

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล
หนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

Factors affecting work stress of personnel under Nong Bua Subdistrict
Municipality, Nong Khon Kwang Subdistrict. Mueang District,
Udon Thani Province

นางสาวจุไรรัตน์ คำเลิศ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบล หนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้าน
ทำงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีโดยเก็บ
ข้อมูลจากกลุ่มประชากรจริง จำนวน 326 คน ด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการงานระดับความคิดเห็นของปัจจัยการทำงานของ
บุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ต่อระดับความรู้ความคิดเห็น อธิบายความผันแปรของความคิดเห็นโดยรวม ได้ สูงมาก คิดเป็น
ร้อยละ 09.7 ($Adj R^2 = .097$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความ
คิดเห็นโดยรวม พบว่า ในแต่ละด้านของตัวแปรต้น ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยการ
ทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัด
อุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ปัจจัยด้านการงาน บุคลากร ระดับความเครียด

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the stress of personnel in Nong Bua Subdistrict, Nong Khon Wide Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province. This study aims to study the stress levels of personnel in Nong Khon Wide Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province, classified by personal factors and working factors 2. To study personal factors influencing stress in the operation of Songbukla Satsathorn in Nong Bua Subdistrict Municipality, Nong Khon Kwang Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province 3. The study included 326 people from the real population of Udon Thani province, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, test tessellation, one-way variance. And multiple regression analysis.

The research found that the working level of personnel under the municipality, Nong Bua Subdistrict, Nong Khon Kwang Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province to explain the overall change in opinion very high, accounting for 09%. 7 (Adi $R^2 = 0.097$) When looking at the relationship of each initial variable with the overall opinion, it was found that on each side of the initial variable, it affects the level of opinion of the municipality under Nong Bua Dambon Nong Khon Kwang Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province, statistically significantly at the level. 05

Keywords Functional Factors, Personnel, Stress Level

บทนำ

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานีความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหา ปัญหาความเครียดในการทำงาน เป็นปัญหาที่เป็นมานานแล้วและมีแนวโน้มมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน และเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเจอในทุก ๆ วันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน หรือไลฟ์สไตล์ของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปในเชิงลบซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ขององค์กรโดยไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด ที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้โดยปราศจากบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างต่างก็มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร แต่การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากใน สถานที่ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านครอบครัว ด้านจิตใจ ความรู้สึก ความรู้ ความสามารถ ด้านอายุ ด้าน ประสบการณ์การทำงานอาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ การกระทบ กระแทกหรือ ความไม่เข้าใจกัน ปัญหาเหล่านี้ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม

อาจจะทำให้เกิดเป็นความท้อแท้ ความกดดัน และ ความเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต เวลาส่วนใหญ่ของบุคคลก็มักจะหมดไปกับชีวิตในการทำงาน ฉะนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในที่จะทำให้บุคคลอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพื่อให้ชีวิตมีความหมายเพิ่มมากขึ้นด้วยมนุษย์ยังต้องการความมีคุณค่าและมีความหมาย ดังนั้นมนุษย์จึงแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากการใช้ชีวิตแต่ในทางกลับกันยังสร้างความกดดันซึ่ง ส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอีกด้วย

ความเครียดของคนวัยทำงาน เมื่อปี 2561 กรมสุขภาพจิตสำรวจสุขภาพใจ คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร อายุระหว่าง 15-59 ปี พบว่า ความเครียด 3 อันดับแรกในกลุ่มคนวัยทำงาน ได้แก่ เครียดจากเศรษฐกิจเป็นอันดับที่ 1 ร้อยละ 30.8 ซึ่งทั้งชายและหญิง จำนวนที่ใกล้เคียงกัน อันดับ 2 เครียดจากภาวะสังคม ร้อยละ 20.3 และอันดับ 3 เครียดจากปัญหาครอบครัว ร้อยละ 14.5 และยังมีปัจจัยหลักคือ ปัญหาความเครียดสะสมเรื่องงาน เศรษฐกิจ ครอบครัว รวมทั้งภาวะป่วยกายหรือใจเรื้อรัง รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 1 ปี 2566 สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า คนวัยทำงาน เสี่ยงที่จะป่วยเป็นโรคเรื้อรัง โดยเฉพาะโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคอ้วน ภาวะเครียด และการฆ่าตัวตายเพิ่มมากขึ้น ศูนย์เฝ้าระวังป้องกัน การฆ่าตัวตาย กรมสุขภาพจิต เผยว่า แนวโน้มสถิติการฆ่าตัวตายใน วัยทำงานสูงขึ้น โดยมีสาเหตุหลัก ได้แก่ ปัญหาความเครียด สะสมเรื่องงาน เศรษฐกิจ ครอบครัว รวมทั้งภาวะ ทั้งป่วยกายหรือใจเรื้อรัง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองบัวตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สมมุติฐาน

- สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการงานที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ ของบุคลากรบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี รวม 326

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว โดยศึกษาขอบเขตเนื้อหา ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1) ตัวแปรต้นประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการ ทำงาน

2.2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ ความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุ ศาสนา ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สิน และตำแหน่ง

2. ปัจจัยด้านทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

5. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567 ถึง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดความเครียดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นกับคนไทยทุกเพศทุกวัยโดยเฉพาะกับบุคคลทำงานทั่วไปที่เผชิญกับภาวะความกดดันในด้านต่างๆมากมายทั้งในด้านฐานะหน้าที่การงานการเงินความมั่นคงของชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นซึ่งส่งผลทำให้เกิดความเครียดสูงตามไปด้วยความเครียดนี้สามารถนำไปสู่ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและอาจนำไปสู่โรคต่างๆทางกายมากมาย

ดวงพร สุรพงษ์พิวัฒนนะ, 2565 ความเครียด (Stress) หมายถึง ภาวะที่ไม่สบายใจหรือความกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อเราต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดหรือสิ่งที่เราคาดหวังไว้ เปรียบเสมือนเป็นกลไกป้องกันตัวตามธรรมชาติของมนุษย์ ที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้เราเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรืออันตรายที่เราคิดว่ากำลังเผชิญอยู่

อ้อยทิพย์ บัวจันทร์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะที่ร่างกาย และจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการกระตุ้น ทั้งภายในร่างกายและภายนอกร่างกาย เป็นผลของ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ โดยแต่ละบุคคลจะมีการประเมินค่าโดยกระบวนการ ทางสติปัญญาเป็นความเครียดใน

กรมสุขภาพจิต (2546) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย จิตใจความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่มีสิ่งเร้าภายในและภายนอกซึ่งอาจเป็นบุคคลความรู้สึกนึก คัดสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมโดยบุคคลจะรับรู้ว่าเป็นภาวะที่กดดันคุกคาม

เบญจมาศ อิ่มมาก (2558, น.56) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ ร่างกายและจิตใจของบุคคลได้รับอิทธิพลต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกกดดัน ไม่สบายวิตก กังวล ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย เป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจแปรปรวนส่งผล กระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลได้

Miller and Keane (1972, pp.915-916 อ้างถึงใน กนกอร เปรมเดชา, 2559) ได้แบ่ง ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) แบ่งเป็นประเภทตามปฏิกิริยาตอบสนอง คือ ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น การ ได้รับบาดเจ็บการเกิดอุบัติเหตุหรือการตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ดีที่น่ากลัวและความเครียดชนิด ต่อเนื่อง (Continuous Stress)

2. เครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) เป็นการตอบสนองขอเฉียบพลันทันที เมื่อคิดว่า จะมีอันตรายเกิดขึ้น ทำให้เกิดความเครียดของกล้ามเนื้อ)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, น.385-386) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Eustress หรือ Constructive Stress จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อคนเรามีความเครียดที่อยู่ที่ไม่มาก จนเกินไป มีความเครียดเพียงเล็กน้อยจะทำให้เกิดผลไปในเชิงบวก คือจะกระตุ้นหรือรื้อฟื้นความขยันมาก ขึ้น

2. Distress หรือ Destructive Stress เป็นความเครียดที่มีมากจนเกินไปซึ่งจะส่งผลในเชิงลบ ต่อบุคคลนั้น ๆ เช่น จะทำให้ความดันขึ้นสูง ปวดศีรษะ และมีปัญหาพฤติกรรมหรืออาจแบ่ง ความเครียดออกตามเวลาที่เกิดขึ้น

ติมา ศิริไชย (2564) แบ่งความเครียดตามที่เกิดมาเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) ความเครียดทาง ร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายและจิตใจ ตามระยะเวลาที่เกิด ได้แก่ ความเครียดอย่าง

จิรณัฐ จิตตราทร (2563) สาเหตุของความเครียด ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น มลภาวะ ได้แก่ เสียงดังเกินไป จากเครื่องจักร เครื่องยนต์ อากาศเสียจากควันท่อไอเสีย น้ำเสีย ฝุ่น ละออง ยา ฆ่าแมลง การอยู่กันอย่างเบียดเสียด เป็นต้น

Cooper & Marshall (1976 อ้างถึงใน สุพิชา สรวงประเสริฐ, 2564 ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงานไว้ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร เมื่อองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่แก่พนักงาน และทำให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนก็จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความเครียด ในการทำงาน โดยปัจจัยด้านบทบาทในองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดในการทำงาน ของบุคคล โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความคาดหวังด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ หากไม่เป็นไปตามความคาดหวังก็ทำให้เกิดความเครียด

5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร หมายถึง องค์กรไม่มีโครงสร้างและ บรรยากาศที่เหมาะสม พนักงานขาดการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์ทำให้พนักงานขาดอิสระในการแสดงพฤติกรรม จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่าง การทำงาน กับชีวิตส่วนตัว เกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัว

วิกานดา รัตนพันธ์ (2564) สาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะความเครียด เช่น ผ่านเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือภัยพิบัติที่มนุษย์สร้างขึ้น การมีชีวิตร่วมอยู่กับอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง การรอด ชีวิตจากอุบัติเหตุที่ร้ายแรงถึงชีวิตหรือการเจ็บป่วย เช่น ความสัมพันธ์ที่ใช้ความรุนแรง ระดับความเครียด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน โดยตรง เป็นเหตุให้เกิดการจูงใจบุคลากรในองค์กร จนเกิดการชื่นชม ยินดีในความสำเร็จตนเอง หรืออาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความกดดัน วิตกกังวล จนเกิดความเครียด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านลักษณะงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีชัดเจน หรือความซับซ้อน

(2) ด้านบทบาทหน้าที่ การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน หรือได้รับมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติงานเหมาะสม

(3) ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ การมีโอกาสดำเนินงาน เงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับโบนัสประจำปี และสามารถนำความรู้ของตนเองมาพัฒนางานที่ทำ

(4) ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อเกิด ปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบระหว่างเพื่อนร่วมงาน

(5) ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร สถานที่ ทำงานมีความคับแคบอัดอัด จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละ ตำแหน่ง Herzberg (1959 อ้างถึงใน กรวิกา มีสาม เสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564)

ริชญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563) ลักษณะของบทบาท จำแนกตามที่มา ประกอบด้วย

1) กำหนดบทบาท หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์กร กำหนดไว้เป็นรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์กรนั้น

2) บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ

3) บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบ ของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่ง คิดและเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตน

ชัชวาลิต สรวารี (2564) กล่าวถึง โครงสร้างในองค์กร ว่า เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่มา จากวัตถุประสงค์ในการควบคุม (Control) โดยการถูกควบคุมลักษณะงานที่มีการออกแบบไว้ภายใน โครงสร้างองค์กร โดยทั่วไปองค์กรจะมีการจัดการกลุ่มงานเข้าด้วยกันเป็นหน่วยงานและยุทธศาสตร์ ในการจัดกลุ่มงานทำให้เกิดโครงสร้างและลักษณะองค์กรที่มีความแตกต่างกันไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวจากการศึกษา หลากหลายผลงานวิจัย พบตัวแปรความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าจาก ผลงานของ นักวิจัยและนักวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

McDonald (1981 อ้างในกณิศา จิตต์สุภาพรรณ 2563) ได้กล่าวว่า ความเครียดจะมี ผลกระทบต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย (physical illness) ผลกระทบของความเครียดต่อร่างกาย ที่แต่ละบุคคลได้รับนั้นจะแตกต่างกัน โดยอาจได้รับผลตั้งแต่เพียงเล็กน้อย

2) ความเจ็บป่วยทางสุขภาพจิต (mental illness) ในภาวะเครียด สภาพอารมณ์ความรู้สึก การรับรู้ ความสามารถในการคิด

Fawaz & Samaha (2021) ได้ศึกษาภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียดจากการ เรียนออนไลน์ ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ประเทศเลบานอน ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม ออนไลน์ก่อให้เกิดภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวลของนักศึกษา

Gritsenko et al. (2020) ได้ศึกษาความกลัว ความเครียด วิตกกังวล และการใช้สารเสพติด จากการระบาดของ โรคโควิด-19 ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในประเทศรัสเซียและเบลารุส พบว่า การระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 ทำให้ เกิดความเครียดทางจิตใจของนักศึกษา ซึ่งผลที่ตามมา ของการเว้นระยะห่างทางสังคมก่อให้เกิดความแปรปรวนทางอารมณ์

ประภากร ใจบุญ. (2564) ความเครียดในการปฏิบัติงานหมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารงานความขัดแย้งของบุคคลเวลาประเมินคุณภาพผลการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานบุคคลแต่ละคน

Shevlin et al. (2020) ได้ศึกษาถึงความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ความเครียดทางจิตใจ และความวิตกกังวลเกี่ยวกับ โรคโควิด-19 ของประชากรในสหราชอาณาจักรช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 พบอัตราความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดทางจิตใจในระดับที่สูงขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

1.ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

2.ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร วิชาการต่าง ๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 326 คน

ด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือปัจจัยที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุหรืออิทธิพลต่อความเครียด ประกอบด้วย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือผลลัพธ์ที่เกิดจากตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย ความเครียดในการปฏิบัติงานเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สิน ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงจาก แบบสอบถาม งานวิจัยของ คู่มือสุขภาพ กรมสุขภาพจิต เป็นแบบสอบถามประเมินค่า

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากเอกสาร บทความ และข้อมูลที่เผยแพร่ ผ่านทางสื่อ อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงาน และความเครียด เพื่อเป็นการกำหนด กรอบแนวคิด การวิจัยและแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในการสร้างแบบสอบถาม

2. เมื่อดำเนินการร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบร่างดังกล่าวไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชา

3. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ในการเก็บข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการ
2. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการทำงาน และความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการ ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานระดับความคิดเห็นของปัจจัยการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ต่อระดับความรู้ความคิดเห็น อธิบายความผันแปรของความคิดเห็นโดยรวม ได้ สูงมาก คิดเป็นร้อยละ 09.7 ($Adj R^2 = .097$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความคิดเห็นโดยรวม พบว่า ตัวแปรต้น ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรต้น พบว่า ตัวแปรต้น ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ส่งผลต่อปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว ตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า แม้ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานมีลักษณะงานเดียวกัน มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ได้รับการมอบหมาย งานเหมือนกัน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ต่างๆเหมือนกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับ สูง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการหาวิธีการจัดการกับความเครียดของบุคลากร การลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถทำได้โดยการนำเสนอแนวทางต่าง ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น และสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

วิธีการวิจัยที่เหมาะสม: เลือกใช้วิธีการวิจัยที่เหมาะสม เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ วิจัยเชิงปริมาณ และการใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆการทำการวิจัยในหัว

ความเครียดจากการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มความเข้าใจในปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด แต่ยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการจัดการและป้องกันความเครียดในองค์กรได้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). ความหมายของความเครียด. สืบค้นจาก

<https://dmh-elibrary.org/items/show/132>

จิรนุช จิตตราพร. (2563). ความเครียด. สืบค้นจาก

<https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/0>

5142014-1901

ชัชวาลิต สรวารี. (2564). โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร. สืบค้นจาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18022/1/6410521503.pdf>

ดวงพร สุพงษ์พิพัฒน์. (2565). ความหมายของความเครียด. สืบค้นจาก

<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2469>.

ติมา ศิริไชย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558). คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ

ประภากร ใจบุญ. (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ วารสารมหาวิทยาลัยการจัดการเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 94-95

วิกานดา รัตนพันธ์. (2564). สาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะความเครียด. สืบค้นจาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18022/1/6410521503.pdf>

สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). ชนิดความเครียด. สืบค้นจาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3843/1/RMUTT-167630.pdf>

อ้อยทิพย์ บัวจันทร์. (2563). ความหมายของความเครียด. สืบค้นจาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18022/1/6410521503.pdf>

Cooper (1976 อ้างถึงใน สุพิชา สรงประเสริฐ, 2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. สืบค้นจาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18022/2/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%206410521503.pdf>

- Fawaz & Samaha. (2021). ความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในยุค การหยุดชะงักสองต่อ วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย,6(3), 33-45
- Gritsenko et al. (2020). (2566) ความกลัว ความเครียด วิตกกังวล และการใช้สารเสพติดจากการระบาดของ โรคโควิด-19 ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยใน ประเทศรัสเซียและเบลารุส. วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย. 2566(3).36
- McDonald (1981 อ้างในกณิศา จิตต์สุภาพรรณ 2563). ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพิกัดอัตราศุลกากร.
- Miller and Keane. (1972, pp.915-916 อ้างถึงใน กนกอร เปรมเดชา, 2559). ความเครียดและความเบื่อกว่าในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด. (ค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะ บริหารธุรกิจ
- Shevlin et al. (2020). (2566) ความกลัว ความเครียด วิตกกังวล และการใช้สารเสพติด จากการระบาดของ โรคโควิด-19 ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในประเทศ รัสเซียและเบลารุส. วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย. 2566(3).37