Integration". Journal of Health and Social Behavior. 15(March 1974) : 12-27.

Larvant, B. D. 1990. "A Comparative study of Stress-Related Factors in the Work Environment of the Student Personnel Administrator". Dissertation Abstrcts International. 27(March 1990) : 50-59.

Lawrence, R. M. and S. A. Lawrence. 1988. "The Nurse and Job Related Stress : Response Rx and Self-Dependencey". Nursing Forum. 23(March 1988) : 41-48.

Macmillan, P. and P. S. Duance. 1982. Psychology and Industry Today : An Introduction Industrial and Organization. New York : The Macmillan Company.

Mills, J. W. 1982. Coping with Stress : A Guide to Living. Singapore : John Willy & Sons, Inc.

Robbin, S. P. 1986. Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications. United States of America : Prentice-Hall Inc.

Selye, H. 1976. Human Stress and Cognition. New York : John Willy & Sons, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา:
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา: คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. แบบสอบถามนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจะนำเสนอโดยรวม และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้จัดทำ

นางสาวดิษยา โชคสุวรรณลาภ

นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามในการวิจัย

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบคำถามแต่ละตอนและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไป

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ ( ) ไม่เกิน 31 ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

( ) อื่นๆ.....

4. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) หย่า

( ) สมรส ( ) หม้าย

5. ตำแหน่งงาน ( ) บุคลากรสายวิชาการ

( ) บุคลากรสายสนับสนุน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) ไม่เกิน 2 ปี ( ) 2-5 ปี

( ) 6-10 ปี ( ) 11 ปีขึ้นไป

7. รายได้ (ต่อเดือน) ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001-25,000 บาท

( ) 25,001- 40,000 บาท ( ) 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือตรงกับความรู้สึกของตัวท่านมากที่สุด

ปัจจัยการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ลักษณะงาน</u> 1.งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของตัวท่าน					
2.งานที่ทำต้องอาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์					
3.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4.งานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความรับผิดชอบสูง					
5.ท่านมีความมั่นใจต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
6.มีจำนวนพนักงานเพียงพอกับปริมาณ					
7.เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
8.ผู้บังคับบัญชายินดีให้คำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน					
9.ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน					
<u>งานด้านนโยบาย</u> 1.ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจน					
2.หน่วยงานของท่านมีความเคร่งครัดกับระเบียบต่างๆอย่างสม่ำเสมอ					
3.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ปัจจัยการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานของหน่วยงานที่วางไว้					
5.หน่วยงานของท่านมักมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ					
<u>สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน</u> 1.ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทำงานที่อบอุ่น					
2.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะพูดให้กำลังใจแก่ท่าน					
3.ขนาดของที่ทำงานมีความเหมาะสม					
4.บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเหมาะสม					
5.อุณหภูมิในที่ทำงานมีความเหมาะสม					
6.อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
<u>ด้านผลตอบแทน</u> 1.รายได้หรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสม					
2.รายได้หรือค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับความต้องการ					
3.สวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม					
4.มีการจำกัดการใช้สิทธิสวัสดิการ					
<u>ด้านความก้าวหน้า</u> 1.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
2.มีการเปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ปัจจัยการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.หลักเกณฑ์ในการประเมินผลมีความเหมาะสม					
4.ระบบพิจารณาการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง

<u>คำชี้แจง</u> ในระยะเวลา 1 เดือนที่ผ่านมานี้ ท่านมีอาการพฤติกรรมหรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่านตามความเป็นจริง

ข้อ	อาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึก	ระดับอาการ			
		ไม่เคย	เป็นครั้งคราว	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
1	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2	รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ				
3	ทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียด				
4	มีความวุ่นวายใจ				
5	ไม่อยากพบปะผู้คน				
6	ปวดหัวข้างเดียว หรือ ปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8	รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9	รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า				

ข้อ	อาการ พฤติกรรม หรือ ความรู้สึก	ระดับอาการ			
		ไม่เคย	เป็นครั้งคราว	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
10	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา				
11	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ				
12	รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงจะทำอะไร				
13	รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร				
14	มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15	เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ				
16	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ				
17	ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือ หัวไหล่				
18	ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19	มึนงงหรือเวียนศีรษะ				
20	ความสุขทางเพศลดลง				

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวดิษยา โชคสุวรรณลาภ

ที่อยู่ ตู้ปณ. 9 อำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม 73140

ที่ทำงาน วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เลขที่ 25/25 ถนนพุทธมณฑลสาย 4
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ.2552	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2553-ปัจจุบัน	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป