



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โดย

คณะกรรมการวิจัย กองคลัง

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากกองคลัง

สำนักงานอธิการบดี

พ.ศ. 2557

(1)

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิจัย: ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อคณะผู้วิจัย: นายชนกร เพิ่มพานิช  
นางสาวศิริภรณ์ ภู่มาลา  
นางสาวชนธร วรรณสุข  
นางสาวศศิธร โพธิ์ทอง  
นางสาวสุภาวรัตน์ วัฒนสุภาพงศ์  
นางสาวอินอัปสร สุขสวัสดิ์  
นายณัฐ ธาระสืบ  
นางสาวเอกมณี ธรรมจำรัส  
นางสาวอารตี ธรรมวางกูร

ปีที่ทำการวิจัย: 2557

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรกองคลัง จำนวน 144 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการดำเนินชีวิต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าสถิติที่ต้องการคือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบน

(2)

มาตรฐาน (S.D.) และวิธีการจัดสัมมนากลุ่มตัวอย่าง (Focus Group) โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงานในระดับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติในหน่วยงานนั้น ๆ 1 คน

ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.93, S.D. = 1.078) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.37, S.D. = 1.153) รองลงมา ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.16, S.D. = 0.975) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 3.00, S.D. = 1.090) ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.99, S.D. = 1.002) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$  = 2.97, S.D. = 0.996) และด้านการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$  = 2.36, S.D. = 1.249) ตามลำดับ

เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เพศชายและเพศหญิงของบุคลากร กองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความเครียดอยู่ในระดับ ปานกลาง, แยกตามอายุของบุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า อายุระหว่าง 30-40 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด, แยกตามสถานภาพของบุคลากร กองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความเครียดใน การปฏิบัติงานมากที่สุด, แยกตามหน่วยงานของบุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า งานการเงิน มีความเครียดมากที่สุด และแยกตามรายได้ของบุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความเครียด ในการปฏิบัติงานมากที่สุด

(3)

### กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้างานทุกท่าน ที่รับเป็นที่ปรึกษา  
โครงการวิจัยทั้งเป็นผู้ให้ความรู้และแนะนำ คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็น  
อย่างสูง

ขอขอบคุณบุคลากรกองคลังทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัย  
หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจทุกท่าน

คณะผู้วิจัย

8 กันยายน 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
หน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	12
แนวความคิดเกี่ยวกับความเครียด.....	14
ความเครียดในการทำงาน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากร.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ด้านบุคคล.....	43
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	46
ตอนที่ 3 ความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงาน- อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	50
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	60
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	123
อภิปรายผล.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	137
แบบสอบถาม.....	138
ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย.....	141

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน.....	44
ตารางที่ 2	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงาน-อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	46
ตารางที่ 3	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไปของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	50
ตารางที่ 4	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบุคลากรภายในกองคลัง ขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบของบุคลากรกองคลัง เพศชาย และเพศหญิง.....	51
ตารางที่ 5	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	51
ตารางที่ 6	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	52
ตารางที่ 7	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	52
ตารางที่ 8	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสมของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	53
ตารางที่ 9	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	53

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 10	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 54
ตารางที่ 11	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 54
ตารางที่ 12	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 55
ตารางที่ 13	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดีของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง... 55
ตารางที่ 14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลังของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 56
ตารางที่ 15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 56
ตารางที่ 16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 57
ตารางที่ 17	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง..... 57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 18	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความขัดแย้งภายใน ครอบครัวของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	58
ตารางที่ 19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาเรื่องสุขภาพของตน หรือคนในครอบครัวของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง....	58
ตารางที่ 20	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ของ บุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง.....	59
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามเพศ ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	60
ตารางที่ 22	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามอายุของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	67
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามสถานภาพ ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	76
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานการเงิน).....	85
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานงบประมาณ).....	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 26	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานพัสดุ)..	93
ตารางที่ 27	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานบัญชี)..	97
ตารางที่ 28	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานธุรการ).....	101
ตารางที่ 29	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (โครงการ 3 มิติ).....	105
ตารางที่ 30	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามรายได้ ของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	109

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมของโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านวิทยาศาสตร์ วิชาการ เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้กระจายไปอย่างทั่วถึงกัน ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงได้มีการศึกษา ค้นคว้า คิดค้นและประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวก เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งในการทำงานของมนุษย์ต้องแข่งขันกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องเผชิญกับปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่อาจส่งผลทำให้เกิดความเครียด เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของประชาชนในประเทศเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสินค้าราคาแพงขึ้น รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับรายจ่ายที่มีการปรับราคาที่สูงขึ้น รวมถึงการศึกษาที่ต้องแข่งขันกัน ภาวะการว่างงาน การสาธารณสุขที่ไม่ครอบคลุมประชากร ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ล้วนก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น (จรรยา เกษศรีสังข์ ม.ป.ป. : 93) ดังนั้น ความเครียดจึงได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน หากบุคคลใดสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน เป็นลักษณะอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป ลักษณะอาการที่จิตใจมีอารมณ์บางอย่างมากเกินไป ความรู้สึกอย่างรุนแรง เช่น หน้าเครียด อารมณ์เครียด คนทั่วๆ ไป เข้าใจความหมายของความเครียดว่าเป็นภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ภาวะที่ทำให้ขัดข้องใจ และรู้สึกยุ่งยากลำบากใจในการจัดให้หมดไป ทำให้เกิดความวิตกกังวลและเกิดภาวะภายในร่างกาย ซึ่งเป็น

ภาวะที่ตรงข้ามกับความสงบและผ่อนคลาย เป็นภาวะเดียวกับที่วิศวกรใช้เรียก ความเครียดของวัตถุ โดยมีรากเดิมมาจากภาษาละตินว่า “Stringere” ซึ่งหมายถึง ความกดดัน ความตึงเครียด หรือความพยายามอย่างแรงกล้า ต่อมาภายหลังใช้เป็นความหมาย ในด้านของพลังที่มีต่อบุคคล ซึ่งหมายถึง แรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิด ความเครียดที่เรียกว่า “Stringere”

ดังนั้นความเครียด หมายถึง การที่บุคคลต้องเผชิญอยู่ในภาวะที่รู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ ไม่แน่ใจ ว้าวุ่นใจ วิตกกังวล ถูกบีบคั้น ทำให้เกิดการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ ความคิด ถ้าบุคคลสามารถปรับตัว และมีความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดพลังในการ จัดการสิ่งต่าง ๆ แต่หากไม่มีความพึงพอใจและไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้เกิด ความเครียด ส่งผลให้เสียความสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคม ขาดประสิทธิภาพใน การทำงาน

การที่บุคคลจะทำงานให้กับองค์กรได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ล้วนมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งในปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโครงสร้างและ บรรยากาศองค์กร และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเครียด เนื่องจากบุคคลย่อมตั้งความหวังและ ความตั้งใจในการทำงานไว้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้าองค์กรไม่สนับสนุน ทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ ย่อมเกิดความผิดหวังไม่พึงพอใจในงาน เกิดความ กัดดันภายในจิตใจจนกลายเป็นความ เครียดได้ และถ้าไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ บุคคลนั้นเกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน หรือทำงานด้วย คุณภาพและหาทางหลีกเลี่ยงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ จนในที่สุดถึงขั้นลาออกจากงาน (สุภาพรรณ โคตรจรัส อ่างใน นริศรา วงศ์เลย, 2551) ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของงานจะเป็นผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ความเครียดจึงเป็นปัญหาสำคัญของชีวิตคนในยุคปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้แม้ว่าการ ดูแลสุขภาพที่ดี ก็ยังคงต้องเผชิญกับภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ โดยปัจจัย หลักที่ก่อให้เกิดความเครียด สามารถยกตัวอย่างได้ดังนี้

- ด้านการเงิน เป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดสะสม ซึ่งผลพวงหนึ่งจากความเครียดแบบสะสมนั้นทำให้คนเรามีแนวโน้มที่จะรับประทานมากขึ้น และเป็นสาเหตุของโรคอ้วนตามมา

- ด้านการทำงาน นับเป็นปัจจัยหนึ่งของความเครียดที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับปัจจัยทางการเงิน และพบว่าเป็นปัจจัยหลักของความเครียดที่เกิดขึ้นได้ทั้งเพศชายและเพศหญิงในวัยทำงาน โดยไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่ต่าง ๆ การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรที่อาจเกิดความขัดแย้ง รวมไปถึงเรื่องของค่าตอบแทน และสิทธิต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมได้

- ด้านครอบครัว ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น สามีและภรรยาที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดการทะเลาะอยู่เป็นประจำ จนนำไปสู่การใช้ความรุนแรงและส่งผลให้เกิดการหย่าร้าง ส่งผลกระทบต่อจิตใจของคนในครอบครัวและคนรอบข้าง

- ด้านสุขภาพ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน เช่น ผู้ที่มีปัญหาโรคอ้วน ก็อาจเกิดความเครียดจากความต้องการจะลดน้ำหนัก หรือแม้แต่ในรายที่ต้องการจะลดหรือเลิกบุหรี่และแอลกอฮอล์ ก็อาจทำให้เกิดภาวะเครียด หงุดหงิด และซึมเศร้าได้

กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย ของทุกหน่วยงานรวมทั้งสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายและระเบียบของทางราชการ กำหนดอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ และใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้บริหาร และทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ให้การบริการทางการเงินแก่คณาจารย์ ข้าราชการ นักศึกษา และบุคคลภายนอก โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็น 6 หน่วยงาน ดังนี้

1. งานการเงิน มีหน้าที่บริหารจัดการด้านการรับ-จ่ายและจัดเก็บรักษาเงิน งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดทำหลักฐาน

การเงินและบัญชี เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และควบคุมการรับ-จ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อตกลง มติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

2. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกบัญชี หลังจ่ายและรับเงินรายได้ของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ งบแผ่นดินและรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย การจัดทำทะเบียนคุมเอกสารการจ่าย และ รับเงิน การติดตามใบสำคัญ การจัดทำรายงานเพื่อติดตามใบสำคัญ การโอนและปรับปรุงบัญชี การขึ้นทะเบียนสินทรัพย์และคำนวณค่าเสื่อมราคา การจัดทำรายงานงบทเทียบยอดธนาคาร การตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันของงบทดลองทุกเดือน ประสานงานกับโครงการ 3 มิติ เพื่อให้โครงการ 3 มิติ ปิดบัญชีทุกเดือนและทุกปี ดำเนินการจัดส่งรายงานการเงินให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกปี การควบคุมดูแลการจัดเก็บเอกสารทางการเงินเพื่อรอการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกปี และประเมินผลการบันทึกบัญชีในระบบ GFMS เพื่อจัดส่งให้กรมบัญชีกลางและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกไตรมาสและทุกสิ้นปีงบประมาณ

3. งานพัสดุ รับผิดชอบตามรายการงบประมาณที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามงบประมาณรายจ่ายจากรายได้และงบประมาณแผ่นดิน ในด้านจัดหา ทำสัญญา ตรวจรับ เบิกจ่าย ซ่อมแซมบำรุงรักษา ลงบัญชีควบคุมและจำหน่ายพัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบต่าง ๆ มติ ครม. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

4. งานงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารงานงบประมาณของมหาวิทยาลัย ในด้านการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงาน/งาน/โครงการ ที่มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติงบประมาณแผ่นดินจากรัฐบาล โดยการอนุมัติเงินประจำงวดและงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย ควบคุมการตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงินของงบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่ายอื่น ให้ถูกต้องภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของกระทรวงการคลัง มติของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย การวางฎีกา

ตลอดจนการพิมพ์เช็คส่งจ่ายให้คณะ สำนัก สถาบัน กอง สาขาวิทยบริการเฉลิม-  
พระเกียรติ และบริษัท ห้างฯ ร้านค้า ที่ประกอบการร่วมกับมหาวิทยาลัย

5. งานธุรการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ  
ระบบ งานสารบรรณ การรับ-ส่ง ร่าง-โต้ตอบ เวียนหนังสือ การเผยแพร่ข่าวสาร  
ประชาสัมพันธ์ การผลิตเอกสาร ประสานงานกับหน่วยงานภายใน และส่วนราชการ  
ภายนอกมหาวิทยาลัย ระบบงานบุคลากร จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร การ  
ปฏิบัติงานและการลาประเภทต่าง ๆ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ  
งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ การดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ  
เรียบร้อย และความปลอดภัยในสำนักงาน และบริหารจัดการการใช้ยานพาหนะของ  
หน่วยงาน งานเลขานุการ ดำเนินการจัดระบบทำงานในแต่ละวันให้อำนวยความสะดวก  
ให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้สะดวก จัดทำตารางนัดหมายให้เหมาะสม จัดเตรียมการ  
ประชุม ประสานนโยบายจากผู้บริหาร และจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน  
ดำเนินการระบบประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

6. โครงการ 3 มิติ จัดตั้งขึ้นโดยความร่วมมือของกองคลัง กองแผนงาน และ  
สถาบันคอมพิวเตอร์ โดยจัดให้เป็นหน่วยงานพิเศษของกองคลัง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ  
ติดตั้ง ให้คำปรึกษา ฝึกอบรม พัฒนาและดูแลระบบ Oracle Financial (ระบบบัญชี 3 มิติ)  
ซึ่งใช้สำหรับบริหารจัดการทางด้านงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชีกองทุนโดย  
เกณฑ์พึงรับ-พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติของมหาวิทยาลัย (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยและเงิน  
รายได้ของหน่วยงานในกำกับ) รวมทั้งดูแลและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใช้งานระบบ GFMS  
ซึ่งใช้สำหรับบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเฉพาะเงินงบประมาณแผ่นดิน

บุคลากรกองคลังจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรที่อยู่  
ท่ามกลางกระแสการแข่งขันในปัจจุบัน ให้ความก้าวหน้าทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น  
ทั้งนี้ กองคลังรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงาน ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และ  
งบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ โดยใช้  
ระเบียบการเงิน การคลัง พัสดุ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, ระเบียบสำนัก-  
นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และระเบียบของมหาวิทยาลัย ในการ  
ปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังนั้นหน้าที่ของกองคลังจึงเกี่ยวข้องกับ “เงิน” เป็นหลัก อีกทั้ง

บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญงานในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีบทลงโทษที่รุนแรง และการทำงานของกองคลังในปัจจุบันมุ่งเน้นในงานบริการมากขึ้น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งเพศ อายุ การศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างทางอารมณ์ จากนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ มอบหมายให้กองคลังจัดทำกรเบิก-จ่ายให้แก่ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ทำให้ปริมาณงานมีจำนวนมากและมีความเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน ด้วยปัญหาข้างต้นส่งผลให้บุคลากรกองคลังต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัญหาด้านการทำงาน บุคลากรกองคลังยังมีปัจจัยด้านอื่นที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งหากบุคลากรกองคลังมีความเครียดในระดับสูงและเรื้อรังเป็นระยะเวลานาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงานที่ลดลง อาจเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดงานบ่อย หรือแม้แต่มีความคิดจะลาออกหรือย้ายเปลี่ยนงานอยู่เสมอ ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากลักษณะการทำงาน หรือการบริหารจัดการระบบการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ในองค์กร ความสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ความสำเร็จในที่ทำงาน หรือแม้แต่การดำเนินชีวิต ปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและเป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและยังส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรด้วย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าบุคลากรของกองคลังถือเป็นผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จหรือถดถอยได้ ดังนั้นความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง จึงมีความสำคัญต่อองค์กรและทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และนำผลวิจัยที่ได้ขึ้นมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อลดหรือขจัดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรกองคลังมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และทำให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป



### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล และด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการดำเนินชีวิต

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรกองคลัง จำนวน 144 คน โดยแบ่งเป็นงานการเงิน จำนวน 50 คน งานงบประมาณ จำนวน 22 คน งานพัสดุ จำนวน 25 คน งานบัญชี จำนวน 29 คน งานธุรการ จำนวน 12 คน และโครงการ 3 มิติ จำนวน 6 คน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่

#### 3.2.1 ด้านลักษณะงาน

#### 3.2.2 ด้านการบริหารงาน

#### 3.2.3 ด้านบรรยากาศในองค์กร

#### 3.2.4 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

#### 3.2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

#### 3.2.6 ด้านการดำเนินชีวิต

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองทางร่างกายและจิตใจของบุคคลที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเสียดสมมูลของร่างกาย

การตอบสนองที่เกิดขึ้น อาจปรากฏออกมาทั้งทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ และสังเกตไม่ได้ และมีผลในแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละมีปริมาณมาก และเร่งด่วน การขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ การปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ เป็นต้น

1.2.2 ด้านการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอาจไม่ชัดเจน การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม เป็นต้น

1.2.3 ด้านบรรยากาศในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ในเรื่องของอุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่น รวมถึงอุปกรณ์ภายในสำนักงาน เป็นต้น

1.2.4 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ได้แก่ การปรับตัว ความขัดแย้ง ความสามัคคี ความร่วมมือ การยอมรับนับถือ การสื่อสาร เป็นต้น

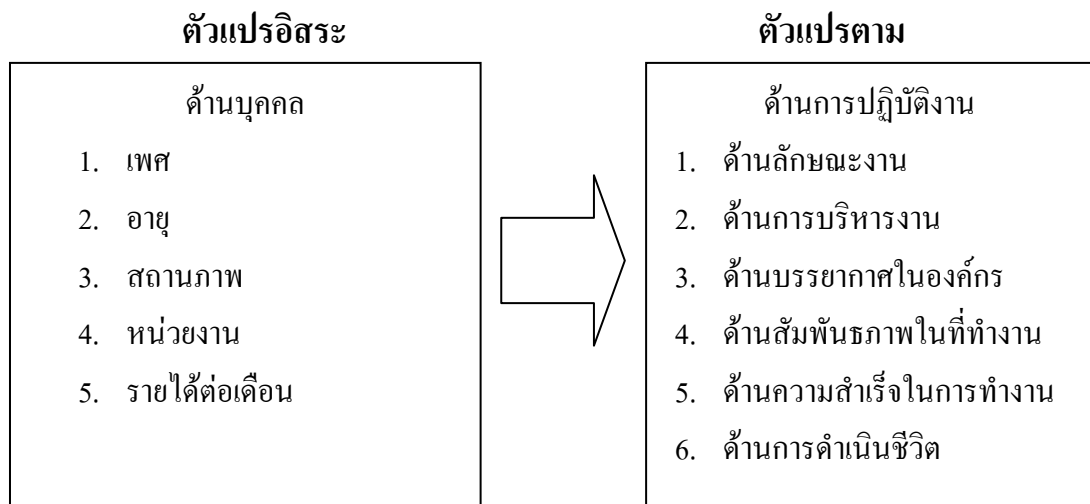
1.2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

1.2.6 ด้านการดำเนินชีวิต หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ทางด้านสังคม เศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ได้แก่ ความขัดแย้งภายในครอบครัว รายได้ไม่เพียงพอ ภาระหนี้สิน ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว เป็นต้น

2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันการศึกษาวิจัย แบบตลาดวิชา ที่ผู้ศึกษาสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องมาเข้าชั้นเรียนที่ มหาวิทยาลัยจัดให้ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น คณะ สำนัก สถาบัน หน่วยงานใน กำกับ

3. บุคลากรกองคลัง หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างงบรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวรายปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสายงานของกองคลัง ได้แก่ งานการเงิน งานงบประมาณ งานพัสดุ งานบัญชี งานธุรการ และ โครงการ 3 มิติ โดยมี ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วย ตามลำดับ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ทราบถึงความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะผู้ทำวิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความเครียด
3. ความเครียดในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### หน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กองคลัง จัดตั้งขึ้นพร้อมมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปี พ.ศ. 2514 เป็นหน่วยงานระดับแผนกการเงิน สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี กองคลังมีพัฒนาการควบคู่กับการพัฒนาของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาโดยตลอด จนกระทั่งปี พ.ศ. 2534 กองคลังจึงได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับกอง ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 145 วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2534

1. งานการเงิน มีหน้าที่บริหารจัดการด้านการรับ-จ่ายและจัดเก็บรักษาเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดทำหลักฐานการเงินและบัญชี เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และควบคุมการรับ-จ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อตกลง มติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

**2. งานบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกบัญชี หลังจ่ายและรับเงินรายได้ของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดินและรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย การจัดทำทะเบียนคุมเอกสารการและรับเงิน การติดตามใบสำคัญ การจัดทำรายงานเพื่อติดตามใบสำคัญ การโอนและปรับปรุงบัญชี การขึ้นทะเบียนสินทรัพย์และคำนวณค่าเสื่อมราคา การจัดทำรายงานงบเทียบยอดธนาคาร การตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันของงบทดลองทุกเดือน ประสานงานกับโครงการ 3 มิติ เพื่อให้โครงการ 3 มิติปิดบัญชีทุกเดือนและทุกปี ดำเนินการจัดส่งรายงานการเงินให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกปี การควบคุมดูแลการจัดเก็บเอกสารทางการเงินเพื่อรอการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทุกปี และประเมินผลการบันทึกบัญชีในระบบ GFMS เพื่อจัดส่งให้กรมบัญชีกลางและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกไตรมาสและทุกสิ้นปีงบประมาณ

**3. งานพัสดุ** รับผิดชอบตามรายการงบประมาณที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามงบประมาณรายจ่ายจากรายได้และงบประมาณแผ่นดิน ในด้านจัดหา ทำสัญญา ตรวจรับ เบิกจ่าย ซ่อมแซมบำรุงรักษา ลงบัญชีควบคุมและจำหน่ายพัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบต่าง ๆ มติ ครม. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

**4. งานงบประมาณ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารงานงบประมาณของมหาวิทยาลัย ในด้านการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงาน/งาน/โครงการ ที่มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติงบประมาณแผ่นดินจากรัฐบาล โดยการอนุมัติเงินประจำงวดและงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย ควบคุมการตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงินของงบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่ายอื่น ให้ถูกต้องภายใต้กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของกระทรวงการคลัง มติของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย การวางฎีกา ตลอดจนการพิมพ์เช็คส่งจ่ายให้คณะ สำนัก สถาบัน กอง สาขาวิทยบริการ-เฉลิมพระเกียรติ และบริษัท ห้างฯ ร้านค้า ที่ประกอบการกับมหาวิทยาลัย

5. งานธุรการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบงานสารบรรณ การรับ-ส่ง ร่าง-โต้ตอบ เวียนหนังสือ การเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ การผลิตเอกสาร ประสานงานกับหน่วยงานภายใน และส่วนราชการภายนอกมหาวิทยาลัย ระบบงานบุคลากร จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร การปฏิบัติงานและการลาประเภทต่าง ๆ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ การดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความปลอดภัยในสำนักงาน และบริหารจัดการการใช้ยานพาหนะของหน่วยงาน งานเลขานุการ ดำเนินการจัดระบบทำงานในแต่ละวันให้อำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้สะดวก จัดทำตารางนัดหมายให้เหมาะสม จัดเตรียมการประชุม ประสานนโยบายจากผู้บริหาร และจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ดำเนินการระบบประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

6. โครงการ 3 มิติ จัดตั้งขึ้นโดยความร่วมมือของกองคลัง กองแผนงาน และสถาบันคอมพิวเตอร์ โดยจัดให้เป็นหน่วยงานพิเศษของกองคลัง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบติดตั้ง ให้คำปรึกษา ฝึกอบรม พัฒนาและดูแลระบบ Oracle Financial (ระบบบัญชี 3 มิติ) ซึ่งใช้สำหรับบริหารจัดการทางด้านงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่ายลักษณะ 3 มิติของมหาวิทยาลัย (เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยและเงินรายได้ของหน่วยงานในกำกับ) รวมทั้งดูแลและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใช้งานระบบ GFMS ซึ่งใช้สำหรับบริหารจัดการทางการเงินการคลังเฉพาะเงินงบประมาณแผ่นดิน

### แนวความคิดเกี่ยวกับความเครียด

#### ความหมายของความเครียด

ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอกับบุคคลโดยทั่วไป ทุกเพศ ทุกวัย และทุกฐานะ แต่เกิดในลักษณะและระดับที่แตกต่างกัน บุคคลที่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันรวดเร็ว โดยกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเพียงเล็กน้อย มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความสามารถ



ในการจัดการกับความเครียดได้น้อยหรือการจัดการกับความเครียดในลักษณะที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถลดความเครียดได้ก็จะมีผลกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเองและกระทบถึงการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงานและองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเครียดไว้แตกต่างกันดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2541 : 7) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย จิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสิ่งเร้าที่อาจเป็นบุคคล ความรู้สึกนึกคิด สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถ้าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวและมีความพึงพอใจจะทำให้เกิดการตื่นตัว เกิดพลังในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการเสริมความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าไม่มีความพึงพอใจและไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดความเครียดซึ่งส่งผลให้เกิดการเสียสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคมได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2546 : 117) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง สถานการณ์ที่คับแค้นที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกิดเกี่ยวพันกับความวิตกกังวล บางครั้งความเครียดอาจเกิดขึ้นกับร่างกาย เมื่อมีการใช้พลังงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการทางสรีรวิทยาของทางด้านร่างกาย เช่น การอยู่ในสถานที่ที่มีอุณหภูมิสูงมาก ๆ หรือจากการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนาน ๆ

สุตริ์ก พิละกันทา (2541 : 23) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง กลุ่มอาการที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลโดยร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อทำให้เกิดภาวะสมดุลในร่างกาย

สุวรรณ อนุสันติ (2546 : 6) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่บุคคลถูกคุกคาม จึงต้องมีการตอบสนองของอารมณ์ต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกายจิตใจไว้โดยบุคคล จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกายให้กลับคืนสู่สภาวะเดิมหรือยิ่งกว่าเดิม

สุริย์ บุญเฉย (2542 : 18) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะของจิตใจที่เผชิญสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นคุกคามต่อบุคคล มีผลทำให้ร่างกายเสียสมดุล ทำให้บุคคลต้องใช้ความสามารถของตนที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังเพื่อรักษาภาวะสมดุลของตนไว้

อรุณ รักรธรรม (2538 : 425 – 426) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะการณ์  
 หดตัวตามปกติของกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย ซึ่งต้องมียู่ในชีวิตประจำวัน  
 ของคนแต่ละคน เมื่อคนเหล่านั้นมีปัญหากระทบอารมณ์หรือจิตใจ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือ  
 ปฏิกริยาตอบสนองของร่างกายและจิตใจที่เกิดการตื่นตัว เพื่อเตรียมรับกับเหตุการณ์ที่  
 มากุกคาม เพื่อรักษาภาวะสมดุลของร่างกาย ซึ่งความเครียดมีหลายระดับ หากเกิดใน  
 ระดับน้อยจะถือเป็นปัญหาสุขภาพจิตธรรมดา สามารถกำจัดให้หายได้ แต่หากเป็น  
 ความเครียดที่รุนแรง ก็จะเป็นผลทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตหรือเจ็บป่วยทางจิตได้  
 ในที่สุด

### ประเภทของความเครียด จำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามสาเหตุของการเกิด ฮันส์ เซลยี (Hans Selye) ได้แบ่งความเครียด  
 ตามสาเหตุการเกิดเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (บุญมัน चनाศุภวัฒน์. 2539 : 109 ; อ้างอิงจาก  
 Benton and Halloran. 1991 : 28)

1.1 ความเครียดที่เกิดจากมีความสุข (Eustress) เป็นความเครียดที่ทำให้เกิด  
 ความพึงพอใจ ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และช่วยให้สามารถเอาชนะ  
 อุปสรรคได้ เช่น ความเครียดที่เกิดขึ้นในขณะที่ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รางวัล  
 ดีเด่น ได้เป็นผู้ชนะในการแข่งขัน

1.2 ความเครียดที่เกิดจากการมีความทุกข์ (Distress) เป็นความเครียดที่ทำให้  
 เกิดความเศร้าหมอง หดหู่ใจ ท้อแท้ใจ รู้สึกโกรธ สูญเสียการควบคุมตนเอง มีความรู้สึก  
 ขาดบางสิ่งบางอย่างในชีวิตและมีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย ความเครียดประเภทนี้  
 เป็นสิ่งที่ทำลายสุขภาพกาย สุขภาพจิต เช่น ความเครียดที่เกิดจากการถูกไล่ออกจากงาน  
 การมีหนี้สิน การเป็นบุคคลล้มละลาย ครอบครัวหย่าร้าง ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน  
 เป็นต้น

2. จำแนกตามแหล่งที่เกิด มิลเลอร์และคีน (Miller and Keane) ได้แบ่ง  
 ความเครียดตามแหล่งที่เกิดเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (บุญมัน चनाศุภวัฒน์. 2539 : 109 ;  
 อ้างอิงจาก Benton and Halloran. 1991 : 28)

2.1 ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย แบ่งได้ดังนี้

2.1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ความเครียดที่เกิดจากอุบัติเหตุต่าง ๆ

2.1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามที่เกิดขึ้นแล้วดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ ที่คุกคามความรู้สึก เช่น การตั้งครรภ์ การเข้าสู่วัยรุ่น วัยหมดประจำเดือน เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจรติดขัด ฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง เสียงดังรบกวนในโรงงาน เป็นต้น

2.2 ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ เป็นสิ่งคุกคามที่สืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน เพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด เช่น เมื่อถูกคู่ค้าก็จะรู้สึกโกรธ ทำให้เครียดขึ้นมาได้ หรือเป็นสิ่งคุกคามที่เกิดจากการอ่านหนังสือจากการชมภาพยนตร์ จากคำบอกเล่าของผู้อื่น ซึ่งทำให้คิดว่าตนจะมีอันตรายก็จะก่อให้เกิดความเครียด

### กระบวนการของความเครียด

เซลีย์ (Selye) ได้กล่าวว่า ในสภาพปกติที่ไม่มี ความเครียด อวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายจะทำงานอยู่ในสภาพที่สมดุล แต่เมื่อมีสิ่งคุกคาม (Stressor) ก็จะทำให้ความสมดุลของร่างกายเปลี่ยนแปลงไป มีการเปลี่ยนแปลงของสรีรวิทยาและชีวเคมีของร่างกาย ซึ่งเกิดเป็นพฤติกรรมปรับตัวที่เรียกว่า กลุ่มอาการปรับตัวทั่วไป (General Adatation Syndrome) กลุ่มอาการดังกล่าวมี 3 ระยะ ดังนี้ (บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. 2539 : 110 ; อ้างอิงจาก Organ. 1983 : 187)

1. ระยะเตือน (Alarming Stage) เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสิ่งที่มาคุกคามร่างกายจะปรับตัวโดยต่อมใต้สมอง (Pituitary Gland) จะถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวและผลิตฮอร์โมน ACTH (Adrenocorticotrophic Hormone) เพื่อส่งไปยังต่อมไร้ท่ออื่น ๆ รวมทั้งต่อมหมวกไต (Adernal Gland) ต่อมหมวกไตจะขับฮอร์โมนอะดรีนาลิน (Adrenalin) เข้าสู่กระแสเลือด ทำให้ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น หัวใจเต้นแรง ความดันโลหิตสูง

หายใจเร็ว กล้ามเนื้อเกร็งพร้อมที่จะเคลื่อนไหว ระยะย่อยอาหารหยุดทำงาน เหงื่อออก เป็นต้น

2. ระยะต่อต้าน (Resistance Stage) เป็นระยะที่ร่างกายจะพยายามปรับตัวเพื่อให้ อยู่ในสภาวะที่สมดุล เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพที่เกิดขึ้น เนื่องจาก ภาวะของความตึงเครียดที่เกิดขึ้น ถ้าปรับตัวได้ร่างกายก็จะกลับสู่สภาพปกติ

3. ระยะหมดกำลัง (Exhaustion Stage) ในระยะนี้ ถ้าสิ่งคุกคามยังคงดำเนินอยู่ต่อไป ร่างกายจะเกิดอาการหมดกำลังหรือเหนื่อยอ่อน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดอาการ หมดกำลัง อาการทางร่างกายที่เกิดขึ้นนี้จะคล้าย ๆ กับอาการที่เกิดขึ้นในระยะที่ 1

เมื่อสิ่งคุกคามยังดำเนินต่อไปหรือมีสิ่งคุกคามเกิดขึ้นหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน สภาร่างกายและจิตใจของบุคคลที่อยู่ในสภาวะของความเครียดเช่นนั้น อาจจะไม่ สามารถกลับสู่สภาพปกติได้ และจะปรากฏอาการของโรคต่าง ๆ ออกมา เช่น ภาวะขาดอาหารและลำไส้อักเสบ ความดันโลหิตสูง ลมพิษ ผื่นคัน ท้องเสีย ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร ปวดประจำเดือน เป็นต้น

### ระดับความเครียด

แจนิส (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2539 : 111 ; อ้างอิงจาก อัมพร โอตระกูล, 2538 : 30 - 31) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นน้อยและหมดไป ในระยะเวลาอันสั้นเพียงวินาทีหรือภายในชั่วโมงเท่านั้น มักเกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียง เล็กน้อย ได้แก่ เหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน เช่น ไปทำงานไม่ทันเวลา

2. ความเครียดระดับกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดในระดับที่รุนแรง กว่า โดยมีระยะเวลานานเป็นชั่วโมงหรือหลายชั่วโมงจนกระทั่งนานเป็นวันก็ได้ เช่น การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง การทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้จะอยู่นานเป็น สัปดาห์ หรืออาจเป็นเดือน หรือเป็นปีก็ได้ เช่น การตายจากไปของบุคคลที่มีความสำคัญ การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่มีความสำคัญต่อวิถีการดำรงชีวิต เป็นต้น

## สาเหตุของความเครียด

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541 : 35 - 39) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียด ดังนี้

### 1. สาเหตุจากปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 สาเหตุทางกาย สภาพทางกายบางประการ ทำให้เกิดความเครียดได้ในลักษณะที่เรียกว่า “ร่างกายเครียด” จากการที่ร่างกายกับจิตใจมีความเกี่ยวข้องกัน แยกจากกันไม่ได้ การเกิดความเครียดทางร่างกายย่อมส่งผลให้จิตใจเครียดตามด้วย ซึ่งปัจจัยทางร่างกายที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

1.1.1 คุณลักษณะทางพันธุกรรมที่ทำให้บุคคลมีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ สีผิว ความเข้มแข็งหรือความอ่อนแอของระบบการทำงานของร่างกาย ตลอดจนความพิการบางประเภท

1.1.2 ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย อันเกิดจากได้ผ่านการทำงานอย่างหนัก และติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งจะมีความเกี่ยวเนื่องมาจากสภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายที่จะทำให้แต่ละคนมีความพร้อมในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันแตกต่างกัน

1.1.3 ภาวะโภชนาการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยการรับประทานอาหารที่จะมีผลต่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับประทานอาหารไม่ถูกส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ การรับประทานอาหารไม่เพียงพอหรือมากเกินไป การใช้หรือการบริโภคสารบางประเภท อาทิ สุรา บุหรี่ ชา กาแฟ ตลอดจนสารเสพติดต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนทำให้เกิดความเครียดได้

1.1.4 การพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้ร่างกายอยู่ในภาวะอ่อนเพลีย ติดต่อกันเป็นเวลานาน

1.1.5 การเจ็บป่วยทางร่างกาย ทั้งการเจ็บป่วยแบบเฉียบพลัน เช่น การมีไข้สูง อุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยเรื้อรังต่าง ๆ เช่น โรคเบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

1.1.6 ลักษณะท่าทางที่ปรากฏเกี่ยวกับโครงสร้างของกล้ามเนื้อผิวหนัง และการทรงตัว เช่น การเดิน ยืน วิ่ง นั่ง นอน หากอยู่ในลักษณะที่ไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้

1.2 สาเหตุทางจิตใจ เป็นสาเหตุสำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุด

1.2.1 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพประเภทที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายคือ

1.2.1.1 บุคลิกภาพแบบเอาจริงเอาจังกับชีวิต (Perfectionist) ได้แก่ คนที่ต้องการความสมบูรณ์แบบให้กับทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต เจ้าระเบียบ ขยันทำงานหนัก เป็นคนยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ ขอบังคับ บุคลิกภาพแบบนี้ทำให้บุคคลผู้นั้นต้องทำงานหนักและต้องทำทุก ๆ อย่างด้วยตนเอง

1.2.1.2 บุคลิกภาพแบบพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่เข้มแข็ง รู้สึกว่าตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ บุคลิกภาพแบบนี้จะทำให้เป็นคนวิตกกังวลง่าย จะทำอะไรต้องอาศัยผู้อื่น มีความวิตกหวาดหวั่นกับอนาคตอยู่เสมอ

1.2.1.3 บุคลิกภาพแบบหุนหันพลันแล่น (Impulsive) คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นคนใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งจะมีผลกระทบไปถึงภาวะสมดุลของร่างกาย

2. สาเหตุจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา ไม่ว่าจะเป็นเป็นอุณหภูมิ สภาพแวดล้อมอากาศ สภาพภูมิประเทศ ความหนาแน่นของประชากร ภัยธรรมชาติ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและทำให้ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้

2.2 สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งมีชีวิตและสามารถทำอันตรายต่อบุคคลได้ เช่น เชื้อไวรัส แบคทีเรีย พยาธิ หรือเชื้อโรคอื่น ๆ

2.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม จากการที่บุคคลเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม ฉะนั้นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมและสิ่งทีบุคคลกระทำจะมี

ผลกระทบต่อกันตลอดเวลา โดยปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้แก่

2.3.1 สถานภาพและบทบาทในสังคมของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีหลายบทบาท หลากสถานภาพ เช่น ถ้าอยู่ในครอบครัวอาจมีบทบาทเป็นพ่อแม่ อยู่ในที่ทำงานเป็นลูกน้อง มีผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงาน ถ้าอยู่กับพ่อแม่ก็มีบทบาทเป็นลูก หรือการเป็นเพศชาย เพศหญิง เหล่านี้ล้วนมีผลให้แต่ละบุคคลมีการแสดงออก หรือมีการกระทำที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ หากบทบาทหลายอย่างนี้มีความขัดแย้งหรือแตกต่างกันมาก ก็อาจทำให้เกิดความยากลำบากในการปรับตัวและเครียดได้

2.3.2 บรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีของสังคมนั้น ๆ แต่บางครั้งกฎเกณฑ์ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลหรือเป็นกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดมาก ย่อมก่อให้เกิดความเครียดกับบุคคลได้

2.3.3 ระบบการเมืองการปกครอง ซึ่งจะมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล หากเป็นระบบการเมืองการปกครองที่เคร่งครัด หรือทำให้ประชาชนรู้สึกถูกรังแกหรือถูกคุกคาม โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิเสรีภาพด้านต่าง ๆ หรือเป็นระบบการเมืองการปกครองที่ทำให้ประชาชนขาดความมั่นคงย่อมก่อให้เกิดความเครียดกับประชาชนได้

### ทฤษฎีความเครียด (Theories of Stress)

ทฤษฎีความเครียด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (จำลอง ดิษยวณิช และ พรหมเพรา ดิษยวณิช. 2545 : 6 – 15)

1. ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า (Stimulus-Oriented Theories) ทฤษฎีนี้ถือว่าความเครียดเกิดจากสิ่งเร้าที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของบุคคล สิ่งที่เกิดก่อให้เกิดความเครียด เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาของความตึงเครียดต่อร่างกายคนเรา ได้แก่

1.1 สิ่งที่เกิดก่อให้เกิดความเครียดแบบเฉียบพลันและมีช่วงระยะเวลาจำกัด เช่น เดินไปตามท้องถนนแล้วเจอกับสุนัขดุ สตรีหรือผลตรวจการตั้งครรภ์

1.2 ผลต่อเนื่องจากสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น การตกงาน หรือการตายของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น เหตุการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมาได้

1.3 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรังเป็นช่วง ๆ เช่น การสอบไล่ของนักศึกษา การเรียนขับรถ

1.4 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง เช่น มีผู้ตรวจการที่ดุ มีปัญหาการเงิน ตามทฤษฎีเชิงสิ่งเร้ามีการเน้นที่เหตุการณ์ และการเกิดของความเครียด ถ้าเหตุการณ์ใดก็ตามนำไปสู่ความยุ่งยากทางด้านจิตใจ เกิดความวุ่นวายของพฤติกรรมหรือความเสื่อมเสียของการกระทำในหน้าเหตุการณ์นั้น ๆ เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด การศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต พบว่า การเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตอาจนำไปสู่วิกฤตได้ เช่น การแต่งงาน การมีลูก การหย่าร้าง การตายของบุคคลอันเป็นที่รัก นอกจากนั้นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดเหล่านี้ยังมีบทบาทสำคัญต่อสาเหตุของการเกิดโรคทั้งทางร่างกายและจิตใจ

โฮลิมส์และราฟ กล่าวว่า เหตุการณ์ชีวิต เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้การเสี่ยงของความเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสังสรรค์ เรื่องส่วนตัว นิสัยและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความแตกต่างกันในระดับของการปรับตัว โฮลิมส์และราฟใช้เวลาศึกษาเรื่องของเหตุการณ์ชีวิตมานานถึง 25 ปี และได้พัฒนามาตรวัดการปรับตัวใหม่ทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปริมาณ ความรุนแรง และช่วงเวลาของการปรับตัว เหตุการณ์ชีวิตแต่ละอย่างได้รับการจัดเรียงตามลำดับ โดยอาศัยวิธีการให้คะแนนซึ่งเรียกว่า หน่วยการเปลี่ยนแปลงของชีวิต แม้แต่เหตุการณ์ในด้านดี เช่น การแต่งงาน การหยุดพักผ่อน การเลี้ยงในช่วงเทศกาลก็อาจนำไปสู่ความเครียดได้ ปัจจุบันมีงานวิจัยหลายชิ้นที่พูดถึงเหตุการณ์ยุ่งยากเล็ก ๆ น้อย ๆ ในชีวิตประจำวันที่ทำให้เกิดความเครียด เรียกรวม ๆ ว่า เรื่องยุ่งยากหรือรบกวนประจำวัน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่การเริ่มต้นของสุขภาพที่ไม่ดีหรือการเกิดโรคได้

2. ทฤษฎีการตอบสนอง (Response-Oriented Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่ปฏิกิริยาของการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เซลยี่ (Selye) กล่าวว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองที่ไม่เฉพาะเจาะจงที่มีต่อร่างกายไม่ว่าโดยทางใดก็ตาม เชื่อว่าการตอบสนอง



ต่อความเครียดทางสรีรวิทยา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับชนิดของสิ่งเร้า แต่ขึ้นอยู่กับ การตอบสนอง ไม่ว่าจะสิ่งเร้าจะเป็นชนิดใดก็ตาม แต่การตอบสนองนั้นจะเหมือนกัน สิ่งที่แตกต่างกันคือ ความแตกต่างของระดับของการตอบสนองซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณของความ ต้องการในการปรับตัว ดังนั้น สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอาจจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพอใจหรือ ความไม่พอใจก็ได้ เช่น การพ่น อากาศที่เย็นจัด ความเจ็บป่วยต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ต่างก่อให้เกิดปฏิกิริยาของการปรับตัวเหมือนกัน

ความเครียดไม่ใช่สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เนื่องจากทุก ๆ ขณะของชีวิตนี้ต้อง อาศัยพลังงานซึ่งเกิดจากการทำงานของร่างกาย แม้ขณะหลับหัวใจก็ยังทำงานอยู่ การ หายใจยังคงมีต่อไป อวัยวะของร่างกายยังคงทำงานอยู่ มีแต่คนตายเท่านั้นที่ปราศจากซึ่ง ความเครียดโดยสิ้นเชิง

เซลยี (Selye) พบว่า เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดกลุ่มอาการปรับตัว ซึ่ง มี 3 ระยะ ได้แก่

2.1 ระยะตกใจ แสดงลักษณะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า จะมีการ กระตุ่นหรือยั่วๆให้ตื่นตัว ระยะตกใจ แบ่งได้ดังนี้

2.1.1 ระยะช็อค เป็นระยะแรกและเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบทันทีทันใด ต่อสิ่ง ที่เป็นภัยปฏิกิริยาของร่างกายในระยะนี้มีอยู่สองแบบ คือ สู้ หรือ หนี ระยะนี้มีการ เปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากการกระตุ่นของระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น หัวใจเต้นเร็ว กล้ามเนื้อ อ่อนแรง อุณหภูมิลดลง และความดันโลหิตต่ำลง

2.1.2 ระยะต้านช็อค จะเกิดปฏิกิริยาสะท้อนกลับ เช่น ต่อมหมวกไต ส่วนนอกจะโตขึ้นและมีการหลั่งฮอรโมนคอร์ติคอยด์ อโดรีนาลินหรืออิพิเนฟริน ทำให้ หายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น เลือดแข็งตัวเร็วขึ้น น้ำตาลถูกปล่อยออกมาจากตับ มีการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่แล้วปฏิกิริยาต่อความเครียดแบบ เฉียบพลันจะสัมพันธ์กับทั้งสองระยะนี้

2.2 ระยะต้านทานหรือระยะปรับตัว ระยะนี้ร่างกายจะพยายามปรับตัวต่อสิ่งที่ ทำให้เกิดความเครียดและทำให้สภาพทั่วไปดีขึ้น อาการต่าง ๆ จะหายไป ความพยายาม ของร่างกายในการปรับตัว มีส่วนช่วยให้พลังงานที่สูญหายไปกลับคืนมา และยังช่วย ซ่อมแซมส่วนที่ถูกทำลายไปให้ดีขึ้น

2.3 ระยะเวลาแรง ถ้าสิ่งทำให้เกิดความเครียดยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างพอเพียง ร่างกายจะผ่านเข้าสู่ระยะที่สามคือ ระยะเวลาแรง เนื่องจากความเครียดยังคงมีอยู่ไม่รู้จักหมดสิ้น พอร่างกายโดนความเครียดเล่นงานซ้ำแล้วซ้ำอีก ร่างกายจะเสื่อมโทรม จนกระทั่งเกิดเป็นโรคต่าง ๆ เช่น ภูมิแพ้ ลมพิษ แผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง และอาจถึงแก่ความตายได้ ในที่สุดสิ่งมีชีวิตทั้งหลายมีความสามารถในการปรับตัวหรือการคงสภาพไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล ถึงแม้ว่าจะมีเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก แคนนอน (Cannon) จึงได้นำคำว่า ภาวะธำรงดุลมาใช้ เมื่อกล่าวถึงภาวะสมดุล และหรือดุลยภาพ ซึ่งได้แก่กลไกต่าง ๆ ที่มนุษย์นำมาใช้ในการจัดการกับความเครียด หากวิถีจัดการล้มเหลวก็จะเกิดโรค ที่เรียกว่าโรคแห่งการปรับตัว เช่น การเกิดเป็นโรคทางร่างกายสาเหตุจากจิต

3. ทฤษฎีเชิงอันตรกิริยา (Interactional Theories) บางที่เรียกว่า ทฤษฎีเชิงการกระทำระหว่างกันเกี่ยวกับการรู้ของความเครียด ลาซาร์ส (Lazars) และฟอล์คแมน (Folkman) กล่าวว่า ความเครียดทางจิตใจ เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำระหว่างบุคคลกับสิ่งเร้า บุคคลจะมองว่าสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดจะเกินความสามารถของตนในการจัดการ และเป็นอันตรายต่อตัวเขามากน้อยเพียงไร ลาซาร์ส (Lazars) กล่าวว่า การประเมินค่า 3 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 การประเมินค่าขั้นต้น (Primary Appraisal) เป็นการประเมินค่าจากการรู้เบื้องต้น เพื่อดูว่าสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียด มีความรุนแรงมากน้อยเพียงไร จะเกินความสามารถของตนหรือไม่ เช่น ดูว่าสาเหตุของความเครียดนั้นเป็นเรื่องยากหรือง่าย หากสิ่งนั้นยากมากก็จะเกิดความเครียดสูง ถ้าเป็นเรื่องง่ายก็จะรู้สึกเบาสบาย ไม่ค่อยเครียดและวิตกกังวลเท่าไร

3.2 การประเมินค่าขั้นที่สอง (Secondary Appraisal) เป็นวิธีหรือตัวแบบของการจัดการที่คนเราใช้กับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อทำให้ความเครียดลดลงหรือหมดไป เช่น การแสวงหาสารนิเทศหรือรายละเอียด และการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

3.3 การประเมินค่าขั้นซ้ำ (Reappraisal Appraisal) เป็นการประเมินค่าที่ขึ้นอยู่กับผลป้อนกลับ จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการประเมินค่าทั้งสองอย่างข้างต้น สิ่งนี้อาจ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการประเมินค่าปฐมภูมิ ซึ่งอาจกลับมามีอิทธิพลต่อการรับรู้ของเราในการใช้ทักษะที่เหมาะสมกว่าเพื่อจัดการกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้ดีขึ้น

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด

คูเปอร์ และเดวิดสัน (Cooper & Davidson 1987 ; อ้างใน บวร สงคศิริ และคณะ. 2540 : 10) ได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทในหน่วยงาน ปริมาณงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนโยบายกฎระเบียบของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

3. ปัจจัยจากสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การร่วมกิจกรรมในสังคม การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การย้ายที่อยู่ แหล่งอาศัยในเมืองหรือชนบท อากาศ อาหาร เป็นต้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว ลักษณะบุคลิกภาพ เป็นต้น

ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ปัจจัยจากสังคมและวัฒนธรรมนั้น เป็นปัจจัยร่วมกัน เมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อปัจจัยทั้งสามและส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดได้

การ์แลนด์ และบิช (Garland and Bush. 1982 ; อ้างอิงจากสคณวรรษ ล้วนสมหวัง. 2544 : 9) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดไว้ดังนี้

1. ความรุนแรงของความเครียด นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เช่น ผู้ที่มีความเจ็บป่วยที่รุนแรงหรือมีความพิการ หรือมีการเปลี่ยนแปลงของภาพลักษณ์อยู่มาก ก็จะทำให้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากการเจ็บป่วยในลักษณะที่รุนแรงกว่าผู้ที่เจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย

2. ระยะเวลาของการเกิดความเครียด เช่น ผู้ที่สูญเสียอวัยวะต่าง ๆ ในระยะแรกไม่สามารถปรับตัวหรือยอมรับสภาพได้ แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็จะพยายามที่จะปรับตัวให้ได้
3. ความเครียดที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน เช่น การเจ็บป่วยที่เกิดจากอุบัติเหตุ
4. อายุ โดยอายุจะสัมพันธ์กับประสบการณ์ในอดีตมากกว่า
5. ภาวะสุขภาพ กำลังความสามารถและกำลังใจ พบว่า บุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และมองโลกในแง่ดี จะเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่กำลังเจ็บป่วย
6. ฐานะทางเศรษฐกิจ ผู้ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีย่อมสามารถจะเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดแคลนปัจจัย
7. ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาที่ดีจะสามารถเรียนรู้เรื่องในอดีตและพฤติกรรมที่เคยใช้ประสบผลสำเร็จและสามารถเผชิญปัญหาปัจจุบันได้
8. แผนการช่วยเหลือจากครอบครัวหรือสังคม นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญในการให้กำลังใจปลอบใจได้
9. ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา บุคคลที่มีการแก้ไขปัญหาทั้งในเรื่องง่ายหรือซับซ้อน จะเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหานั้นได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่เคยมีประสบการณ์
10. ความเชื่อในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้สามารถที่จะควบคุมหรือเอาชนะต่อสิ่งที่เข้ามาคุกคามได้ เช่น ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของพระเจ้า
11. วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี บางวัฒนธรรมจะช่วยประคับประคองและมีกิจกรรมที่ช่วยลดความรุนแรงของความเครียด แต่บางวัฒนธรรมกลับส่งเสริมให้เกิดความเครียด

สรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
2. ปัจจัยด้านการบริหาร
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร
4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

5. ปัจจัยด้านความสำเร็จในที่ทำงาน

6. ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิต

### ผลที่เกิดจากความเครียด

บุคคลที่อยู่ในสภาวะของความเครียดเป็นเวลานาน ๆ ย่อมทำให้เกิดผลเสียหลายประการ เมื่อมีสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น ประชากรรับรู้จะตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อมูล ได้มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาได้กล่าวถึง ผลของความเครียดไว้ดังนี้

ลักษณะ สรีรวัฒน์ (2544 : 167 – 168) ได้กล่าวว่า ผลที่เกิดจากความเครียด มีดังนี้

1. การตอบสนองทางร่างกาย (Physiological Reactions) สเต็ปโท (Stephoe) ได้รวบรวมอาการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกายที่เคยมีการศึกษา พบว่ามีมากกว่า 50 อาการ ทั้งที่เป็นการตอบสนองโดยอัตโนมัติที่เป็นสารเคมีในร่างกายและภูมิคุ้มกัน รวมทั้งระบบไหลเวียนของเลือดลมต่าง ๆ อาการตอบสนองทางกาย อันเนื่องมาจากความเครียดดังกล่าวนี้ มีตั้งแต่ขั้นเบาและเกิดในระยะสั้น เช่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ความดันและน้ำตาลในเลือดสูงขึ้น เป็นต้น จนไปสู่ขั้นที่รุนแรงและเป็นระยะยาว เช่น โรคหัวใจ ปวดกล้ามเนื้อ ใจข้อ ปวดกระดูก เป็นต้น

2. การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Reactions) จะมีอาการตอบสนองทางอารมณ์หรือจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจ ความคับข้องใจ ความกลัว ความโกรธ เป็นต้น อาการเหล่านี้จะปรากฏขึ้นทีละน้อย และมากขึ้นตามลำดับจนถึงขั้นสุดท้าย คือหมดอาลัยห่วงหวั่นและสิ้นหวัง สุขภาพจิตจะถึงขั้นเสื่อมโทรมจนมีอาการ โรคจิต หรือโรคประสาท เช่น โรคจิตเรื้อรัง หวาดระแวง มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพและเพศ ทำให้ต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล

3. การตอบสนองทางการรับรู้และการคิด (Cognitive Effects) ปกติจะพบว่าความเครียดมีผลทำให้กระบวนการรับรู้และการคิด การตัดสินใจลดคุณภาพลง จะพิจารณาไม่ละเอียดแต่ผิวเผินด้วยข้อมูลเพียงน้อยนิด และจะยึดอยู่กับความคิดเดิม เลือกรับรู้แต่สิ่งที่ตนพอใจจะรับรู้เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่เผชิญกับความเครียดมาก จะใช้ประสบการณ์เดิมเป็นตัวชี้้นำในการตัดสินใจปัญหาแต่จะไม่ใช้

ความคิดด้วยเหตุด้วยผลเลย จึงทำให้การแก้ปัญหาไม่ได้ดี และจะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

4. การตอบสนองด้านพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) จะเห็นว่าความเครียดมีอิทธิพลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นลดลง และยังแสดงอาการก้าวร้าวมากขึ้นด้วย จะไม่สนใจหรือเกรงใจผู้อื่น รวมทั้งไม่ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม มักเกิดปัญหาในครอบครัว โดยจะปล่อยอารมณ์และก้าวร้าวกับบุคคลในครอบครัว มีบ่อยครั้งที่คิดทำร้ายตนเองและหันมาทำร้ายตัวเองทั้งพยายามฆ่าตัวตาย นอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลให้พฤติกรรมของบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่น ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ผิดปกติไปจากเดิม

5. การทำงาน (Performance) ผลที่พบจากความเครียดบ่อย ๆ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมถึงทำงานล่าช้า มีความผิดพลาดสูง และทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ปริมาณงานก็น้อยลงด้วย ความตั้งใจการทำงานก็ลดลง มีแต่ความคิดอยากออกจากงานหรือย้ายงาน เปลี่ยนงานอยู่เสมอ

### การบริหารความเครียด

การจัดการกับความเครียดหรือการบริหารความเครียด (Stress Management) เป็นวิธีการที่เป็นระบบ ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้ชีวิตร่วมกัน และภายใต้ความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เขาจะสามารถดำรงชีวิตด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยที่เราสามารถแบ่งการบริหารความเครียด ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 95)

1. การบริหารความเครียดระดับบุคคล เป็นการดำเนินงานในระดับบุคคลที่จะทำ ความเข้าใจในปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนเอง ทั้งในที่ทำงานและในด้านต่าง ๆ ของชีวิตเพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถ ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. การบริหารความเครียดระดับองค์กร เป็นการดำเนินงานระดับองค์กรที่จะ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการจัดการกับความเครียดที่ส่งผลต่อการ ใช้ชีวิต ของสมาชิกและการดำเนินงานขององค์กรผ่านการดำเนินงาน และสร้างการ

เปลี่ยนแปลงโดยอาศัยวิธีการทางวิศวกรรมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสม และส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในระยะยาว

นพ ศรีบุญนาท (2546 : 159 – 160) ได้กล่าวถึง การจัดการความเครียด ไว้ดังนี้

1. การป้องกันความเครียด เป็นกลยุทธ์สำคัญอันดับแรกที่ดีที่สุดที่เรานำมาใช้ต่อสู้กับความเครียด โดยการจัดการไม่ให้เกิดความเครียดในระดับทำลาย ต้องควบคุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่ให้ส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคลและองค์กร

2. เทคนิคการจัดการความเครียด

2.1 จัดความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ได้แก่

2.1.1 กำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น

2.1.2 ร่วมกันทำงาน

2.1.3 ใช้ระบบเทเลคอมมิวติง (Telecommuting)

2.1.4 จัดระบบการลา

2.1.5 มีเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดูแลเด็กเล็ก

2.2 รูปแบบอื่น ๆ ได้แก่

2.2.1 ถอนตัวออกจากความเครียด เช่น การบรรจุบุคคลให้ตรงกับงาน การหยุดพักระหว่างเวลาทำงาน การให้บุคคลลาหยุดเพื่อทำโครงการบางอย่าง

2.2.2 เปลี่ยนแปลงการรับรู้เกี่ยวกับความเครียด เช่น สามารถดูแลและเป็นผู้นำของตนเองได้ สามารถทำอะไรได้ตามความต้องการของตนเอง

2.2.3 ควบคุมผลของความเครียด เช่น การผ่อนคลายความเครียด (Relaxation) และการทำสมาธิ (Meditation) เป็นต้น

2.2.4 การช่วยเหลือทางสังคมทางด้านอารมณ์และข้อมูล/สารสนเทศต่าง ๆ

การจัดการกับความเครียด หรือการบริหารความเครียด (Stress Management) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารความเครียดได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้ชีวิตร่วมกันและภายใต้ความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ

## เครื่องมือตรวจสอบความเครียด

การประเมินและวัดระดับความเครียด สามารถใช้เครื่องมือตรวจสอบได้ดังนี้

1. การให้บุคคลเขียนรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self - Report) เช่น การตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ หรือแบบทดสอบมาตรฐานที่สร้างขึ้น และมีการหาคุณภาพของแบบทดสอบเหล่านั้น ทั้งในด้านความเที่ยงและความตรง วิธีการรายงานเกี่ยวกับตนเองนี้เป็นวิธีที่ใช้ได้ง่าย สะดวก และใช้ได้ดีกับการวัดการตอบสนองทางอารมณ์ ซึ่งแบบทดสอบที่นิยมใช้ ได้แก่

1.1 แบบสอบถาม SCL – 90 (Symptom Check List – 90) ประกอบด้วยคำถาม 90 ข้อ 5 ระดับสเกลใช้ประเมินความผิดปกติทางด้านจิตใจ โดยวัดความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย อาการย้ำคิดย้ำทำ ความรู้สึกไวต่อผู้อื่น อาการเศร้า วิตกกังวล ความรู้สึกไม่เป็นมิตร ความคิดหวาดระแวง ความหลงผิด และประสาทหลอน

1.2 แบบสำรวจ HOS (Health Opinion Survey) เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับสุขภาพกาย มีข้อคำถาม 20 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับอาการผิดปกติทางร่างกาย จำนวน 18 ข้อ และอีก 2 ข้อ ถามเกี่ยวกับจิตใจที่แสดงออกเกี่ยวกับการปรับตัวต่อความเครียด

1.3 แบบประเมินความเครียด SOS (Symptom of Stress Inventory) เป็นแบบสำรวจเพื่อประเมินระดับความเครียดของภาควิชาการพยาบาลจิตสังคม มหาวิทยาลัยวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา มีข้อคำถาม 107 ข้อ เหมาะกับการใช้ศึกษาในกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่เครียดและเป็นภาระ เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านธุรกิจ การเงิน ธนาคาร ตำรวจ พยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนัก เป็นต้น

1.4 แบบวัดความเครียดสวนปรุง (SPST – 20) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ 5 ระดับสเกล ข้อคำถามจะถามถึงภาวะทางจิต เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกโกรธ และความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย

1.5 แบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง (Stress Test) ของกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย คำถาม 20 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้น (สุวรรณา อนุสันติ. 2546 : 93-94)

1.6 แบบวัดความเครียดสำหรับคนไทย (Thai Stress Test) ของ รศ.ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ และคณะ มีจำนวน 24 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นใน



ชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล โดยมีมาตรฐานประเมินแบบเรียงอันดับ แบบ 3 มาตรฐาน ได้แก่ ไม่เคยรู้สึกเลย รู้สึกเป็นครั้งคราว และรู้สึกบ่อย ๆ (สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ. 2545 : 344)

2. การใช้เทคนิคการฉายภาพ (Projective Techniques) เป็นการวัดการตอบสนองของคนที่มีต่อสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นการฉายภาพของบุคคลนั้นผ่านการตอบสนองของเขา เช่น แบบทดสอบหยดหมึก แบบทดสอบ ทีเอที (Thematic Apperception Test) การวัดโดยวิธีนี้ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะในการแปลผล ซึ่งต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นพิเศษ

3. การใช้การสังเกต (Observation) เราสามารถจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อบุคคลมีความเครียด เช่น พุดจาเกรี้ยวกราด เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือสังเกตจากภาษาท่าทาง เช่น ถอนหายใจบ่อย ๆ สีหน้า แหวงตา น้ำเสียง หรือทำนอง เป็นต้น

4. การวัดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระ (Neurophysiological Change) เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต ความตึงกล้ามเนื้อ เป็นต้น การวัดด้วยวิธีนี้ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (สุวรรณ อนุสันติ. 2546 : 93-94)

สรุป โดยธรรมชาติของคนส่วนใหญ่แล้วการตอบคำถามจะตอบในด้านดีหรือเป็นการตอบที่ไม่เป็นความจริง อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นๆ เช่น อารมณ์ ความคิด สภาพแวดล้อม ที่ทำให้ค่าที่ได้มีการผันแปรไปตามปัจจัยดังกล่าว

### ความเครียดในการทำงาน

ความเครียดจากที่ทำงานมีผลต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานมีคำหนึ่งที่พูดกันมากคือ ความท้อทายเป็น ภาวะทั้งร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นให้เราเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จของงาน เมื่องานนั้นสำเร็จก็จะเกิดการผ่อนคลายและพอใจ เป็นสิ่งที่ดีทำให้สุขภาพจิตดีและสร้างงานจึงเป็นคำกล่าวที่ว่าความเครียดเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีสำหรับชีวิต แต่หากความท้อทายนั้นได้

กลายเป็นงานที่ต้องทำหรือหน้าที่ประจำและไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดจากที่ทำงาน (ความเครียดที่เกิดจากทำงาน. ออนไลน์. 2548)

นพ ศรีบุญนาท (2546 : 158-159) ได้กล่าวถึงว่า ความเครียดกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความเครียดไม่จำเป็นที่จะต้องให้ผลในทางลบในชีวิตของคนเราเสมอไป ทั้งนี้เพราะความเครียดให้ผลใน 2 ทาง คือ ทางที่สร้างสรรค์ (Constructive Stress or Eustress) และทางทำลาย (Destructive Stress or Distress)

2. ความเครียดที่สร้างสรรค์จะส่งผลทางบวกแก่การทำงาน กล่าวคือ ความเครียดระดับปานกลาง จะเพิ่มความพยายามในการทำงาน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความขยันขันแข็งยิ่งขึ้น ตัวอย่างในเรื่องนี้มีมากมาย เช่น การขยันเรียนอย่างมากในช่วงเวลาก่อนสอบ เป็นต้น

3. ความเครียดที่ทำลายเป็นสิ่งที่ให้ผลทางลบ ทั้งต่อองค์กรและเอกบุคคล กล่าวคือ ความเครียดที่มากเกินไป จนเกินขีดความสามารถมนุษย์ในการจัดการกับปัญหาในทางต่าง ๆ ได้ทั้งทางกายภาพและจิตภาพ มักจะส่งผลกระทบต่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน ความผิดพลาดในการทำงาน การออกจากงาน เป็นต้น

มิลเลอร์ (Miller and Keane. 1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (วิภาพร มาพบสุข. 2541 : 164-168)

1. สาเหตุภายใน เป็นความเครียดที่เกิดจากการภายในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่

1.1.1 ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย เนื่องมาจากต้องทำงานหนักเกินไปหรือทำงานโดยขาดการพักผ่อน หรือทำงานในที่ที่มีอากาศร้อนจัดเกินไป

1.1.2 ร่างกายขาดการพักผ่อน เนื่องมาจากร่างกายไม่ได้หยุดพัก เมื่อถึงเวลาควรพัก เช่น บางคนต้องอดหลับอดนอนทำงาน นักศึกษาต้องทำรายงานหรือคู่มือหนังสือ บางคนไปเที่ยวเตร่จนดึกดื่น เล่นการพนัน ดูการละเล่น ดื่มสุรา การกระทำดังกล่าวเป็นการเพิ่มความอ่อนเพลียและความเหนื่อยล้าให้กับร่างกาย

1.1.3 การได้รับสารอาหาร อากาศ และน้ำไม่เพียงพอ เมื่อร่างกายได้รับสิ่งเหล่านี้ไม่เพียงพอย่อมมีผลทำให้ร่างกายขาดน้ำตาล เกลือแร่ วิตามิน ออกซิเจน และ

น้ำ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกาย ซึ่งจะทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย หงุดหงิด ปวดศีรษะ  
 ฉุนเฉียว เกิดความเครียดขึ้นมา

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกายและมีโรคประจำตัว เมื่อร่างกายไม่  
 แข็งแรงย่อมทำให้เนื้อเยื่อของอวัยวะถูกทำลายหรือทำงานไม่ได้ดี มีการสูญเสียเลือด  
 และน้ำตาลตลอดเวลา เป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย จึงทำให้รู้สึกเครียดและไม่สบายใจ

1.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพของจิตใจบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียด  
 ได้แก่

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความวิตกกังวล ความเศร้า ความกลัว  
 ความโกรธ อารมณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจ ความทุกข์ใจและความผิดหวัง  
 อารมณ์ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคล

1.2.2 ความรู้สึกกลัวการสูญเสีย ได้แก่ ความรู้สึกกลัวการสูญเสียตำแหน่ง  
 อำนาจ ความรัก เกียรติยศ และสมบัติทรัพย์สินเงินทอง ความรู้สึกดังกล่าวจะก่อให้เกิด  
 ความเครียดได้

1.2.3 ภาวะของความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความกดดันในใจ  
 ภาวะดังกล่าวจะทำให้บุคคลต้องตัดสินใจ ต้องดำเนินการแก้ไข หากไม่สามารถแก้ไขได้  
 ก็ย่อมจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้

1.2.4 อุปนิสัยส่วนบุคคล บุคคลแต่ละคนจะต้องปรับตัวไปตามครรลอง  
 ของชีวิตอยู่เป็นประจำ แต่เนื่องจากมีบุคคลบางคนที่มีอุปนิสัยที่ปรับตัวได้ยาก เป็นคน  
 ใจร้อน ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ บางคนไม่เชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนต้องพึ่งพาผู้อื่น  
 ตลอดเวลาหรือบางคนเป็นคนจริงจังกับชีวิตมาก โดยมีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง  
 เป็นคนเจ้าระเบียบ สะอาดสะอ้าน คนประเภทนี้จะทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง บุคคล  
 ดังกล่าวจะเป็นคนปรับตัวยากและเกิดความเครียดได้บ่อย

2. สาเหตุภายนอก เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่นอกตัวบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิด  
 ความเครียด ได้แก่

2.1 ภัยอันตรายต่าง ๆ ได้แก่ การที่ต้องตกอยู่ในภาวะสงคราม อยู่ในที่ซึ่งไม่  
 คุ้นเคยหรือปลอดภัย ภาวะน้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน อยู่ในถิ่นที่ผู้ร้ายชุกชุม การพบเหตุการณ์

ที่น่าตกใจโดยไม่คาดคิด การต้องสอบแข่งขัน ภาวะดังกล่าวทำให้เกิดความกดดัน และความบีบคั้นทางจิตใจอย่างรุนแรงและทำให้เกิดความเครียดอย่างรุนแรงได้

2.2 การสูญเสียสิ่งที่เป็นที่รัก เป็นการสูญเสียที่มีค่า เป็นสิ่งที่รักและมีความสำคัญต่อคน ได้แก่ การสูญเสียญาติสนิทมิตรสหาย การสูญเสียอวัยวะร่างกาย การสูญเสียหน้าที่การงาน หรือบทบาทในสังคม การสูญเสียทรัพย์สิน การสูญเสียทางธุรกิจ จนเกิดการล้มละลาย เป็นต้น

2.3 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเปลี่ยนแปลงในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ทุกช่วง จะทำให้ใจของบุคคลเกิดการแปรปรวน ทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น ในช่วงวัยรุ่นจะเครียดกับการปรับตัวหลายเรื่อง ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย การคบเพื่อนต่างเพศ ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ในช่วงวัยผู้ใหญ่จะเครียดกับการเข้าทำงานครั้งแรก การมีคู่ครอง การแต่งงาน การมีบุตรคนแรก ในช่วงวัยกลางคนจะเครียดกับการหมดประจำเดือน ส่วนในวัยชราจะเครียดกับสุขภาพทางกายและทางใจที่เสื่อมลง

2.4 ลักษณะงาน งานบางลักษณะจะก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่ขาดความปลอดภัย งานที่ต้องแข่งขัน งานที่ต้องเสี่ยงภัย หรือเป็นงานที่ถูกบังคับ จึงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและเกิดความเครียดสูง

2.5 ลักษณะผู้บังคับบัญชา ได้แก่

2.5.1 ผู้บังคับบัญชาชอบจับผิด สั่งงานมากจนเกินไป

2.5.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม และไม่ชอบหน้า

2.5.3 ผู้บังคับบัญชาชอบข่มลูกน้อง เห็นแก่ตัว ไม่ทำงาน ใช้แต่ลูกน้อง

เหล่านี้ มักจะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความเครียด

2.6 ขาดความก้าวหน้าในงาน ได้แก่

2.6.1 ไม่ได้เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีบทบาทในงาน

2.6.2 ขาดความมั่นคงในการทำงาน

2.6.3 ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

2.7 บทบาทในการทำงานไม่ชัดเจน ได้แก่

2.7.1 เกิดความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน

2.7.2 ไม่มีบทบาทในงาน

2.7.3 ไม่มีใครสนใจให้เข้าร่วมทำงานกับกลุ่ม

2.7.4 ไม่มีใครให้ความช่วยเหลือ

2.8 โครงสร้างและบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่ดี ได้แก่ มีการติดต่อสื่อสารไม่ดี พนักงานไม่เข้าใจระบบการทำงาน ทำให้ทำงานล่าช้าหรือทำงานไม่ได้ เพราะมีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน

2.9 มีเพื่อนร่วมงานไม่ดี ได้แก่

2.9.1 ไม่มีน้ำใจ กลั่นแกล้งคนอื่นเพื่อให้ตนเองได้ดี

2.9.2 ชอบนินทาว่าร้ายกัน ขาดบรรยากาศในเชิงสร้างสรรค์

2.9.3 อิจฉาริษยา เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า

2.10 ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความบกพร่อง ได้แก่

2.10.1 ขาดความรับผิดชอบ

2.10.2 ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา หรือการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร

2.10.3 ไม่เคารพผู้บังคับบัญชา

2.10.4 ขาดการร่วมมือกับองค์กร

2.10.5 ชอบกลั่นแกล้งเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

2.11 สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ได้แก่

2.11.1 ห้องแออัด ร้อนอบอ้าว จากการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรพบว่า อุณหภูมิ 95 องศาฟาเรนไฮต์ และชื้น 88 เปอร์เซ็นต์ จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้บุคคลต้องใช้เวลาในการทำงานมากและเกิดข้อผิดพลาดในงานมากด้วย

2.11.2 ไม่เสียงอึกที่รบกวน พบว่า เสียงรบกวนขนาดสูงกว่า 90 เดซิเบล ทำให้คุณภาพการทำงานลดลงและเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานน้อยและต้องใช้เวลาและสมาธิในการทำงานอย่างมาก

2.12 ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น

2.12.1 ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

2.12.2 โทรศัพท์มีน้อยเกินไป

2.12.3 รถยนต์ส่วนบุคคลมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ

## 2.13 ขาดสวัสดิการที่ดี

2.13.1 ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

2.13.2 ไม่มีรถรับส่งพนักงาน

2.13.3 ไม่มีกิจกรรมนันทนาการใด ๆ

2.13.4 การเดินทางระหว่างบ้านพักและที่ทำงานไกลเกินไป จึงมีผลทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากต้องนั่งรถประจำทางหลายทอด

2.13.5 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีผลทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสบกับการขาดทุนและล้มละลาย ซึ่งเป็นเหตุทำให้ถูกปลดออกจากงานหรือเลิกจ้าง ซึ่งทำให้คนงานหรือประชาชนประสบกับภาวะยากจนและมีหนี้สินมาก เมื่อไม่มีอาชีพ ไม่มีรายได้ จึงทำให้คนงานไปประกอบอาชีพก่ออาชญากรรม ลักขโมย ค้ายาเสพติดทุกชนิด หรือกระทำการทุจริตทุกวิถีทาง เพื่อให้ตนเองมีชีวิตอยู่รอด การกระทำดังกล่าวย่อมทำให้สังคมเสื่อมโทรม ชีวิตไม่มีความปลอดภัย ประชาชนได้รับความทุกข์สูง ทำให้เกิดความวิตกกังวล หวาดกลัว และมีความเครียด

## แนวทางการป้องกันและแก้ไขความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานมีแนวทางป้องกันและแก้ไข ดังนี้

### 1. การค้นหาปัญหา ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

1.1 การประชุมกลุ่มทำงาน เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มหัวหน้าคนงาน กลุ่มตัวแทนคนงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบปัญหา

1.2 การทำแบบสอบถาม งานที่ทำให้เกิดความเครียด อาการของความเครียด

1.3 การสำรวจการหยุดงาน ความเจ็บป่วย และการเปลี่ยนงาน

1.4 การวิเคราะห์ปัญหา

2. การวางแผนและการแก้ไข เมื่อทราบปัญหาเราก็จะทราบแนวทางแก้ไข พร้อมทั้งแจ้งให้พนักงานทราบแนวทางและผลที่จะได้รับ

3. การประเมินผล หลังจากที่ได้ปฏิบัติตามแผนแล้ว ก็จะต้องมีการประเมิน โดยทำเหมือนกับข้อแรก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดิศักดิ์ สวณกุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ณรงค์ ศาสนา, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และบุญเลิศ ไพรินทร์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน/สายงานผู้ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีระดับความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ โดยปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่างก็มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เขมมารี รักษ์ชูชีพ และสิทธา เศรษฐสิทธิปริดา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงพยาบาลบีแคร์ เมดิคอล เซ็นเตอร์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ซึ่งพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำ การศึกษาระดับความสำคัญของสาเหตุของความเครียด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานรู้สึกว่าเป็นบริเวณที่ทำงานมีสารพิษ สารเคมี ทำให้มีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ ด้านโครงสร้างงานเห็นว่า องค์กรไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ด้านบทบาทในองค์กรเห็นว่า ไม่มีความพึงพอใจต่อบทบาทที่มีต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรู้สึกว่าเป็นร่วมงานมีการเอาเปรียบกัน และด้านการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ใน

หน่วยงาน ถูกตัดสินใจโดยปราศจากการอธิบายให้ทราบถึงเหตุผลที่ชัดเจน ส่วนความเครียดในที่ทำงานพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะสามารถทำงานได้อย่างรอบคอบ เสร็จตรงตามเวลา บรรยากาศในที่ทำงานมีผลต่อการทำงาน ไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเลยและไม่รู้สึกกังวลใจกับสิ่งที่ทำไปแล้ว

ศรินยา เสนโสภาพิศ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุตั้งแต่ 30 – 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 143 คน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา กับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

สมฤดี ราษฎร์อนุกุล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปกติ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 144 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

- งานการเงิน จำนวน 50 คน
- งานงบประมาณ จำนวน 22 คน
- งานพัสดุ จำนวน 25 คน
- งานบัญชี จำนวน 29 คน
- งานธุรการ จำนวน 12 คน
- โครงการ 3 มิติ จำนวน 6 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ด้านบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเพื่อสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน

**ตอนที่ 2** ด้านการปฏิบัติงาน เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีความคิดเห็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการดำเนินชีวิต ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยตัดแปลงจากมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยมีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการจัดสัมมนาในกลุ่มตัวอย่าง (Focus group) โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงาน จำนวน 2 คน คือ หัวหน้างานและตัวแทนบุคลากรภายในหน่วยงานจำนวน 1 คน การสัมภาษณ์โดยนำคะแนนจากแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำ เลือกปัญหาที่มีคะแนนมากที่สุดที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรกองคลัง จำนวน 3 อันดับแรกมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ร่วมกัน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และหาคุณภาพแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม
2. เสนอคณะกรรมการวิจัยและที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
3. ทำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นของคณะกรรมการวิจัยเสนอให้ที่ปรึกษาวิจัยกองคลังตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากที่ปรึกษาแต่ละท่านมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร

ศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการจากแหล่งข้อมูลและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือ ทฤษฎี คู่มือ งานวิจัย/บทความที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

#### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จัดการสนทนากลุ่ม โดยเตรียมข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน หน่วยงานละ 2 คน ซึ่งใช้เวลาสัมภาษณ์ 30 นาที โดยจัดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดไว้ดังนี้
  - คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเครียดมากที่สุด
  - คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเครียดมาก
  - คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเครียดปานกลาง
  - คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเครียดน้อย
  - คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อความเครียดน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง” คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจาก  
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นบุคลากรกองคลัง จำนวน 144 ชุด ได้รับ  
แบบสอบถามคืนจำนวน 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.61 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้  
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS และจัดเรียงลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ด้านบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 3 ความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียดใน  
การปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 ด้านบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่  
และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน

### ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	22	15.49
หญิง	120	84.51
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	10.56
30 – 40 ปี	34	23.94
41 – 50 ปี	25	17.61
มากกว่า 50 ปี	68	47.89
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>100.00</b>
3. สถานภาพ		
โสด	66	46.48
สมรส	69	48.59
หย่าร้าง	6	4.23
อื่น ๆ	1	0.70
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>100.00</b>
4. หน่วยงาน		
งานการเงิน	50	35.21
งานงบประมาณ	22	15.49
งานพัสดุ	24	16.90
งานบัญชี	28	19.72
งานธุรการ	12	8.45
โครงการ 3 มิติ	6	4.23
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>100.00</b>

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	12	8.45
15,001 – 25,000 บาท	53	37.32
25,001 – 35,000 บาท	53	37.32
สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	24	16.90
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลด้านบุคคลของบุคลากรกองคลังซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 84.51 และเพศชายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.49

อายุของบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.89 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.94 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.61 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56

สถานภาพของบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 48.59 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 46.48 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.23 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70

หน่วยงานของบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่ สังกัดงานการเงิน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.21 รองลงมา สังกัดงานบัญชี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 สังกัดงานพัสดุ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 สังกัดงานงบประมาณ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.49 สังกัดงานธุรการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45 และสังกัดโครงการ 3 มิติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.23

รายได้ต่อเดือนของบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.32 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.32 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.37	0.978	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎระเบียบ	3.19	0.945	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.91	1.003	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.975</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.89	1.016	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.93	0.987	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.15	1.003	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.99</b>	<b>1.002</b>	<b>ปานกลาง</b>



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.20	1.188	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.36	1.163	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.55	1.108	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>1.153</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.08	0.919	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.93	1.049	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.90	1.020	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.97</b>	<b>0.996</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.80	1.055	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.08	1.066	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.11	1.149	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.00</b>	<b>1.090</b>	<b>ปานกลาง</b>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	1.99	1.158	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.40	1.209	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.68	1.381	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.36</b>	<b>1.249</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>2.93</b>	<b>1.078</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.93$ , S.D. = 1.078) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.16$ , S.D. = 0.975) ซึ่งปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$ , S.D. = 0.978) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.19$ , S.D. = 0.945) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.91$ , S.D. = 1.003) ตามลำดับ

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.99$ , S.D. = 1.002) ซึ่งการกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ , S.D. = 1.003) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับ

ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 0.987) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 1.016) ตามลำดับ

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 1.153) ซึ่งอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.108) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 1.163) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 1.188) ตามลำดับ

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 0.996) ซึ่งขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.919) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 1.049) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = 1.020) ตามลำดับ

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ซึ่งบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.090) ซึ่งขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 1.149) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.066) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = 1.055) ตามลำดับ

**ด้านการดำเนินชีวิต** ซึ่งบุคลากรกองคลังส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.36$ , S.D. = 1.249) ซึ่งภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 1.381) รองลงมา ปัญหาเรื่อง

สุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.40$ , S.D. = 1.209) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.99$ , S.D. = 1.158) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียด  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง**

**ตารางที่ 3**

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วน และมีปริมาณงานมากเกินไปของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.23	1.307	0.565	0.279
หญิง	120	3.39	0.910		
รวม	142	3.31	1.109		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไปของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### ตารางที่ 4

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎระเบียบของบุคลากรกองคลัง เพศชาย และเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.05	1.290	0.598	0.278
หญิง	120	3.22	0.871		
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>3.14</b>	<b>1.081</b>		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อเรื่องบุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### ตารางที่ 5

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของ บุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.27	1.202	1.870	0.032
หญิง	120	2.84	0.953		
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>3.06</b>	<b>1.078</b>		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 6

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.86	1.125	0.154	0.439
หญิง	120	2.90	0.999		
รวม	142	2.88	1.062		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 7

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.77	1.066	0.810	0.210
หญิง	120	2.96	0.974		
รวม	142	2.87	1.020		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 8

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสมของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.00	1.113	0.751	0.227
หญิง	120	3.18	0.984		
รวม	142	3.09	1.049		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสมของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 9

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.00	1.195	0.876	0.191
หญิง	120	3.24	1.188		
รวม	142	3.12	1.192		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 10

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.27	1.120	0.876	0.191
หญิง	120	3.38	1.174		
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>3.33</b>	<b>1.147</b>		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 11

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.55	1.057	0.378	0.354
หญิง	120	3.55	1.122		
<b>รวม</b>	<b>142</b>	<b>3.55</b>	<b>1.090</b>		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



### ตารางที่ 12

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.05	0.999	0.503	0.493
หญิง	120	3.09	0.907		
รวม	142	3.07	0.953		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 13

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดีของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.77	1.110	0.216	0.415
หญิง	120	2.96	1.040		
รวม	142	2.87	1.075		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดีของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### ตารางที่ 14

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายใน  
หน่วยงานกองคลังของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.91	1.306	0.761	0.224
หญิง	120	2.90	0.965		
รวม	142	2.91	1.136		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร  
ภายในหน่วยงานกองคลังของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### ตารางที่ 15

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง  
ในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรกองคลัง  
เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.73	1.202	0.031	0.488
หญิง	120	2.81	1.031		
รวม	142	2.77	1.117		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนา  
ตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร  
กองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 16

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.00	1.024	0.330	0.371
หญิง	120	3.09	1.077		
รวม	142	3.05	1.051		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 17

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.14	1.457	0.370	0.356
หญิง	120	3.11	1.091		
รวม	142	3.13	1.274		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความขัดแย้งภายในครอบครัวของบุคลากร  
กองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.32	1.287	0.086	0.466
หญิง	120	1.93	1.128		
รวม	142	2.13	1.208		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อความขัดแย้งภายในครอบครัวของ  
บุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 19

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว  
ของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	2.77	1.412	1.575	0.059
หญิง	120	2.33	1.162		
รวม	142	2.55	1.287		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนใน  
ครอบครัวของบุคลากรกองคลัง เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 20**

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาระหนี้สินที่ต้องชำระใช้ของบุคลากรกองคลัง  
เพศชายและเพศหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	Sig.
ชาย	22	3.23	1.378	2.059	0.021
หญิง	120	2.58	1.364		
รวม	142	2.91	1.371		

จากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อภาระหนี้สินที่ต้องชำระใช้ของบุคลากร  
กองคลัง เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ตารางที่ 21

ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามเพศ ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>						
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.23	1.307	ปานกลาง	3.39	0.910	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	3.05	1.290	ปานกลาง	3.22	0.871	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.27	1.202	ปานกลาง	2.84	0.953	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>1.266</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.15</b>	<b>0.911</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>						
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.86	1.125	ปานกลาง	2.90	0.999	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.77	1.066	ปานกลาง	2.96	0.974	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.00	1.113	ปานกลาง	3.18	0.984	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>1.101</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.01</b>	<b>0.986</b>	<b>ปานกลาง</b>

### ตารางที่ 21 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามเพศ ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>						
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.00	1.195	ปานกลาง	3.24	1.188	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.27	1.120	ปานกลาง	3.38	1.174	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.55	1.057	มาก	3.55	1.122	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>1.124</b>	ปานกลาง	<b>3.39</b>	<b>1.161</b>	ปานกลาง
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>						
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.05	0.999	ปานกลาง	3.09	0.907	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.77	1.110	ปานกลาง	2.96	1.040	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.91	1.306	ปานกลาง	2.90	0.965	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.91</b>	<b>1.138</b>	ปานกลาง	<b>2.98</b>	<b>0.971</b>	ปานกลาง

### ตารางที่ 21 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามเพศ ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.73	1.202	ปานกลาง	2.81	1.031	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.00	1.024	ปานกลาง	3.09	1.077	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.14	1.457	ปานกลาง	3.11	1.091	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>1.228</b>	ปานกลาง	<b>3.00</b>	<b>1.066</b>	ปานกลาง
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>						
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.32	1.287	น้อย	1.93	1.128	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.77	1.412	ปานกลาง	2.33	1.162	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	3.23	1.378	ปานกลาง	2.58	1.364	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.77</b>	<b>1.359</b>	ปานกลาง	<b>2.28</b>	<b>1.218</b>	น้อย
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>3.00</b>	<b>1.203</b>	ปานกลาง	<b>2.97</b>	<b>1.052</b>	ปานกลาง



จากตารางที่ 21 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามเพศของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพศชาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.203) และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 1.052) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านลักษณะงาน

เพศชายมีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 1.202) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 1.307) และบุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 1.290)

เพศหญิงมีความเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.910) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.871) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.84$ , S.D. = 0.953)

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

#### ด้านการบริหารงาน

เพศชายมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.113) รองลงมา บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ , S.D. = 1.125) และขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.77$ , S.D. = 1.066)

เพศหญิงมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.984) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ,

S.D. = 0.974) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.90$ , S.D. = 0.999)

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

#### ด้านบรรยากาศในองค์กร

เพศชายมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ หรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 1.057) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ , S.D. = 1.120) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.195)

เพศหญิงมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ หรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 1.122) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.38$ , S.D. = 1.174) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.24$ , S.D. = 1.188)

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

เพศชายมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.05$ , S.D. = 0.999) รองลงมา การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.91$ , S.D. = 1.306) และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.77$ , S.D. = 1.110)

เพศหญิงมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.09$ , S.D. = 0.907) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.96$ , S.D. = 1.040) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงาน กองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.90$ , S.D. = 0.965)

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

เพศชายมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.14$ , S.D. = 1.457) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.024) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.73$ , S.D. = 1.202)

เพศหญิงมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.11$ , S.D. = 1.091) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.09$ , S.D. = 1.077) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ , S.D. = 1.031)

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### ด้านการดำเนินชีวิต

เพศชายมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.23$ , S.D. = 1.378) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.77$ , S.D. = 1.412) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ , S.D. = 1.287)

เพศหญิงมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ , S.D. = 1.364) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.162) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.93$ , S.D. = 1.128)

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 22

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามอายุของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	อายุต่ำกว่า 30 ปี			อายุ 30-40 ปี			อายุ 41-50 ปี			อายุ 50 ปีขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>												
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.60	0.910	มาก	3.68	1.065	มาก	3.24	1.091	ปานกลาง	3.21	0.873	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	3.07	1.033	ปานกลาง	3.47	1.134	ปานกลาง	3.16	0.746	ปานกลาง	3.09	0.876	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.27	1.163	ปานกลาง	3.06	1.127	ปานกลาง	2.88	0.971	ปานกลาง	2.76	0.900	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.31</b>	<b>1.035</b>	ปานกลาง	<b>3.40</b>	<b>1.109</b>	ปานกลาง	<b>3.09</b>	<b>0.936</b>	ปานกลาง	<b>3.02</b>	<b>0.883</b>	ปานกลาง
<b>ด้านการบริหารงาน</b>												
2.1 ขาดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	3.00	1.134	ปานกลาง	3.15	1.019	ปานกลาง	2.76	1.091	ปานกลาง	2.79	0.955	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.00	1.134	ปานกลาง	3.18	1.029	ปานกลาง	2.76	0.926	ปานกลาง	2.85	0.950	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.00	1.414	ปานกลาง	3.62	0.922	มาก	3.08	0.909	ปานกลาง	2.97	0.914	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.00</b>	<b>1.227</b>	ปานกลาง	<b>3.32</b>	<b>0.990</b>	ปานกลาง	<b>2.87</b>	<b>0.975</b>	ปานกลาง	<b>2.87</b>	<b>0.940</b>	ปานกลาง

## ตารางที่ 22 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามอายุของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	อายุต่ำกว่า 30 ปี			อายุ 30-40 ปี			อายุ 41-50 ปี			อายุ 50 ปีขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>												
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.27	1.438	ปานกลาง	3.15	1.158	ปานกลาง	3.28	1.208	ปานกลาง	3.19	1.162	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.73	1.223	มาก	3.21	1.149	ปานกลาง	3.60	1.190	มาก	3.26	1.141	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.53	1.246	มาก	3.35	1.178	ปานกลาง	4.16	0.850	มาก	3.43	1.069	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>1.302</b>	<b>มาก</b>	<b>3.24</b>	<b>1.162</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.68</b>	<b>1.083</b>	<b>มาก</b>	<b>3.29</b>	<b>1.124</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>												
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.00	0.926	ปานกลาง	3.32	1.036	ปานกลาง	3.24	0.926	ปานกลาง	2.93	0.834	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.67	1.345	ปานกลาง	3.00	1.073	ปานกลาง	3.04	0.889	ปานกลาง	2.91	1.033	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.47	1.356	น้อย	3.03	0.969	ปานกลาง	3.00	1.080	ปานกลาง	2.90	0.933	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.71</b>	<b>1.209</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.12</b>	<b>1.026</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.09</b>	<b>0.965</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.91</b>	<b>0.933</b>	<b>ปานกลาง</b>

## ตารางที่ 22 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามอายุของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	อายุต่ำกว่า 30 ปี			อายุ 30-40 ปี			อายุ 41-50 ปี			อายุ 50 ปีขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>												
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.80	1.320	ปานกลาง	2.97	1.000	ปานกลาง	2.96	1.020	ปานกลาง	2.65	1.033	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.13	1.407	ปานกลาง	3.12	0.977	ปานกลาง	3.36	1.150	ปานกลาง	2.94	0.991	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.27	1.387	ปานกลาง	3.06	1.099	ปานกลาง	3.48	1.085	ปานกลาง	2.97	1.133	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>1.371</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.05</b>	<b>1.025</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.27</b>	<b>1.085</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.85</b>	<b>1.052</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>												
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	1.60	0.986	น้อย	2.29	1.315	น้อย	2.12	1.166	น้อย	1.88	1.086	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.27	1.335	น้อย	2.74	1.333	ปานกลาง	2.48	1.262	น้อย	2.24	1.081	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.33	1.496	น้อย	2.79	1.225	ปานกลาง	3.04	1.338	ปานกลาง	2.56	1.439	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.07</b>	<b>1.272</b>	<b>น้อย</b>	<b>2.61</b>	<b>1.291</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.55</b>	<b>1.255</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.23</b>	<b>1.202</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>2.95</b>	<b>1.236</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.12</b>	<b>1.101</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.09</b>	<b>1.050</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.86</b>	<b>1.022</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 22 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามอายุของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อายุต่ำกว่า 30 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = 1.236) อายุ 30-40 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 1.101) อายุ 41-50 ปีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 1.050) และอายุ 50 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ , S.D. = 1.022) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านลักษณะงาน

อายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.910) รองลงมา งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 1.163) และบุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 1.033)

อายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 1.065) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 1.134) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 1.127)

อายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 1.091) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = 0.746) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = 0.971)

อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ,



S.D. = 0.873) รองลงมา บุคลากรภายในองค์กรด้านความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.09$ , S.D. = 0.876) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ , S.D. = 0.900)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

#### ด้านการบริหารงาน

อายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่า บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.134) ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.134) และการกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.414)

อายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.62$ , S.D. = 0.922) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.18$ , S.D. = 1.029) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ , S.D. = 1.019)

อายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.909) ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ , S.D. = 0.926) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ , S.D. = 1.091)

อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.97$ , S.D. = 0.914) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.85$ , S.D. = 0.950) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.79$ , S.D. = 0.955)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานแตกต่างกัน

#### ด้านบรรยากาศในองค์กร

อายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 1.223) รองลงมา อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 1.246) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ , S.D. = 1.438)

อายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 1.178) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D. = 1.149) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ , S.D. = 1.158)

อายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.850) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 1.190) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.28$ , S.D. = 1.208)

อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 1.069) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 1.141) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.19$ , S.D. = 1.162)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้าน  
บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน

#### ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

อายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่าง  
บุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 0.926)  
สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง  
( $\bar{x} = 2.67$ , S.D. = 1.345) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงาน  
กองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.47$ , S.D. = 1.356)

อายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร  
ในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ , S.D. = 1.036) การไม่  
ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{x} = 3.03$ , S.D. = 0.969) และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี  
มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.073)

อายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร  
ในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.24$ , S.D. = 0.926)  
สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง  
( $\bar{x} = 3.04$ , S.D. = 0.889) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงาน  
กองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.080)

อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่าง  
บุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.93$ , S.D. = 0.834)  
สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง  
( $\bar{x} = 2.91$ , S.D. = 1.033) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงาน  
กองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.90$ , S.D. = 0.933)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้าน  
สัมพันธภาพในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

อายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 1.387) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 1.407) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = 1.320)

อายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 0.977) รองลงมา ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 1.099) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 1.000)

อายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 1.085) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 1.150) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.020)

อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 1.133) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ , S.D. = 0.991) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.65$ , S.D. = 1.033)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

### ด้านการดำเนินชีวิต

อายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.496) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.27$ , S.D. = 1.335) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.60$ , S.D. = 0.986)

อายุ 30-40 ปีมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ , S.D. = 1.225) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74$ , S.D. = 1.333) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.29$ , S.D. = 1.315)

อายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 1.338) ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.48$ , S.D. = 1.262) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.12$ , S.D. = 1.166)

อายุ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.56$ , S.D. = 1.439) ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.24$ , S.D. = 1.081) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.88$ , S.D. = 1.086)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

### ตารางที่ 23

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามสถานภาพ ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	โศด			สมรส			หย่าร้าง			อื่นๆ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>												
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.53	0.948	มาก	3.17	0.999	ปานกลาง	3.83	0.753	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	3.17	0.970	ปานกลาง	3.14	0.912	ปานกลาง	4.00	0.894	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.00	1.095	ปานกลาง	2.75	0.898	ปานกลาง	3.67	0.816	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>1.004</b>	ปานกลาง	<b>3.02</b>	<b>0.936</b>	ปานกลาง	<b>3.83</b>	<b>0.821</b>	<b>มาก</b>	<b>3.00</b>	<b>0.000</b>	ปานกลาง
<b>ด้านการบริหารงาน</b>												
2.1 ขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.94	1.036	ปานกลาง	2.80	0.994	ปานกลาง	3.50	1.049	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.89	1.025	ปานกลาง	2.93	0.975	ปานกลาง	3.33	0.816	ปานกลาง	3.00	0.000	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.23	1.035	ปานกลาง	3.04	0.977	ปานกลาง	3.50	1.049	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>1.032</b>	ปานกลาง	<b>2.92</b>	<b>0.982</b>	ปานกลาง	<b>3.44</b>	<b>0.971</b>	ปานกลาง	<b>3.00</b>	<b>0.000</b>	ปานกลาง

### ตารางที่ 23 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามสถานภาพ ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	โสด			สมรส			หย่าร้าง			อื่นๆ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>												
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.27	1.171	ปานกลาง	3.12	1.231	ปานกลาง	3.50	1.049	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อูณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.42	1.138	ปานกลาง	3.26	1.221	ปานกลาง	3.83	0.753	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.45	1.112	ปานกลาง	3.61	1.101	มาก	4.00	1.265	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>1.140</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.33</b>	<b>1.184</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.78</b>	<b>1.022</b>	<b>มาก</b>	<b>3.00</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>												
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.05	0.935	ปานกลาง	3.09	0.903	ปานกลาง	3.50	1.049	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.82	1.036	ปานกลาง	3.00	1.085	ปานกลาง	3.17	0.753	ปานกลาง	4.00	0.000	มาก
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.80	1.099	ปานกลาง	2.96	0.946	ปานกลาง	3.33	1.033	ปานกลาง	3.00	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.89</b>	<b>1.023</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.02</b>	<b>0.978</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.33</b>	<b>0.945</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.33</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>

### ตารางที่ 23 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามสถานภาพ ของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	โศด			สมรส			หย่าร้าง			อื่นๆ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>												
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนา ทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.80	1.041	ปานกลาง	2.72	1.056	ปานกลาง	3.50	1.225	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.03	1.037	ปานกลาง	3.09	1.121	ปานกลาง	3.50	0.837	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.09	1.186	ปานกลาง	3.07	1.116	ปานกลาง	3.83	1.169	มาก	3.00	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.97</b>	<b>1.088</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.96</b>	<b>1.098</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.61</b>	<b>1.077</b>	<b>มาก</b>	<b>3.00</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>												
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	1.86	1.108	น้อย	2.07	1.180	น้อย	2.33	1.506	น้อย	3.00	0.000	ปานกลาง
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.39	1.226	น้อย	2.38	1.202	น้อย	2.67	1.366	ปานกลาง	3.00	0.000	ปานกลาง
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.58	1.404	ปานกลาง	2.71	1.394	ปานกลาง	3.17	0.983	ปานกลาง	4.00	0.000	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.28</b>	<b>1.246</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.39</b>	<b>1.259</b>	<b>น้อย</b>	<b>2.72</b>	<b>1.285</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.33</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>2.96</b>	<b>1.089</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.94</b>	<b>1.073</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.45</b>	<b>1.020</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.11</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 23 โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามสถานภาพของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.089) สถานภาพสมรสอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ , S.D. = 1.073) สถานภาพหย่าร้างอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 1.020) และสถานภาพอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 0.000) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านลักษณะงาน

สถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.948) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.970) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.095)

สถานภาพสมรสมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.999) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.912) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 0.898)

สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.894) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.753) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.816)

สถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อ

ความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

#### ด้านการบริหารงาน

สถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 1.035) รองลงมา บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ , S.D. = 1.036) และขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 1.025)

สถานภาพสมรสมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 0.977) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 0.975) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = 0.994)

สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นว่า บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.049) การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.049) และขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.816)

สถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) และการกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000)

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานแตกต่างกัน

### ด้านบรรยากาศในองค์กร

สถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.45$ , S.D. = 1.112) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 1.138) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ , S.D. = 1.171)

สถานภาพสมรสมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 1.101) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.26$ , S.D. = 1.221) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = 1.231)

สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.753) รองลงมา อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 1.108) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 1.049)

สถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 0.000) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 0.000) และอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 0.000)

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน

### ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

สถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 0.935) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82$ , S.D. = 1.036) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = 1.099)

สถานภาพสมรสมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.903) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.085) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 0.946)

สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.049) รองลงมา การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 1.033) และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.753)

สถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.000) รองลงมา ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000)

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานแตกต่างกัน

### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 1.186) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อ

ความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ , S.D. = 1.037) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = 1.041)

สถานภาพสมรสมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 1.121) รองลงมา ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 1.116) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = 1.056)

สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 1.169) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.837) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.225)

สถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000) และขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.000)

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

#### ด้านการดำเนินชีวิต

สถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ , S.D. = 1.404) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือ

คนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.39$ , S.D. = 1.226) และมีความ  
 ซัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.86$ , S.D. = 1.108)

สถานภาพสมรสมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียด  
 ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.71$ , S.D. = 1.394) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือ  
 คนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.38$ , S.D. = 1.202) และมีความ  
 ซัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.07$ , S.D. = 1.180)

สถานภาพหย่าร้างมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียด  
 ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D. = 0.983) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือ  
 คนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.67$ , S.D. = 1.366) และ  
 มีความซัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.33$ ,  
 S.D. = 1.506)

สถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียด  
 ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.000) รองลงมา มีความซัดแย้งภายในครอบครัว มีผล  
 ต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 0.000) และปัญหาเรื่องสุขภาพ  
 ของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ ,  
 S.D. = 0.000)

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน  
 ด้านการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

### ตารางที่ 24

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานการเงิน)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานการเงิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.54	0.973	มาก
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	3.12	0.961	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.04	1.049	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.994</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.96	0.989	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.00	0.969	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.32	1.115	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.09</b>	<b>1.024</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.52	1.182	มาก
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อากาศ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.72	1.144	มาก
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.98	1.078	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>1.135</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานการเงิน)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานการเงิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.30	0.886	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	3.12	1.023	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.96	1.049	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.13</b>	<b>0.986</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.92	1.104	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.34	1.062	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.28	1.196	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>1.121</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	1.94	1.096	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.30	1.147	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.80	1.457	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.35</b>	<b>1.233</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>3.12</b>	<b>1.082</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 24 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานการเงิน กองคลัง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 1.082) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรงานการเงินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.973) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 0.961) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 1.049)

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรงานการเงินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 1.115) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.969) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 0.989)

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรงานการเงินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 1.078) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 1.144) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 1.182)

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานการเงินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.886) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 1.023) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.049)

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานการเงินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = 1.062) รองลงมา ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.28$ , S.D. = 1.196) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.92$ , S.D. = 1.104)

**ด้านการดำเนินชีวิต** ซึ่งบุคลากรงานการเงินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.80$ , S.D. = 1.457) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.30$ , S.D. = 1.147) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.94$ , S.D. = 1.096)

### ตารางที่ 25

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานงบประมาณ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานงบประมาณ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.50	0.802	มาก
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	3.23	0.752	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.00	0.756	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>0.770</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	3.09	1.109	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.14	0.889	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.14	1.082	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>1.027</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.23	1.020	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.59	0.959	มาก
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.73	0.767	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.915</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานงบประมาณ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานงบประมาณ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.18	0.958	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	3.14	1.037	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.91	0.868	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.08</b>	<b>0.954</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.82	0.907	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.23	0.922	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.27	0.985	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.938</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.09	1.306	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.32	1.171	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.18	1.181	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.20</b>	<b>1.219</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>3.05</b>	<b>0.971</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 25 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานงบประมาณ กองคลัง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 0.971) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.802) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.752) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.756)

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.889) รองลงมา การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 1.082) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 1.109)

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.767) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.959) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 1.020)

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.958) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 1.037) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ , S.D. = 0.868)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งบุคลากรงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.27$ , S.D. = 0.985) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.23$ , S.D. = 0.922) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.82$ , S.D. = 0.907)

ด้านการดำเนินชีวิต ซึ่งบุคลากรงานงบประมาณส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ , S.D. = 1.171) รองลงมา ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.18$ , S.D. = 1.181) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.09$ , S.D. = 1.306)

### ตารางที่ 26

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานพัสดุ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานพัสดุ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.37	0.924	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	3.54	1.021	มาก
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.96	1.122	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>1.022</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	3.04	0.908	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.21	1.103	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.33	0.963	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.991</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.29	1.160	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.21	1.250	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.29	1.268	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>1.226</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานพัสดุ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานพัสดุ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.17	0.963	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.96	1.083	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	3.12	0.992	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.08</b>	<b>1.013</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.88	1.329	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.13	1.035	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.21	1.250	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>1.205</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.00	1.142	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.46	1.285	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.96	1.398	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.47</b>	<b>1.275</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>3.06</b>	<b>1.122</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 26 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานพัสดุ กองคลัง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 1.122) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรงานพัสดุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 1.021) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วน และมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.924) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.122)

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรงานพัสดุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.963) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 1.103) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 0.908)

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรงานพัสดุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 1.160) อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 1.268) และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 1.250)

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานพัสดุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.963) รองลงมา การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 0.992) และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.083)

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานพัสดุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D. = 1.250) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.13$ , S.D. = 1.035) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.88$ , S.D. = 1.329)

**ด้านการดำเนินชีวิต** ซึ่งบุคลากรงานพัสดุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.96$ , S.D. = 1.398) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.46$ , S.D. = 1.285) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.00$ , S.D. = 1.142)

### ตารางที่ 27

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานบัญชี)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานบัญชี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	3.00	0.816	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎระเบียบ	2.93	0.716	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.64	0.826	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.86</b>	<b>0.786</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.50	0.923	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.54	0.922	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	2.79	0.833	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.61</b>	<b>0.893</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	2.86	1.268	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	2.89	1.133	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.14	0.932	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>1.111</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานบัญชี)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานบัญชี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	2.68	0.772	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.75	1.110	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.89	0.994	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.77</b>	<b>0.959</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.57	0.836	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.68	1.090	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	2.89	0.994	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.71</b>	<b>0.973</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	1.89	1.066	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.46	1.138	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	2.32	1.249	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.22</b>	<b>1.151</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>2.69</b>	<b>0.979</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 27 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานบัญชี กองคลัง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.69$ , S.D. = 0.979) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรงานบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.816) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 0.716) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$ , S.D. = 0.826)

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรงานบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ , S.D. = 0.833) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.54$ , S.D. = 0.922) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.50$ , S.D. = 0.923)

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรงานบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.932) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 1.133) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ , S.D. = 1.268)

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 0.994) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 1.110) และขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 0.772)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งบุคลากรงานบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.89$ , S.D. = 0.994) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.68$ , S.D. = 1.090) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.57$ , S.D. = 0.836)

ด้านการดำเนินชีวิต ซึ่งบุคลากรงานบัญชีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.46$ , S.D. = 1.138) รองลงมา ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ , S.D. = 1.249) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 1.89$ , S.D. = 1.066)

### ตารางที่ 28

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานธุรการ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานธุรการ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	2.92	1.443	ปานกลาง
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	2.75	1.055	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.42	0.900	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.70</b>	<b>1.133</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.58	1.311	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.67	1.155	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	2.92	0.900	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.72</b>	<b>1.122</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	2.58	1.084	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	2.83	1.193	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.25	1.215	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.89</b>	<b>1.164</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (งานธุรการ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	งานธุรการ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	2.75	0.866	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.33	0.888	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.33	1.155	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.47</b>	<b>0.970</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.67	1.073	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.92	1.084	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	2.67	1.231	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.75</b>	<b>1.129</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.00	1.348	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.33	1.435	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	3.17	1.467	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.50</b>	<b>1.417</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>2.67</b>	<b>1.156</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 28 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานธุรการ กองคลัง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.156) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 1.443) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 1.055) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.42$ , S.D. = 0.900)

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.900) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.155) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ , S.D. = 1.311)

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 1.215) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ , S.D. = 1.193) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ , S.D. = 1.084)

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 0.866) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 0.888) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.155)

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ซึ่งบุคลากรงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 1.084) รองลงมา การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.073) และขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.231)

**ด้านการดำเนินชีวิต** ซึ่งบุคลากรงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 1.467) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.435) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.00$ , S.D. = 1.348)

### ตารางที่ 29

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (โครงการ 3 มิติ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	โครงการ 3 มิติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>			
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	4.00	0.894	มาก
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	4.33	0.816	มาก
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.50	1.517	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>1.076</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>			
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	3.50	0.548	มาก
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.83	0.408	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	3.17	0.408	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>0.455</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>			
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.00	1.265	ปานกลาง
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.33	0.816	ปานกลาง
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	2.83	1.169	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.05</b>	<b>1.083</b>	<b>ปานกลาง</b>

### ตารางที่ 29 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงาน ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (โครงการ 3 มิติ)

ความคิดเห็นต่อความเครียด	โครงการ 3 มิติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>			
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.17	1.169	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.50	0.837	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.67	1.211	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.78</b>	<b>1.072</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.67	1.033	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.33	1.033	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	2.67	1.366	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.56</b>	<b>1.144</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>			
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.50	1.517	ปานกลาง
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	3.17	1.602	ปานกลาง
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	3.00	1.414	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.89</b>	<b>1.511</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>3.07</b>	<b>1.057</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 29 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการ 3 มิติ กองคลัง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.07$ , S.D. = 1.057) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** ซึ่งบุคลากรโครงการ 3 มิติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.816) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.894) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 1.517)

**ด้านการบริหารงาน** ซึ่งบุคลากรโครงการ 3 มิติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 0.548) รองลงมา การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D. = 0.408) และขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 0.408)

**ด้านบรรยากาศในองค์กร** ซึ่งบุคลากรโครงการ 3 มิติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$ , S.D. = 0.816) รองลงมา บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.265) และอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 1.169)

**ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน** ซึ่งบุคลากรโครงการ 3 มิติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D. = 1.169) รองลงมา การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.67$ , S.D. = 1.211) และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.50$ , S.D. = 0.837)

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ซึ่งบุคลากรโครงการ 3 มิติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.67$ , S.D. = 1.033) ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.67$ , S.D. = 1.366) และสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.33$ , S.D. = 1.033)

**ด้านการดำเนินชีวิต** ซึ่งบุคลากรโครงการ 3 มิติส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D. = 1.602) รองลงมา ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.414) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.50$ , S.D. = 1.517)

### ตารางที่ 30

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามรายได้ ของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,001 – 25,000 บาท			25,001 – 35,000 บาท			สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านลักษณะงาน</b>												
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป	2.67	1.155	ปานกลาง	3.47	0.932	ปานกลาง	3.36	1.021	ปานกลาง	3.50	0.780	มาก
1.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ	2.58	1.240	ปานกลาง	3.11	0.913	ปานกลาง	3.47	0.932	ปานกลาง	3.04	0.690	ปานกลาง
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.92	1.084	ปานกลาง	2.92	0.997	ปานกลาง	2.96	1.109	ปานกลาง	2.75	0.737	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.72</b>	<b>1.160</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.17</b>	<b>0.947</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.26</b>	<b>1.021</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.10</b>	<b>0.736</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านการบริหารงาน</b>												
2.1 ขาดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	2.42	0.996	น้อย	3.06	1.027	ปานกลาง	2.92	0.958	ปานกลาง	2.71	1.083	ปานกลาง
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.75	1.357	ปานกลาง	3.04	0.940	ปานกลาง	2.98	1.009	ปานกลาง	2.67	0.816	ปานกลาง
2.3 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม	2.75	1.138	ปานกลาง	3.19	1.075	ปานกลาง	3.23	0.974	ปานกลาง	3.08	0.830	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.64</b>	<b>1.164</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.10</b>	<b>1.014</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.04</b>	<b>0.980</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.82</b>	<b>0.910</b>	<b>ปานกลาง</b>

## ตารางที่ 30 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามรายได้ ของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,001 – 25,000 บาท			25,001 – 35,000 บาท			สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>												
3.1 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ	3.00	1.279	ปานกลาง	3.08	1.253	ปานกลาง	3.23	1.086	ปานกลาง	3.54	1.215	มาก
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น	3.50	1.243	มาก	3.08	1.158	ปานกลาง	3.40	1.132	ปานกลาง	3.83	1.090	มาก
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย	3.00	0.953	ปานกลาง	3.70	1.186	ปานกลาง	3.51	1.154	มาก	3.58	0.830	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>1.158</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.29</b>	<b>1.199</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.38</b>	<b>1.124</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.65</b>	<b>1.045</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>												
4.1 ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	3.00	0.953	ปานกลาง	2.98	0.930	ปานกลาง	3.21	0.948	ปานกลาง	3.08	0.830	ปานกลาง
4.2 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี	2.75	1.138	ปานกลาง	2.83	1.087	ปานกลาง	2.94	1.027	ปานกลาง	3.21	0.977	ปานกลาง
4.3 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง	2.42	1.311	น้อย	2.81	0.982	ปานกลาง	2.91	0.966	ปานกลาง	3.33	0.963	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.72</b>	<b>1.134</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.87</b>	<b>1.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.02</b>	<b>0.980</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.21</b>	<b>0.923</b>	<b>ปานกลาง</b>



### ตารางที่ 30 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามรายได้ ของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความคิดเห็นต่อความเครียด	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,001 – 25,000 บาท			25,001 – 35,000 บาท			สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>												
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.33	1.155	น้อย	2.96	1.055	ปานกลาง	2.68	1.052	ปานกลาง	2.92	.974	ปานกลาง
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.92	1.240	ปานกลาง	3.26	1.041	ปานกลาง	2.96	1.055	ปานกลาง	3.00	1.063	ปานกลาง
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	2.67	1.073	ปานกลาง	3.26	1.129	ปานกลาง	3.08	1.158	ปานกลาง	3.08	1.213	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.64</b>	<b>1.156</b>	ปานกลาง	<b>3.16</b>	<b>1.075</b>	ปานกลาง	<b>2.91</b>	<b>1.088</b>	ปานกลาง	<b>3.00</b>	<b>1.083</b>	ปานกลาง
<b>ด้านการดำเนินชีวิต</b>												
6.1 มีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.17	1.115	น้อย	1.89	1.031	น้อย	2.02	1.263	น้อย	2.08	1.248	น้อย
6.2 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว	2.33	1.073	น้อย	2.26	1.211	น้อย	2.53	1.250	ปานกลาง	2.46	1.215	น้อย
6.3 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้	3.25	1.288	ปานกลาง	2.57	1.421	ปานกลาง	2.70	1.353	ปานกลาง	2.58	1.412	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.58</b>	<b>1.159</b>	ปานกลาง	<b>2.24</b>	<b>1.221</b>	น้อย	<b>2.42</b>	<b>1.289</b>	น้อย	<b>2.37</b>	<b>1.292</b>	น้อย
<b>รวม 6 ด้าน</b>	<b>2.75</b>	<b>1.155</b>	ปานกลาง	<b>2.97</b>	<b>1.076</b>	ปานกลาง	<b>3.01</b>	<b>1.080</b>	ปานกลาง	<b>3.03</b>	<b>.998</b>	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามรายได้ของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 1.155) รายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 1.076) รายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 1.080) และรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ , S.D. = 0.998) โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านลักษณะงาน

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 1.084) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.155) และบุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ , S.D. = 1.240)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.932) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 0.913) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.997)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.932) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 1.021) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.109)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.780) รองลงมา บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 0.690) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 0.737)

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

#### ด้านการบริหารงาน

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 1.138) ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.75$ , S.D. = 1.357) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.42$ , S.D. = 0.996)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 1.075) รองลงมา บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 1.027) และขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 0.940)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.974) รองลงมา ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ , S.D. = 1.009) และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.958)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสม มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.830) รองลงมา บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลต่อ

ความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.71$ , S.D. = 1.083) และขาดอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 0.816)

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

#### ด้านบรรยากาศในองค์กร

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.243) รองลงมา อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 0.953) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.279)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 1.186) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.158) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.253)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 1.154) รองลงมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 1.132) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 1.086)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 1.090) รองลงมา อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีผลต่อ

ความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58$ , S.D. = 0.830) และบรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 1.215)

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน

#### ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 0.953) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.75$ , S.D. = 1.138) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.42$ , S.D. = 1.311)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.98$ , S.D. = 0.930) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 1.087) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ , S.D. = 0.982)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D. = 0.948) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.94$ , S.D. = 1.027) และการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.91$ , S.D. = 0.966)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$ , S.D. = 0.963) รองลงมา สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ , S.D. = 0.977) และ

ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.830)

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานแตกต่างกัน

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 1.240) รองลงมา ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ , S.D. = 1.073) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.155)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 1.041) และขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 1.129) รองลงมา การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.055)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.158) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ , S.D. = 1.055) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 1.052)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในระดับ

ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.213) รองลงมา สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.063) และการไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.974)

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

#### ด้านการดำเนินชีวิต

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 1.288) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33$ , S.D. = 1.073) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.17$ , S.D. = 1.115)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.57$ , S.D. = 1.421) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.26$ , S.D. = 1.211) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.89$ , S.D. = 1.031)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาทมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70$ , S.D. = 1.353) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.53$ , S.D. = 1.250) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.02$ , S.D. = 1.263)

บุคลากรกองคลังที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ , S.D. = 1.412) รองลงมา ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว มีผลต่อความเครียดใน

ระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.46$ , S.D. = 1.215) และมีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีผลต่อความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.08$ , S.D. = 1.248)

บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

### สรุปผลการประชุมระดับความคิดเห็นกลุ่มย่อย (Focus Group) “ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง”

จัดประชุมสัมมนากลุ่มตัวอย่าง (Focus group) ของวิจัยสถาบันเรื่อง “ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2557 โดยได้เชิญหัวหน้างานและตัวแทนบุคลากรในหน่วยงาน หน่วยงานละ 1 คน เข้าร่วมประชุมสัมมนาฯ เพื่อพิจารณาปัญหาที่มีค่าคะแนนมากที่สุดที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรกองคลัง จำนวน 3 อันดับแรก และเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาร่วมกันนั้น ปัญหาที่มีค่าคะแนนมากที่สุดที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรกองคลัง จำนวน 3 อันดับแรก ได้แก่ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย, ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่นตามลำดับ ซึ่งในที่ประชุมได้เชิญ ผู้อำนวยการกองคลัง, คุณวนิดา นภาพร, หัวหน้างานบัญชี หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้างานพัสดุ หัวหน้างานโครงการ 3 มิติ หัวหน้างานธุรการ และตัวแทนบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ หน่วยงานละ 1 คน เข้าร่วมในการประชุมในครั้งนี้ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นและได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้



### งานงบประมาณ

- ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย
- ข้อเสนอแนะ** : ควรมีการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของงานอย่างเพียงพอ
- ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป
- ข้อเสนอแนะ** : ควรมีการประชุมและสอบถาม ติดตามปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรของงาน
- ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน แสงสว่าง กลิ่น เป็นต้น
- ข้อเสนอแนะ** : มีการปรับภูมิทัศน์ในหน่วยงาน โดยการจัดโต๊ะประชุม มุมสำหรับรับประทานอาหาร และให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยกันดูแลในเรื่องของแสงไฟ

### งานธุรการ

- ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย
- ข้อเสนอแนะ** : ควรมีการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของงานอย่างเพียงพอ
- ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป
- ข้อเสนอแนะ** : ดำเนินการจัดทำแผนลำดับงานที่เร่งด่วนและจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ : ข้อความร่วมมือกับบุคลากร งดนำอาหารมารับประทานภายใน ห้องทำงานและมีการปรับอุณหภูมิห้องให้อยู่ในอุณหภูมิที่ พอเหมาะสมที่ทำงาน

### งานบัญชี

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือ ขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ : ควรมีการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของงานอย่าง เพียงพอ

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณ งานมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ : มีการจัดทำแผนของหน่วยงานและจัดสรรแบ่งงานโดยเก็บสถิติ แต่ละบุคคล เพื่อใช้วางแผนในการแบ่งงานในปีต่อไป

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ : เนื่องจากงานบัญชี มีเอกสารจัดเก็บจำนวนมาก จึงนำเอกสารที่ ครบ 1 ปี จะนำเอกสารไปจัดเก็บที่ชั้น 7 อาคารวิทยบริการและ บริหาร เพื่อลดจำนวนเอกสารในหน่วยงาน

### งานการเงิน

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือ ขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ : ควรมีการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของงานอย่าง เพียงพอ

**ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป

**ข้อเสนอแนะ** : ควรมีการจัดประชุมให้บ่อยครั้งขึ้นเพื่อทบทวนทำความเข้าใจกับภาระหน้าที่ของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายเพื่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถึงกำหนดระยะเวลาส่งมอบงานตามวันและเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าของงานและภาวะเร่งด่วน ในช่วงปลายเดือน และมีการจัดทำแผนของหน่วยงานและจัดสรรแบ่งงาน เพื่อใช้วางแผนในการแบ่งงานในปีต่อไป

**ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่น เป็นต้น

**ข้อเสนอแนะ** : ควรมีการจัดทำป้ายรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ในหน่วยงานที่แสดงถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติในที่ทำงานและป้ายข้อความให้กำลังใจในการทำงานบุคลากรด้วย

#### งานพัสดุ

**ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย

**ข้อเสนอแนะ** : ควรมีการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของงานอย่างเพียงพอ

**ปัญหา/อุปสรรค** : ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป

**ข้อเสนอแนะ** : เนื่องจากปริมาณงานในแต่ละวันมีจำนวนมากซึ่งเป็นงานที่เร่งด่วนและในส่วนของงาน e-GP งานพัสดุต้องรับผิดชอบในการทำ e-GP ของหน่วยงานอื่นๆด้วย จึงต้องเร่งแก้ไขโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องให้บ่อยครั้งขึ้น เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงานและรวดเร็วแม่นยำขึ้น

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ : มีการปรับภูมิทัศน์ในหน่วยงาน โดยการจัดโต๊ะประชุม ปรับรูปแบบการจัดโต๊ะทำงานให้เหมาะสมขึ้น

### โครงการ 3 มิติ

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ : ควรมีการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรของงานอย่างเพียงพอ

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ : เนื่องจากปัญหาเกิดจากมีผู้ใช้ระบบ 3 มิติ ได้มีคำถามที่ถามเข้ามาบ่อยและเป็นคำถามเดิม ๆ ซึ่งต้องตอบคำถามซ้ำ จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำคำถาม-คำตอบที่พบบ่อย บนหน้าเว็บไซต์ของกองคลัง ([www.fis.ru.ac.th](http://www.fis.ru.ac.th)) โดยเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเพื่อความสะดวกรวดเร็ว

ปัญหา/อุปสรรค : ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง กลิ่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ : เนื่องจากอุณหภูมิไม่เหมาะสมกับสถานะการทำงาน เครื่องปรับอากาศที่มีความเก่าทำให้อุณหภูมิไม่คงที่ จึงเสนอให้จัดทำกรซ่อมบำรุงอย่างเร่งด่วน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และวิธีสัมมนากลุ่มตัวอย่าง (Focus group) ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
  2. เพื่อศึกษาความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
  3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า บุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.51 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.49 โดยมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.89 รองลงมา อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.94 ด้านสถานภาพ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.59 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.48 โดยบุคลากรส่วนใหญ่คือ งานการเงิน คิดเป็นร้อยละ 35.21 รองลงมา งานบัญชี คิดเป็นร้อยละ 19.72

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมบุคลากรกองคลังมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.16$ , S.D. = 0.975) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่า บุคลากรกองคลังเห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$ , S.D. = 0.978) และเห็นว่า งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.91$ , S.D. = 1.003)

ด้านการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.99$ , S.D. = 1.002) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่า การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ , S.D. = 1.003) และเห็นว่า บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.89$ , S.D. = 1.016)

ด้านบรรยากาศในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$ , S.D. = 1.153) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 1.108) และเห็นว่า บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.20$ , S.D. = 1.188)

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.97$ , S.D. = 0.996) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่า ขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 0.919) และเห็นว่า การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.90$ , S.D. = 1.020)

ด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.00$ , S.D. = 1.090) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่า ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.11$ , S.D. = 1.149) และเห็นว่า การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะ การ

ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ , S.D. = 1.055)

ด้านการดำเนินชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.36$ , S.D. = 1.249) หากพิจารณารายข้อพบว่า ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ , S.D. = 1.381) และเห็นว่า มีความขัดแย้งภายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.99$ , S.D. = 1.158)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของเพศชาย และเพศหญิงต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

3.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไปของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎระเบียบของบุคลากรกองคลัง เพศชาย และเพศหญิง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.4 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5 การขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.6 การกระจายงานภายในหน่วยงานไม่เหมาะสมของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.7 บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

- 3.9 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.10 การขาดการสื่อสาร/ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.11 สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดีของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.12 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในหน่วยงานกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.13 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.14 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.15 การขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.16 ความขัดแย้งภายในครอบครัวของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.17 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัวของบุคลากรกองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
- 3.18 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ของบุคลากร กองคลัง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน



4. ผลจากเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

4.1 ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามเพศของ  
บุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า เพศชาย มีความเครียดอยู่ในระดับ  
ปานกลาง และเพศหญิง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายข้อพบว่า  
เพศชายและเพศหญิงเห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือ  
ขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยมากที่สุด

4.2 ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามอายุของ  
บุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า อายุระหว่าง 30-40 ปี มีความเครียดในการ  
ปฏิบัติงานมากที่สุด หากพิจารณารายข้อพบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปีเห็นว่า สภาพแวดล้อม  
ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น มากที่สุด, ช่วงอายุ  
ระหว่าง 30-40 ปี เห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณ  
มากเกินไปมากที่สุด และช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป เห็นว่า อุปกรณ์  
และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย  
มากที่สุด

4.3 ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามสถานภาพของ  
บุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความ  
เครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด หากพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด  
เห็นว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีความเร่งด่วนและมีปริมาณมากเกินไป  
มากที่สุด บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส เห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน  
มีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยมากที่สุด และสถานภาพหย่าร้าง  
เห็นว่า บุคลากรภายในกองคลังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย และอุปกรณ์และ  
เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย  
มากที่สุด และสถานภาพอื่น เห็นว่า สัมพันธภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี และ  
ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้มากที่สุด

4.4 ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามหน่วยงานของบุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า งานการเงิน มีความเครียดมากที่สุด หากพิจารณารายข้อพบว่า งานการเงิน, งานงบประมาณ, งานบัญชี และงานธุรการ เห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยมากที่สุด ส่วนงานพัสดุและโครงการ 3 มิติ เห็นว่า บุคลากรภายในกองคลัง ขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายมากที่สุด

4.5 ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน แยกตามรายได้ของบุคลากรกองคลัง ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด หากพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น ออxygen, แสงสว่าง และกลิ่น เป็นต้น มากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท และรายได้ 25,001-35,000 บาท เห็นว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัยมากที่สุด

### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการดำเนินชีวิตของบุคลากรกองคลัง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

จากการศึกษา พบว่าความคิดเห็นที่ส่งผลให้บุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความเครียดคือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน มีความเร่งด่วนและมีปริมาณงานมากเกินไป เนื่องจากกองคลังเป็นหน่วยงานหลักในการเบิกจ่ายเงินจากเงินรายได้แผ่นดินและเงินรายได้มหาวิทยาลัย ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จะทำการส่งเอกสารเพื่อขอเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินเข้ามาสู่

กองคลัง ส่งผลให้ปริมาณงานที่กองคลังในแต่ละวันจึงมีจำนวนที่มากและทุกหน่วยงานจะต้องทำส่งเรื่องการเบิกจ่ายให้แก่กองคลังให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน รวมถึงลักษณะการทำงานของกองคลังเกี่ยวข้องกับระเบียบราชการและกฎหมายต่างๆ ส่งผลให้บุคลากร กองคลัง มีความเครียดที่เกิดจากลักษณะงาน เนื่องจากการที่มีบทบาทที่รุนแรง หากมีการทำงานที่ผิดพลาดส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Heltriegel, Sloocum and Woodman (1998 , pp. 202-206) อธิบายสาเหตุของความเครียดที่เกิดจากปริมาณงานที่มากกว่า บุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมากในขณะที่มีเวลาในการทำงานไม่เพียงพอจึงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด

ความเครียดที่เกิดจากด้านบรรยากาศในองค์กร ซึ่งบรรยากาศในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม ไปเพราะที่ทำงานก็เปรียบเสมือนกับบ้านหลังที่สองของคนทำงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังความสุขที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยความกระตือรือร้นจนงานนั้นประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำหรือลดลง ซึ่งการทำงานกับความเครียดเป็นของคู่กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากบุคลากรกองคลัง มีความเครียดที่เกิดสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียง อุณหภูมิ กลิ่น มลภาวะ ความแออัด หรือแม้แต่เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นการสร้างความเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจอีกด้วย ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม จากผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับทฤษฎี Heltriegel, Sloocum and Woodman อธิบายสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานเกิดจากเงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองไม่ให้ถูกรบกวนจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอันได้แก่อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลงเสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม หรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องานที่ทำระหว่างบุคคล หากปล่อยให้เกิดปัญหาดังกล่าวเป็นระยะเวลาอนาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดได้

ความเครียดที่เกิดจากเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันอย่างมาก ซึ่งกองคลังมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นคอมพิวเตอร์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานของกองคลังในปัจจุบัน เนื่องจากคอมพิวเตอร์บางส่วนของกองคลังเป็นเครื่องเก่า เสียบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าวจึงสร้างความเครียดให้แก่บุคลากร กองคลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย พนิดา ภักดี (2551) ได้ศึกษาเรื่องการบิดเบือนในช่วงพักที่มีผลต่อความเมื่อยล้า ความเครียดในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครู โดยได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเกิดจากปัจจัยด้านการสื่อสารบกพร่อง คือ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสารที่ทันสมัยทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน

ความเครียดที่เกิดสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานซึ่งถือว่ามีความสำคัญหากเกิดการขาดการสื่อสาร ประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน หากมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ผิดพลาด ส่งผลกระทบต่องานให้ได้รับผลเสีย และส่งผลให้เกิดความเครียดหรือการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรส่งผลให้เกิดความเครียดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper and Cartwright (1997) ได้ระบุสาเหตุของความเครียด ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน (Relationships at Work) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องล้วนมีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดของบุคคล ซึ่งการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลและองค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี สัมพันธภาพในที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationships with Boss) คือการที่พนักงานได้รับความไว้วางใจ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หากพนักงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความคับข้องใจและเกิดความเครียดได้
2. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationships with Subordinates) หมายถึง ที่หัวหน้างานเห็นความสำคัญของลูกน้อง โดยการให้เวลา ความสนใจ จนทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกที่ดีกับหัวหน้า หากหัวหน้าไม่เห็นความสำคัญของงานมากกว่าลูกน้องและ

ไม่ใส่ใจ ไม่เห็นความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องซึ่งทำให้เกิด  
ความเครียดสูง

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Colleagues) คือ  
ความเครียดที่เกิดจากการแข่งขัน ขัดแย้ง และการไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน  
ร่วมงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพ บรรยากาศและความสำเร็จขององค์กร

ความเครียดที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจาก  
หน่วยงานให้มีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ การส่งเสริมให้มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น  
การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นั้น ถือเป็น  
ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ให้มีกำลังใจในการสร้างสรรค์  
ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ซึ่งหากบุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้  
ก้าวหน้าทางสายงานก็อาจจะก่อให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งตรงกับ ธนดล หาญอมรเศรษฐ  
(2539) ได้กล่าวว่า การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต้นเหตุแห่งความเครียด กรณี  
เกิดขึ้นเพราะพนักงานมักจะคิดว่า การไต่บันไดในอาชีพมักจะมีอุปสรรคเสมอ รวมถึง  
โอกาสที่จะพัฒนาตนเอง ความคาดหวังที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน ระบบการ  
ประเมินผลในวิชาชีพไม่ชัดเจน การเมืองภายในบริษัท ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความเครียด  
ในหน้าที่การงาน การที่ไม่ได้รับการพัฒนาอันเป็นมาจากการไม่สามารถเข้าถึงการ  
ฝึกอบรมและการยกระดับทักษะ อาจนำไปสู่การมองตัวเองว่าด้อยคุณค่า ก่อให้เกิด  
ความคับข้องใจและความเครียด การปิดกั้นไม่ให้ก้าวหน้าเกิดจากการมองเห็น โอกาส  
อันจำกัด หรือมาจากระบบการประเมินที่ไม่ชัดเจน ทั้งหลายเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุการ  
นำไปสู่การที่พนักงานจำเป็นต้องปรับความหวังของตนเองให้ต่ำลง เพื่อให้สอดคล้องกับ  
สายอาชีพ หรืองานที่เหมาะสมกับตน สิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน สร้าง  
ความเครียด และทำให้พนักงานที่มีความกระตือรือร้นแสวงหางานใหม่ ทำให้เกิดการ  
สูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่าและนำไปสู่การมีผลผลิตที่ต่ำลง

ความเครียดที่เกิดจากการดำเนินชีวิต เช่น ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้ ความขัดแย้ง  
ภายในครอบครัว และปัญหาเรื่องสุขภาพของตนหรือคนในครอบครัว ก็จะส่งผลให้เกิด  
ความเครียดต่อบุคลากรกองคลัง ซึ่งตรงกับทฤษฎี Cooper and Cartwright (1997)  
กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว (ด้านเวลา) ซึ่งบางครั้งการทำ

หน้าที่ 2 อย่างอาจก่อให้เกิดปัญหา จึงเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัย พีระ ครีกครื้นจิตร (2529) ได้วิจัยเรื่องความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตศึกษากลางและเขตการศึกษา 5 โดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบวัดความเครียด HOS (Health Opinion Survey) ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน โดยสรุปผลการวิจัยว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาส่วนกลาง ได้แก่ปัญหาหนี้สินหรือการเงิน ความเพียงพอของอุปกรณ์การเรียนการสอน ความคิดเห็นต่องานที่ทำงาน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและวุฒิการศึกษา ส่วนเขตการศึกษา 5 ได้แก่ปัญหาหนี้สินหรือการเงิน ความคิดเห็นต่องานที่ทำและความสัมพันธ์ในครอบครัว

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย “ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

การวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบริหารงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการดำเนินชีวิต บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังได้ดำเนินการตามเกณฑ์และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการทำงาน ขององค์กร โดยปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย แต่การวิจัยเมื่อพิจารณาตามรายชื่อแล้วนั้น มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานบางรายชื่อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งการพัฒนาองค์กรต้องมีการตอบสนองและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลักสำคัญ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์กร

ก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง จึงต้องให้ความสนใจความคิดเห็นต่อความเครียดในรายชื่อที่มีความคิดเห็นในระดับที่มาก โดยสนใจในเรื่องของความคิดเห็นที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังที่ Miller and Keane ได้กล่าวไว้ เพื่อศึกษาผลกระทบต่อความคิดเห็นความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์นำไปพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มจำนวนครั้งในการประชุมแต่ละหน่วยงาน เพื่อการทบทวนภาระหน้าที่และการมอบหมายงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำข้อมูลที่มีปัญหาหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมาปรับปรุง วางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงานต่อไป

3. การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเน้นการสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ลดภาวะความเครียด เน้นการปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและความรักความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัด ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในรูปแบบของการมีกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน โดยมีการถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเน้นความต่อเนื่อง

4. ควรมีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบพัสดุประจำปี มาเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดซื้อครุภัณฑ์ในปีงบประมาณถัดไป

5. ควรมีการติดป้ายรณรงค์ในเรื่องของการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน และป้ายข้อความในกรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน

6. ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในรูปของการตอบคำถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้ผู้มาติดต่อ โดยเผยแพร่ข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในส่วนขององค์กร เพื่อลดภาวะปริมาณเร่งด่วนในการตอบข้อซักถาม เป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้กับผู้มาติดต่อนำไปปฏิบัติตาม

7. ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อตรวจสอบอายุการใช้งานและยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์สำนักงาน หลอดไฟ เครื่องคอมพิวเตอร์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในหน่วยงาน

## บรรณานุกรม

- กรกนก อ่อนคำภา. (2546). **ความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตบริษัท เอกเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กระทรวงสาธารณสุข. กรมสุขภาพจิต. (2541). **คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงฯ.
- ขวิญญูทัย ศรีชัยสันติกุล. (2548). **ปัจจัยในการทำงาน ความเชื่ออำนาจควบคุม ความเครียดและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ความเครียดที่เกิดจากทำงาน**. [ออนไลน์]. (2548). แหล่งที่มา : <http://www.siamhealth.net/Disease/neuro/psy/stress/stress.htm>.
- ความเครียดจากการทำงาน**. [ออนไลน์]. (2555). แหล่งที่มา : <http://www.cardiobook.net/content/view/85-ความเครียดจากการทำงาน.html>
- จรรยา เกษศรีสังข์. (ม.ป.ป.). **จิตวิทยาทั่วไป**. นครปฐม : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- จำลอง ดิษขวณิช และพริ้มเพรา ดิษขวณิช. (2545) **ความเครียด ความวิตกกังวล และสุขภาพ**. เชียงใหม่ : โครงการตำราคณะแพทยศาสตร์.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). **ศาสตร์การจัดการ**. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.



- นริศรา วงศ์ไธย. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลาง เชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- บวร สงกศิริ และคณะ. (2540). **ภาวะความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของข้าราชการตำรวจในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.**
- บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2539). **สุขภาพจิต. อุดรดิตต์ : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏอุดรดิตต์.**
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2546). **จิตวิทยาการปรับตัว. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.**
- วิภาพร มาพบสุข. (2541). **จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.**
- ศรินยา เสนโตพิศ. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2525). “ความเครียดของนักบริหาร : ปัญหาและทางออก.” **วารสารสังคมศาสตร์, 19(2), 62-89.**
- สมฤดี ราชภู่อ่อนกุล. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สุดรัก พิละกันทา. (2541). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์ ศษ.ม.(การส่งเสริมสุขภาพ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

สุวรรณ อุ่นตันติ. (2546). **บริหารความเครียด**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัย.

อดิศักดิ์ สวนกุล. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน).**  
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

**ภาคผนวก**



## แบบสอบถาม

### ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี

---

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 -40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

อื่น (โปรดระบุ.....)

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. หน่วยงาน

งานการเงิน

งานงบประมาณ

งานพัสดุ

งานบัญชี

งานธุรการ

โครงการ 3 มิติ

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท

สูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบ ที่ท่านพิจารณาว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีหลักเกณฑ์การวัดระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน “มากที่สุด”

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน “มาก”

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน “ปานกลาง”

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน “น้อย”

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยนั้นมีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน “น้อยที่สุด”

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด				
	5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
1.1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันมีมากเกินไป					
1.2 งานที่ปฏิบัติมีความเร่งด่วน					
1.3 งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
1.4 งานที่ปฏิบัติไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
1.5 ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน					
<b>2. ปัจจัยด้านการบริหารงาน</b>					
2.1 บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน					
2.2 ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
2.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ยุติธรรม					
<b>3. ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร</b>					
3.1 บรรยากาศภายในที่ทำงานไม่เป็นที่พอใจ					
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง, กลิ่น เป็นต้น					
3.3 อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอหรือขาดประสิทธิภาพและความทันสมัย					
3.4 การมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกในหน่วยงาน					

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด				
	5	4	3	2	1
<b>4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>					
4.1 ขาดการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน					
4.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ดี					
4.3 บุคลากรในหน่วยงานไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
4.4 การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน					
<b>5. ปัจจัยด้านความสำเร็จในที่ทำงาน</b>					
5.1 การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
5.2 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
5.3 ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน					
<b>6. ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิต</b>					
6.1 มีปัญหาขัดแย้งภายในครอบครัว					
6.2 ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
6.3 ปัญหาเรื่องสุขภาพของตัวหรือคนในครอบครัว					
6.4 ปัญหาเรื่องที่พักอาศัยและสังคมของเพื่อนบ้าน					
6.5 ภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\* ขอขอบคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน \*\*

\*\* คณะกรรมการวิจัย กองคลัง \*\*

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	รองศาสตราจารย์ชำนาญ เต็มเมืองปัก
วัน เดือน ปีเกิด	2 ตุลาคม 2492
วุฒิการศึกษา	กศ.บ. (ฟิสิกส์) วท.ม. (ฟิสิกส์)
ตำแหน่ง	รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง การเปรียบเทียบกระบวนการสรรหาอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เรื่อง แรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537 – 2549)
3. เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537 – 2549)
4. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
5. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวชัชภมณ เชาวลิต
วัน เดือน ปีเกิด	22 กรกฎาคม 2503
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC)  
ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557



## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางพิมพ์พร อ้นอาจ
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2497
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	งานงบประมาณ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางทัศนิตา ศรีวิมล
วัน เดือน ปีเกิด	15 กุมภาพันธ์ 2502
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	งานพัสดุ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพจนีย์ จุฬารัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	20 ธันวาคม 2503
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	งานบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่  
รับเงินค่าธรรมเนียมงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ปี 2552
2. เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงาน-  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2552
3. เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2553
4. เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงาน  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2554
5. เรื่อง บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2554
6. เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงาน-  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2555
7. เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2555

8. เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรหลังการประเมินคุณภาพการศึกษา กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2556
9. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
10. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุชาวดี เสืองามเอี่ยม
วัน เดือน ปีเกิด	5 ธันวาคม 2515
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการตลาด) มหาวิทยาลัยเกริก ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	งานธุรการ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางลดาภรณ์ สงแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2517
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โครงการ 3 มิติ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายชนกร เพิ่มพานิช
วัน เดือน ปีเกิด	2 ธันวาคม 2517
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานพัสดุ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

- เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
- เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวศิริภรณ์ ภูมาลา
วัน เดือน ปีเกิด	11 พฤศจิกายน 2521
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

- เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
- เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557



## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวชนธรร วรรณสุข
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤศจิกายน 2526
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวศศิธร โพธิ์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2521
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป (บัญชี) สถาบันราชภัฏธนบุรี ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่  
รับเงินค่าธรรมเนียมงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ปี 2552
2. เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงาน-  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2552
3. เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2553
4. เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงาน  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2554
5. เรื่อง บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2554
6. เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงาน-  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2555
7. เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา  
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2555

8. เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรหลังการประเมินคุณภาพการศึกษา กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2556
9. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
10. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุภาวรัตน์ วัฒนสุภาพงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 มีนาคม 2522
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอินอัปสร สุขสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2526
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาอุตสาหกรรมบริการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

- เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
- เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายณัฐ ธาระสีบ
วัน เดือน ปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ 2528
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบัญญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการบริหารชั้นสูง) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานพัสดุ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

## ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเอกมณี ธรรมจรัส
วัน เดือน ปีเกิด	23 มีนาคม 2531
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	งานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานวิจัยสถาบัน

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC)  
ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557

**ประวัติผู้ร่วมทำวิจัย**

<b>ชื่อ ชื่อสกุล</b>	นางสาวอารตี ธรรมวรังกูร
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	18 เมษายน 2534
<b>วุฒิการศึกษา</b>	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชีและการเงิน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
<b>ตำแหน่ง</b>	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
<b>สถานที่ทำงาน</b>	งานงบประมาณ กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**ผลงานวิจัยสถาบัน**

1. เรื่อง ความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557
2. เรื่อง ความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC)  
ในปี พ.ศ. 2558 ของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2557