



## รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อ  
สุขภาวะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
คณะวิศวกรรมศาสตร์

ผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภิสพร มีมงคล  
ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัญชนา สินธวาลัย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย จากเงินรายได้  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประเภทโครงการวิจัยสถาบัน  
ประจำปีงบประมาณ 2553

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิจัยระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยปัจจัยที่ทำวิจัย ได้แก่ (i) องค์ประกอบส่วนบุคคล กล่าวคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและสุขภาพ (ii) องค์ประกอบด้านหน้าที่ ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงสอน และคุม Lab ต่อสัปดาห์ สำหรับอาจารย์ (iii) ทัศนคติต่องาน ได้แก่ ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน ความผูกพันต่อองค์กร และเงินเดือน สวัสดิการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่า Cronbach's Alpha เกินกว่า 0.7 กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือ 86 คนจากกลุ่มประชากร 333 คน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และบุคลากรร้อยละ 40.7 มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด ถัดมาคือร้อยละ 29 มีความเครียดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 16.3 มีความเครียดในระดับน้อย และร้อยละ 14 มีความเครียดในระดับสูงมาก ในส่วนขององค์ประกอบส่วนบุคคลพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือเพศหญิงมีระดับความเครียดที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยด้านหน้าที่พบว่า มีเพียงปัจจัยเรื่องช่วงอายุงานที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านทัศนคติ พบว่าทัศนคติด้านสภาพแวดล้อม สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ท้ายสุดเมื่อพิจารณาในส่วนของ องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลให้เกิดทัศนคติต่องานในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านเพศและ ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกัน

## Abstract

To this research, it was an attempt to ascertain the level of stress in the staff in the Faculty of Engineering, Prince of Songkla University. Besides, the analysis of factors contributing the stress, which can affect to the wholeness and efficiency of the staff, was focused. The factors of concern were (i) *Personal Details*; sex, age, marriage status, education and health status (ii) *Work Background*; department, work experience, position, income, hours of lab and lecture (iii) *Attitudes to Work* in the aspects of environment, job type, relationship with colleagues, relationship with leaders, organization loyalty, salary and welfare. The data gathering instrument was a questionnaire and it was tested to ensure that the questions were comprehensible and possible to complete. The Cronbach's alpha scores for key aspects exceeded 0.7, which were acceptable. The total respondents were 86 from the total population of 333.

The survey revealed that 40.7 percent of staff has got the stress as a moderate level, which was considered as the majority. Respectively, 29 percent of staff has got high level of stress, 16.3 percent has got the little stress and 14 percent has got the extremely high level of stress. Focusing on the *Personal Detail*, only one factor, sex was found to be significant (at  $p<0.05$ ). Female tends to has higher stress level. For the *Work Background*, work experience was found to be significant (at  $p<0.05$ ). Besides, three aspects of *Attitudes to Work* were found to be negatively significant (at  $p<0.05$ ). Those aspects are environment, relationship with colleagues and organization loyalty. Another aspect of *Attitude to Work*, job type has a negatively significant better fit (at  $p<0.01$ ). In addition, the finding provided evidence that some of aspects of the *Personal Detail* and *Work Background* were significant to the *Attitudes to Work* (at  $p<0.05$ ). Those factors were sex and department.

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการวิเคราะห์ทางสถิติ การนศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสภาวะ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีของบุคคลตั้งรายนามต่อไปนี้

ผศ.ดร.รัฐชนา สินธวาลัย อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งคอยให้คำปรึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปี 2553 ประเภททุนวิจัยสถาบัน ที่ให้การสนับสนุนทุนในการทำโครงการจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณคุณอาจารย์ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ วิทยาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย

ด้วยความขอบพระคุณอย่างสูง

ลงชื่อ.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภิสพร มีมงคล)

## คำนำ

รายงานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งได้รับเงินอุดหนุน การวิจัยจากเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประเภททุนวิจัย ในการวิจัยจะเกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากร คณะฯ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียด ทั้งในด้านขององค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ และการศึกษาในด้านของทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อระดับความเครียด

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มอบความไว้วางใจ ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์เหมาะสมต่อ อาจารย์และบุคลากร ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไปตามสมควรกับวาระและข้อจำกัดของงานวิจัย

ผศ.ดร.นภิสพร มีมงคล

ผู้วิจัย

## สารบัญ

บทคัดย่อ .....	ก
Abstract .....	ข
กิตติกรรมประกาศ .....	ค
คำนำ .....	ง
สารบัญ .....	จ
รายการตาราง .....	ฉ
รายการภาพประกอบ .....	ช
บทที่ 1 บทนำ .....	1-1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา .....	1-1
1.2 วัตถุประสงค์ .....	1-2
1.3 ขอบเขต .....	1-2
1.4 วิธีการวิจัย .....	1-2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	1-2
บทที่ 2 การสำรวจเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	2-1
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	2-1
2.2 นิยามศัพท์ .....	2-3
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด .....	2-3
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ .....	2-8
2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม .....	2-10
2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ .....	2-11
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย .....	3-1
3.1 การกำหนดคำถามการวิจัย .....	3-2
3.2 การกำหนดกรอบแนวคิดทางทฤษฎี .....	3-2
3.3 การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	3-4
3.4 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง .....	3-6
3.5 การจัดส่งและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม .....	3-7
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม .....	3-8
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	4-1
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ .....	4-1
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากร จำแนกตามระดับความเครียด .....	4-4
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน .....	4-11

## สารบัญ (ต่อ)

4.4 การวิเคราะห์ระดับของทัศนคติ โดยการพิจารณาตามภาควิชาหรือหน่วยงานสังกัด และสายการปฏิบัติงาน.....	4-19
4.5 ระดับความเครียด .....	4-26
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	4-29
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	5-1
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	5-1
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	5-4
5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	5-5
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	5-6
บรรณานุกรม .....	ช
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	ก-1
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบแบบสอบถาม.....	ข-1
ภาคผนวก ค ผลลัพธ์การประมวลผล.....	ค-1
ภาคผนวก ง บทคัดย่อและใบตอบรับในการนำเสนอบทความที่ประชุมวิชาการ.....	ง-1

## รายการตาราง

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
3.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบ่งตามทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ	3 – 4
3.2	เกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2	3 – 5
3.3	เกณฑ์ในการแบ่งระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติที่ดีต่องาน	3 – 6
3.4	เกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 3	3 – 6
3.5	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด	3 – 7
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์ประกอบส่วนบุคคล	4 – 1
4.2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแยกตามภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด	4 – 2
4.3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์ประกอบด้านหน้าที่	4 – 3
4.4	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความเครียด	4 – 4
4.5	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความเครียด	4 – 5
4.6	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความเครียด	4 – 5
4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียด	4 – 6
4.8	ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกับระดับความเครียด	4 – 6
4.9	ความสัมพันธ์ระหว่างภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความเครียด	4 – 6
4.10	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับระดับความเครียด	4 – 7
4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความเครียด	4 – 8
4.12	ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานกับระดับความเครียด	4 – 9
4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับความเครียด	4 – 9
4.14	ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงสอนกับระดับความเครียด	4 – 10
4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงคุม lab กับระดับความเครียด	4 – 10
4.16	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน	4 – 12
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน แบ่งตามสายงานและภาควิชา	4 – 20
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ แบ่งตามสายงานและภาควิชา	4 – 21
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งตามสายงานและภาควิชา	4 – 22
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน แบ่งตามสายงานและภาควิชา	4 – 23



## รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กรแบ่งตามสายงานและภาควิชา	4 – 24
4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการแบ่งตามสายงานและภาควิชา	4 – 25
4.23	จำนวนและร้อยละ แบ่งตามระดับความเครียด	4 – 26
4.24	ระดับความเครียดโดยแยกตามภาควิชาหรือหน่วยงาน และสายงาน	4 – 26
4.25	รายละเอียดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	4 – 29
4.26	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ	4 – 31
4.27	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ	4 – 31
4.28	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส	4 – 32
4.29	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา	4 – 32
4.30	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสุขภาพ	4 – 33
4.31	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด	4 – 33
4.32	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุงาน	4 – 34
4.33	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน	4 – 34
4.34	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน	4 – 35
4.35	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสายงาน	4 – 36
4.36	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามรายได้	4 – 36

## รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
4.37	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน	คณะ 4 – 37
4.38	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงคุม Lab	คณะ 4 – 37
4.39	Correlation Test ของทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ	4 – 38
4.40	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน	4 – 39
4.41	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำใน หน้าที่	4 – 40
4.42	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4 – 41
4.43	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร	4 – 41
4.44	ผลการทดสอบสมมติฐานของทัศนคติในด้านต่างๆ จำแนกตาม องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่	4 – 43
ค.1	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนก ตามเพศ	ค – 2
ค.2	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนก ตามอายุ	ค – 3
ค.3	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนก ตามสถานภาพสมรส	ค – 4
ค.4	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนก ตามระดับการศึกษา	ค – 5
ค.5	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนก ตามสุขภาพ	ค – 6
ค.6	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนก ตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด	ค – 7

## รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	ชื่อตาราง	หน้า
ค.7	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามอายุงาน (ปี)	ค – 8
ค.8	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	ค – 9
ค.9	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามสายงาน	ค – 10
ค.10	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามรายได้ (บาท)	ค – 11
ค.11	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์ จำแนกตามชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ (ชม.)	ค – 12
ค.12	ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์ จำแนกตามชั่วโมงการคุม Lab ต่อสัปดาห์ (ชม.)	ค – 13

## รายการภาพประกอบ

รูปที่	ชื่อรูป	หน้า
3.1	ขั้นตอนการวิจัย	3 – 1
3.2	กรอบความคิดงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความเครียด	3 – 3
3.3	ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม	3 – 4
4.1	Radar Chart ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	4 – 20
4.2	Radar Chart ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	4 – 21
4.3	Radar Chart ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4 – 22
4.4	Radar Chart ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	4 – 23
4.5	Radar Chart ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร	4 – 24
4.6	Radar Chart ค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4 – 25
4.7	กราฟแท่งระดับความเครียดโดยแยกตามภาควิชาและสายงาน	4 – 29
ก.1	รูปแบบของแบบสอบถามเอกสาร	ก – 2
ก.2	รูปแบบของแบบสอบถาม Online	ก – 7
ข.1	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ	ข – 3
ข.2	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	ข – 4
ข.3	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านงานที่ทำในหน้าที่	ข – 4
ข.4	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ข – 4
ข.5	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	ข – 4
ข.6	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร	ข – 5
ข.7	ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ข – 5

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ความเครียดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ ส่งผลกระทบต่างๆ เช่น ความเครียดของพฤติกรรมกล้ามเนื้อ พฤติกรรมเหงื่อออกมากผิดปกติ หัวใจเต้นแรงและเร็ว วิงเวียนศีรษะ ท้องปั่นป่วน ซึ่พจรเต้นเร็วผิดปกติ พฤติกรรมวิตกกังวล เกิดความกลัวต่างๆ ขาดสมาธิ และนอนไม่หลับกระวนกระวายใจ ความเครียดนี้หากได้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถที่จะปรับตัว เผชิญหรือจัดการกับมันได้ ก็จะเป็นอันตรายและอาจนำมาสู่การฆ่าตัวตายได้ ซึ่งจากการศึกษาเรื่องความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทยโดยกองแผนงาน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขในปี 2541 พบว่า ประชากรไทยทั่วประเทศที่มีอายุระหว่าง 12 – 60 ปี แยกเป็นชาย 43.9% หญิง 56.1% พบว่า 67.6% ของประชากรมีความเครียดเกิดขึ้น โดยสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาการงาน รองลงมาคือ ปัญหาการเรียน ที่สำคัญคือ ปัญหาทางด้านการเงินและเศรษฐกิจตามลำดับ (ธงชัย ทวีชาติ และคณะ, 2541)

ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพนั้นสามารถเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานได้ โดยทั่วไป University of Manchester Institute of Science and Technology ได้จัดลำดับอาชีพที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดจากการทำงาน โดยหนึ่งในนั้นได้รวมถึงอาชีพครู อาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษารวมอยู่ด้วย ความเครียด จะมีความรุนแรงมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยเสริมหลายประการ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วัย เป็นต้น ความเครียดของเพศหญิงและชายจะแตกต่างกัน ผู้ชายจะเหมาะสมกับงานที่ต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจค่อนข้างสูงและงานที่ต้องใช้แรงงานมากกว่า อาจเกิดความเครียดได้มากกว่า ภาวะความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีผลต่อการเกิดความเครียดแตกต่างกัน ปัจจัยประการที่สองเป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเกิดจากการสูญเสียสิ่งที่รัก และปัจจัยสุดท้ายคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น สภาพขององค์กรที่ปฏิบัติงาน นโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรมาตรฐานขององค์กร ที่วางไว้สูงหรือล้าสมัยเกินไป และบรรยากาศทางสังคมในหน่วยงาน (ภาวิณี ตันรังสรรค์, 2551)

สำหรับอาชีพอาจารย์ในประเทศไทยนั้น นโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายทางการเมือง อาจส่งผลให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัว เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา นโยบายจากผู้บริหารที่มีความเข้มงวดและกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตามและยึดถืออย่างเคร่งครัด ภาระหน้าที่งานจำนวนมากที่ต้อง

รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำและค่าครองชีพสูง อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเครียดขึ้น เมื่อมีความเครียดมากถึงในระดับที่สูงเกินไปก็อาจจะเป็นที่มาของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Misbehavior) เช่น การเอาอารมณ์มาอยู่เหนือเหตุผลในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงานเนื่องจากปัญหาส่วนตัว การใช้แอลกอฮอล์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน การใช้ความรุนแรงในที่ทำงานทั้งทางด้านวาจา ( Verbal Abuse) และทางกาย (Physical Abuse) ที่จะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2548) การสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าสะพรึงกลัวในที่ทำงาน อาจบั่นทอน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของผลงาน ในแต่ละบุคคลลง รวมทั้งอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจได้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงสนใจที่จะศึกษาความเครียดและปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด โดยเลือกที่จะศึกษากลุ่มอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ คาดว่าจะสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการประเมิน ระดับความเครียดและและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรดังกล่าวได้

## 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## 1.3 ขอบเขต

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาองค์ประกอบของความเครียดจากการทำงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## 1.4 วิธีการวิจัย

ออกแบบสอบถามโดยคัดเลือกคำถามจากแบบสอบถามจากกรมสุขภาพจิต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทำการหาระดับและปัจจัยของความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## บทที่ 2

### การสำรวจเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจมาศ จงกล (2551) ศึกษาระดับความเครียดของครู บัณฑิตหรือสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด การจัดการความเครียดและปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของครู ซึ่งทำการศึกษากับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปัตตานี เขต 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุ คือ ปัจจัยด้านความไม่สงบในพื้นที่เสี่ยงภัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของครู คือ เพศ อายุ ภูมิสำเนา ประสบการณ์การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและความไม่สงบในพื้นที่ และพบว่าครูเลือกวิธีในการจัดการความเครียดด้วยการเผชิญปัญหาเป็นอันดับแรก

ปราณี สุทธิสุขนธ์ และคณะ (2551) ศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน พบว่า ร้อยละ 50 ของบุคลากรมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27 คือ ผู้ที่มีความเครียดสูง และมีเพียงร้อยละ 4 ที่มีความเครียดในระดับรุนแรง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรอายุ เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรที่ทำงานที่สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะเกิดความเครียดมาก และคนที่ต้องรับผิดชอบสูงก็จะมีระดับความเครียดมากตามไปด้วย

นวรรตน์ ศรสุริยา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุนไทย – ญี่ปุ่น พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

กิตติพล ปานเจริญ (2548) ศึกษาสาเหตุและเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน จังหวัดระยอง พบว่าข้าราชการสำนักงานที่ดิน จังหวัดระยอง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ระดับปริมาณงานที่มากเกินไป ส่งผลให้มีความเครียดอยู่ในระดับสูง อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน แต่ฝ่ายที่ปฏิบัติมีผลต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สวามินี ศรีโพธิ์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ไชนิส จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานบริษัทที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรรณิกา ดุษฎี (2546) ศึกษาความเครียดและสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20.75 ไม่มีอาการเครียด กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 79.25 มีความเครียดเฉลี่ยระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์พบว่า สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ 4 ประเภทคือ ปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ชรณินทร์ กองสุข และคณะ (2546) ศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของประชาชนไทย พบว่า โดยส่วนใหญ่ประชาชนชาวไทยมีความเครียดอยู่ในระดับน้อย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพทางการเงิน จำนวนห้องพักในบ้าน การมีที่ดินเป็นของตนเอง เคยผ่าตัดหรือได้รับการบาดเจ็บที่ศีรษะ การเจ็บป่วยจำเป็นต้องไปพบแพทย์ ความกังวลกับความเจ็บป่วย จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ที่มีต่อพ่อแม่ต่อสามีภรรยา การมีญาติป่วยด้วยโรคทางจิตเวชและความสัมพันธ์กับญาติที่ป่วยด้วยโรคทางจิตเวช มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิภาวี ลีมนेत्र (2546) ศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน



ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับความนับถือ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.172 0.244 0.235 0.269 0.251 และ 0.221 ตามลำดับ

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกศึกษาปัจจัยและทัศนคติที่น่าจะเกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อันได้แก่ ทัศนคติด้าน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทัศนคติด้านงานที่ทำในหน้าที่ ทัศนคติด้านสัมพันธภาพ ระหว่างหัวหน้างาน ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติด้านความผูกพันต่อ องค์กร และทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนำมาศึกษาร่วมกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา สุขภาพ และ องค์ประกอบด้านหน้าที่ ได้แก่ ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อ เดือน ชั่วโมงสอนและชั่วโมงคุม Lab ต่อสัปดาห์

## 2.2 นิยามศัพท์

ความเครียด (Stress) หมายถึง สภาวะการตอบสนองของบุคคลทั้งทางกายและจิตใจ ต่อสภาพที่เกิดขึ้น ความวิตกกังวลและความกลัว เช่น ความรู้สึกสิ้น สิ้นหวัง หัวใจเต้นแรง ปัญหาสุขภาพ นอนไม่หลับ ปวดและเวียนศีรษะ ปวดท้อง เป็นต้น

สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ , 2550) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงานนั่นเอง เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อน ร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอากาศ แสงสว่าง เสียง ความ สั่นสะเทือนของเครื่องจักร รังสี ความร้อน ความเย็น แก๊ส ฝุ่น ละออง และสารเคมีอื่นๆ แม้กระทั่งเชื้อโรคและสัตว์เลื้อยต่างๆ เป็นต้น (สิทธิชัย เลียงถนอม, 2547)

## 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

### 2.3.1 ความหมายของความเครียด

ฮันส์ เซลย์ ( Hans Selye, 1956, อ้างถึงใน ธรณินทร์ กองสุข และคณะ, 2546) บิดาแห่งทฤษฎีความเครียด ได้กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมี ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มีมากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งมาคุกคามหรือ ขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตและความตอบสนองของมนุษย์ เป็นผลให้มีการ เปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมี เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้นทำให้ ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้าน

ร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิดและการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม

กรมสุขภาพจิต (2548, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2552) ได้ให้ความหมาย คือ เหตุการณ์หรือสภาพใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความลำบากใจในการตัดสินใจ ความวิตกกังวลกับความสัมพันธ์กับคนบางคน ความวิตกกังวลกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์หรือเกิดความรู้สึกกลัวอันตรายที่จะเกิดขึ้น

สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ (2546, อ้างถึงใน พระมหามนตรี หลินภู, 2551) ระบุ ความเครียด หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งอาจเป็นรูป รส กลิ่น เสียง สิ่งสัมผัส ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดเข้ามากระทบกับตา ลิ้น จมูก หู ภายและจิตใจของคนเราในสภาพการณ์ที่บีบคั้นกดดัน หรือคุกคามให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ จนมีผลต่อการเปลี่ยนของสภาพจิตใจและร่างกาย

จากความหมายของความเครียดข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า ความเครียด คือ สถานการณ์ สภาวะหรือเหตุการณ์ใดๆ ที่มากระตุ้นร่างกายทั้งภายนอกและภายในให้เกิดความรู้สึกกดดัน กลัว หรือวิตกกังวลกับเรื่องต่างๆ จนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ ความคิด หรือพฤติกรรม

### 2.3.2 ชนิดของความเครียด

จำแนกตามสาเหตุการเกิด กัลแลงเกอร์ (Gallagher, 1979, อ้างถึงใน สวามินี ศรีโพธิ์, 2548) ได้จำแนกความเครียดตามสาเหตุการเกิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีความทุกข์ (Distress) หมายถึง สิ่งที่คุกคามต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แล้วก่อให้เกิดความไม่สบายใจหรือเกิดความคับข้องใจ เช่น เมื่อถูกให้ออกจากงาน ก็เป็นทุกข์ จนเกิดความเครียดได้ เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากความสุข (Eustress) บางครั้งคนเรามีความสุขขึ้นมากะทันหันหรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้ดีใจจนตื่นเต้นมาหรือในกรณีที่มีความสนุกสนานมากเกินไปก็ จะทำให้เกิดความรู้สึกเครียดได้ เช่น เจ้าสาวจะเข้าพิธีแต่งงาน ในคืนก่อนแต่งงานอาจดีใจ ตื่นเต้นมากจนรู้สึกเครียดนอนไม่หลับ เป็นต้น

จำแนกตามแหล่งที่เกิด การแบ่งประเภทความเครียดโดยวิธีนี้ มิลเลอร์และคีน (Miller and Keane, 1983, อ้างถึงใน สวามินี ศรีโพธิ์, 2548) อธิบายว่ามี 2 ประเภท ได้แก่

1. ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย ซึ่งสามารถแบ่งออกตามระยะเวลาของการเกิดได้อีก 2 ชนิด คือ

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุต่างๆ

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามที่เกิดขึ้นแล้วดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่างๆ ที่คุกคาม

ความรู้สึก เช่น การเข้าสู่วัยรุ่น การตั้งครรภ์ ภัยพิบัติประจำเดือน เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจรติดขัด ฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง เสียงดังรบกวนในโรงงาน เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากจิตใจเป็นสิ่งที่คุกคามที่สืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน เพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด เช่น เมื่อถูกดูด่าก็จะเกิดความรู้สึกโกรธและเกิดความเครียดขึ้นได้ หรือเป็นสิ่งที่คุกคามที่ได้รับจากการอ่านหนังสือจากการชมภาพยนตร์ จากคำบอกเล่าของผู้อื่น ทำให้คิดว่าตนเองมีอันตรายจนก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

### **2.3.3 ระดับของความเครียด**

ความเครียดสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ (สுவัมน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ, 2540) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) หมายถึงความเครียดขนาดเล็กๆ และหายไปในระยะเวลายันสั้นเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับนี้ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติ เป็นการปรับตัวด้วยความเคยชิน และการปรับตัวต้องการพลังงานเพียงเล็กน้อยเป็น ภาวะที่ร่างกายผ่อนคลาย

2. ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate Stress) หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือพบเหตุการณ์สำคัญๆ ในสังคม บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วๆ ไปไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย เป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

3. ความเครียดในระดับสูง (Height Stress) เป็นระดับที่บุคคลได้รับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ไม่สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ในเวลาอันสั้นถือว่าอยู่ในเขตอันตราย หากไม่ได้รับการบรรเทาจะนำไปสู่ความเครียดเรื้อรัง และทำให้เกิดโรคต่างๆ ในภายหลังได้

4. ความเครียดในระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดระดับสูงที่ดำเนินติดต่อกันมาอย่างต่อเนื่องจนทำให้บุคคลมีความล้มเหลวในการปรับตัวจนเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หหมดแรง ควบคุมตัวเองไม่ได้ เกิดอาการทางกายหรือโรคร้ายต่างๆ ตามมาได้ง่าย

### **2.3.4 ปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด**

บราวน์และมอเบิร์ก ( Brown and Moberg, 1980, อ้างถึงใน ทรณินทร์ กองสุข และคณะ, 2546) กล่าวถึง ความเครียดว่าเกิดจากเรื่องต่างๆ หลายด้าน ได้แก่

1. เรื่องอาชีพการงาน ถ้าคนเรามีงานมากเกินไปหรือเป็นงานที่ยุ้งยากกระทำได้ลำบาก หรืองานนั้นมีปัญหาและอุปสรรคมาก ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้

2. เรื่องบทบาทหน้าที่และสัมพันธภาพในสังคม ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น บางครั้งคนนั้นตั้งความหวังหรือคาดหวังว่าตนจะต้องมีบทบาทอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่บุคคลอื่นหวังก็จะทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน เรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเมื่อคนเรามีความขัดแย้งกันทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ก็จะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

3. เรื่องสภาพแวดล้อม สถานที่ที่อยู่แออัดคับแคบ ชาติอิสระ คนเราก็อึดอัดเครียดหรือสภาพแวดล้อมที่มีสิ่งรบกวนทางกายภาพ เช่น ความร้อน เสียงดัง การมีฝุ่นรบกวน เหล่านี้ก็ก่อให้เกิดความเครียดเช่นเดียวกัน

4. เรื่องอุปนิสัยส่วนบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวที่แต่ละบุคคลจะต้องปรับตัวไปตามครรลองของการดำเนินชีวิต แต่เนื่องจากมีอุปนิสัยที่ปรับตัวยากหรือมีนิสัยที่เสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้ง ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย เช่น มีนิสัยใจร้อน โกรธง่าย หรือเป็นคนช่างวิตกกังวล เป็นคนเอาแต่ใจตนเอง เป็นต้น ดังนั้น ในชีวิตที่มีเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการเงิน การแต่งงาน การมีบุตร ฯลฯ ก็อาจปรับตัวลำบาก และเกิดความเครียดได้บ่อย

Darley, Glucksberg and Kinchla (1986, อ้างถึงใน ทรณินทร์ กองสุข และคณะ. 2546) แบ่งสาเหตุของความเครียด หรือตัวกระตุ้นความเครียดออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. สาเหตุทางด้านร่างกาย ได้แก่ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ หิว และเสียงอึกทักกรึกโครม

2. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่

2.1 เหตุการณ์ต่างๆ ที่สร้างความปวดร้าวใน เป็นสถานการณ์ที่อันตรายเป็นพิเศษ เช่น อุทกภัย แผ่นดินไหว สงคราม อุบัติเหตุ การถูกรังแกร่างกาย ถูกปองร้ายหมายชีวิตและถูกข่มขืน

2.2 เหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต หมายถึง เหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่ทำลายหรือคุกคามต่อกิจกรรมปกติของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นความสุข เช่น การสำเร็จการศึกษา การแต่งงาน การคลอดบุตรคนแรก และการปลดเกษียณ หรือว่าเป็นเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดมาก่อน เช่น การหย่าร้าง ความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดลงและการเปลี่ยนแปลงงาน

2.3 ความลำบากที่เรื้อรัง ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต ความลำบากที่เรื้อรังเป็นปัญหาที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวมากขึ้นในชีวิตประจำวัน ได้แก่ ความยากจน ความเดือดร้อนในชีวิตสมรส ความเป็นอยู่อย่างแออัด เป็นต้น

2.4 ความขัดแย้งในใจ (Conflict) เป็นอีกสาเหตุหนึ่งของความเครียด เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับทางเลือกตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปที่ตนมีความพอใจเท่ากัน แต่ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น หรือในการเลือกสิ่งหนึ่งจะต้องทำอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่อยากทำด้วย หรือไม่อยากได้ไม่อยากทำทั้ง 2 อย่าง แต่ต้องเลือกเอาอย่างหนึ่ง

2.5 ความคับข้องใจ (Frustration) คือ การที่บุคคลพบอุปสรรค ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียดได้ สาเหตุของความคับข้องใจ มี 5 ประการ คือ

2.5.1 ความล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่เป็นเรื่องของการตรงต่อเวลา

2.5.2 การสูญเสีย (Loss) เช่น การตายของคนที่รัก สูญเสียความเป็นเพื่อน เมื่อออกจากโรงเรียนหรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ความสูญเสียทำให้เกิดความโศกเศร้า (Grief) และความคับข้องใจด้วย เพราะทำให้รู้สึกท้อแท้และเตือนว่ามนุษย์ไม่สามารถควบคุมอะไรหลายๆ อย่างที่มีผลต่อชีวิตของตน

2.5.3 ขาดคุณสมบัติ เช่น ความสามารถและความมีเสน่ห์ที่มนุษย์มีความเชื่อว่าจำเป็นต่อสถานะและคุณค่าของตน

2.5.4 ความล้มเหลว มนุษย์จะคับข้องใจมาก ถ้ารู้สึกว่าตนมีส่วนรับผิดชอบต่อความล้มเหลวนั้น โดยคิดว่าถ้าเพียงได้ทำอย่างนี้แทนอย่างนั้น ความล้มเหลวคงไม่เกิดขึ้น

2.5.5 ความไม่มีความหมายของชีวิต ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะค้นพบความหมายของชีวิตในทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ มีผู้คนมากมายที่ไม่ได้ทำงานที่มีความหมายต่อชีวิต

### **2.3.5 ผลของความเครียด**

ทรณินทร์ กองสุข และคณะ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดในระดับต่ำและความเครียดในระยะที่ไม่นานจนเกินไปนัก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ อย่างกระตือรือร้น ได้ฝึกปรือที่จะแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ อวัยวะต่างๆ ในร่างกายได้มีโอกาสที่จะรับมือกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในทักษะความสามารถของตน มีความรู้สึกเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานๆ ก็กลับจะก่อให้เกิดผลเสียต่างๆ มากมาย ดังนี้

1. ผลเสียทางด้านสรีระ เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานานๆ จะทำให้สุขภาพร่างกายเลวลง เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนเป็นชีวเคมีที่สำคัญของร่างกาย เป็นตัวทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่างๆ ภายในร่างกาย เนื่องจากในร่างกายเกิดภาวะฮอร์โมนไม่สมดุลการทำงานของระบบต่างๆ ภายในก็จะบกพร่อง ทำให้เกิดอาการตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง อ่อนเพลีย เจ็บตรงนั้นตรงนี้ ทำให้เกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Disease) เช่น หน้ามืด เป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร และลำไส้เล็ก โรคหอบหืด อาการแพ้ต่างๆ โรคผิวหนัง ผอมแหว่งและโรคเมะเร็ง หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมแล้วกำเริบ เช่น โรคเบาหวาน โรคเรื้อรังที่อวัยวะ นอกจากนี้ความเครียดที่รุนแรงมากๆ อาจมีผลให้บุคคลเสียชีวิตได้

2. ผลเสียทางด้านจิตใจและอารมณ์ จิตใจของบุคคลที่เครียด จะเต็มไปด้วยการหมกหมุ่น ครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอย ขาดสมาธิ หลงลืม ตัดสินใจไม่ได้ ลังเล หมดความกระตือรือร้นในการทำงานเสียไป เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจขุ่นมัว หงุดหงิด ขี้โมโห โกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เศร้าซึม กระสับกระส่าย กระวนกระวาย คับข้องใจ วิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง หมดหวัง ท้อแท้ ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมากๆ อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิต โรคประสาทได้

3. ผลเสียทางด้านความคิด บุคคลจะมีกระบวนการคิด ที่นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แล้ว ยังเป็นโทษกับตนเอง เป็นผลให้ความเครียดยิ่งทับถมทวีคูณ ในหลายกรณีความเครียดที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์แรกที่มาคุกคาม ยังไม่มากเท่ากับความเครียดที่เกิดจากความคิดต่อมาของบุคคล เช่น คิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในทางลบ คิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผล คิดเข้าข้างตนเองและโทษผู้อื่น คิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้น ผิดพลาด เป็นต้น

4. ผลเสียทางด้านพฤติกรรม บุคคลที่มีความเครียด จะเบื่ออาหาร นอนหลับยาว หลีกตัวจากสังคม ซึ่งจะทำให้ตนเองตกอยู่ในปัญหาและความเครียดอย่างโดดเดี่ยว ก้าวร้าว ไม่อดทน พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่น ทำงานได้น้อยลง และบ่อยครั้งบุคคลจะมีการปรับตัวในทางที่ผิดเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ดินยา เล่นการพนัน หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย ซึ่งการกระทำเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดผลร้ายตามมาอีก

5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความเครียดก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวงจากการขาดงาน ผลของการทำงานลดน้อยลง และมีประสิทธิภาพต่อยลง เมื่อบุคคลเจ็บป่วยก็ย่อมต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

จะเห็นได้ว่าผลเสียในแต่ละด้านของบุคคลจะเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ และผลเสียเหล่านี้ก็ไม่ได้กระทบกระเทือนเฉพาะบุคคลที่ตกอยู่ในภาวะเครียดเท่านั้น แต่จะกระทบการเทือนและส่งผลไปสู่ผู้รอบข้าง ตลอดจนสังคมโดยรวมอีกด้วย ดังนั้นการค้นหาวิธีการที่จะช่วยลดความเครียดในบุคคลนั้น ย่อมจะเป็นหนทางที่จะลดผลกระทบต่างๆ ในทางที่เสียหายทั้งต่อบุคคลนั่นเองและสังคมนั้น

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

### 2.4.1 ความหมายของทัศนคติ

เชิตส์กัตต์ โฆวาสิษฐ์ (2520, อ้างถึงใน ดลมนรจรณ์ บากา และคณะ, 2549) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองสิ่งเร้าในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจจะเป็นในทางคัดค้านหรือสนับสนุนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการ

อบรม การเรียนรู้ ระเบียบวิธีทางสังคม ซึ่งทัศนคตินี้จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นชัดในกรณีที่  
สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

โลกา ชูพิกุลชัย ( 2531, อ้างถึงในทิพวรรณ จันตะและคณะ , 2547) ได้ให้  
ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความเห็นและความจริง  
ซึ่งได้แก่ ความรู้สึก ซึ่งเป็นการประเมินค่าทั้งทางบวกและทางลบซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน  
ทัศนคติเมื่อได้ก่อรูปขึ้นมาแม้ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ เพราะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ตลอดไป คือ  
มนุษย์ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดของตนเองโดยปราศจากการบังคับหรือต่อสู้อะไรให้เกิดการ  
เปลี่ยนแปลงไปยากมาก

จากความหมายของทัศนคติข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่  
กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองทั้งทางบวกและทางลบ ขึ้นอยู่กับ  
สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นมาแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้

#### 2.4.2 ประเภทของทัศนคติ

บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ทัศนคติทางเชิงบวก เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึก  
หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจโต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้ง  
หน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรอื่นๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกรย่อม  
มีทัศนคติทางบวกหรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตร และให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วย  
การเข้าเป็นสมาชิกและร่วมในกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

2. ทัศนคติทางลบหรือไม่ดี คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย  
ไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อ  
บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงานองค์กร สถาบัน และการ  
ดำเนินกิจการขององค์กรและอื่นๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมี ทัศนคติ เชิงลบต่อ  
บริษัท ก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจของเขา จนพยายามประทุษและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของ  
บริษัทอยู่เสมอ

3. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง  
หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร และอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมี  
ทัศนคตินิ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาใดใดเลย เรื่องกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบของ  
นักศึกษา

ทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็  
ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ  
การกระทำ หรือสถานการณ์

## 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม

### 2.5.1 ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการ วิจัย ถ้าหากแบบสอบถามดีมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เราได้ข้อมูลที่ดีและมีประสิทธิภาพด้วย แต่ละแบบสอบถามจะมีสาระที่สำคัญอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ (วรวรรณ อังกสิทธิ์, 2550)

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ หรือข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ เพศ อาชีพ การศึกษา
2. ทศนคติ ความคิดเห็น หรือความเชื่อ (Opinion) ซึ่งขอคำถามประเภทนี้จะไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด
3. ความรู้ (Knowledge) เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งมีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และเรามักจะเรียกแบบสอบถามประเภทนี้ว่า แบบทดสอบ (Test)
4. พฤติกรรม (Behavior) เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิดเช่นเดียวกัน

### 2.5.2 ขั้นตอนการออกแบบสอบถาม

ในการออกแบบสอบถามแต่ละครั้ง ผู้ออกแบบสอบถามควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (วรวรรณ อังกสิทธิ์, 2550)

1. ทบทวนเป้าหมายของงาน วัตถุประสงค์การ วิจัย ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้
2. สร้างคำถามที่จะตอบวัตถุประสงค์การ วิจัยให้ครบถ้วน
3. กำหนดรูปแบบคำถามที่เหมาะสม (สอดคล้องกับผู้ตอบ)
4. ลำดับคำถามให้เหมาะสม
5. เลือกใช้ภาษาหรือถ้อยคำให้เหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถาม
6. วางรูปแบบคำถาม
7. ทดลองแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพ แก้ไข ปรับปรุงแล้วจึงนำไปใช้จริง
8. วางแผนล่วงหน้าว่าข้อคำถามในแต่ละข้อจะสามารถนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร

### 2.5.3 การทดสอบแบบสอบถาม (Pretest)

การทดสอบแบบสอบถามเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องกระทำ เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อสมบูรณ์ ครบถ้วน มีปัญหาหรือไม่ และจะได้นำผลไปปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม หรือตัดข้อคำถามที่ไม่ดีทิ้งไป ซึ่งจะต้องทดลองกับกลุ่มคนที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย และสามารถนำผลมาทำการวิเคราะห์และจัดกระทำเหมือนการวิจัยจริง (วรวรรณ อังกสิทธิ์, 2550)



## 2.5.4 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงที่ของข้อสอบหรือแบบสอบถามจากเดิม นั่นคือ เครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผลกับการวัดที่แน่นอนคงที่ จะวัดกี่ครั้งผลจะได้เหมือนเดิม

สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น มีหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้กันคือ การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Conbach's alpha coefficient :  $\alpha$  coefficient) ซึ่งจะใช้นับกับข้อคำถามที่มีการแบ่งระดับทัศนคติแบบของ Likert (Likert Scale) (วรวรรณ อังกสิทธิ์, 2550)

## 2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สถิติเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาอธิบายปรากฏการณ์หนึ่ง หรือตอบคำถามหรือประเด็นปัญหาที่สนใจ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการเกิดซ้ำๆ ของปรากฏการณ์นั้นๆ ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ (จิรวรรณ อุปมาณ, 2550)

### 2.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติเชิงพรรณนา เป็น วิธีการทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการอธิบายลักษณะของข้อมูล โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น เป็นตาราง กราฟ แผนภูมิ รูปภาพ ฯลฯ รวมถึงการวัดคุณลักษณะต่างๆ ของข้อมูล เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล นำไปสู่การสรุปเป็นคุณลักษณะของข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำไปใช้อธิบายถึงกลุ่มที่นำมาศึกษาเท่านั้น ตัวอย่างของสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ตัวกลางเลขคณิต (Mean) ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความแปรปรวน (Variance) และค่าพิสัย (Range)

### 2.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติเชิงอนุมาน เป็นตัวเลขที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปสรุปคุณลักษณะของประชากร โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability) มาทำการทดสอบสมมติฐาน สถิติอนุมานที่ใช้กันมากจะเป็นสถิติแบบพาราเมตริก (Parametric Statistics) ซึ่งจะมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สำหรับตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ส่วนสถิติแบบนอนพาราเมตริก (Nonparametric Statistics) จะเป็นสถิติที่ใช้สำหรับตัวแปรที่มีข้อมูลเชิงลักษณะหรือข้อมูลเชิงปริมาณแต่มีการแจกแจงอย่างใดก็ได้ (Distribution Free) โดยข้อมูลที่นำมาใช้ในการคำนวณค่าสถิติจะใช้อันดับของข้อมูล (Rank) แทนข้อมูลดิบ (ซิลปีชัย นิลกรณ, 2549) เช่น

1. การใช้สถิติเปรียบเทียบแบบที (T – Test) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1.1 One – Sample Test คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกับค่าคงที่ใดๆ หรือการนำค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เช่น ต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างจะมีค่าเท่ากับ 3.50 หรือไม่

1.2 Independent T – Test คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน เช่น ต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบของนักเรียนชายและหญิงจะแตกต่างกันหรือไม่

1.3 Paired – Sample Test คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยให้เปรียบเทียบกัน 2 ค่า เช่น การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียน

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การใช้สถิติเปรียบเทียบแบบ T – Test เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ค่า (2 กลุ่ม) แต่ถ้ามี 3 กลุ่ม ต้องทดสอบถึง 3 ครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลา และความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 (Type I Error) จะเพิ่มขึ้น ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองค่าจึงทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F – Test การทดสอบความแปรปรวนนั้น ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว เรียกว่า One – way ANOVA, 2 ตัว เรียกว่า Two – way ANOVA และถ้ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัว จะเป็นการวิเคราะห์ Three – way ANOVA ซึ่งการวิเคราะห์และการตีความก็จะยากขึ้นตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ในการทดสอบ F – Test จะเห็นว่าเป็นการทดสอบโดยรวม (Over all Test) ซึ่งเป็นการทดสอบว่าจะมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันหรือไม่ ถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( Significant) ก็จะบอกเพียงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่มีค่าแตกต่างกัน แต่จะไม่บอกว่าเป็นคู่ใด ซึ่งเราจะต้องทำการทดสอบหลังการวิเคราะห์ (Post hoc Test) โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

3.1. การเปรียบเทียบพหุคูณที่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับความเท่ากันของความแปรปรวน ได้แก่ LSD (Least - Significant), Boforroni, Sidak, Shceffe', RE – D – WF, R – E – G - WQ, S – N – K (Student – NBewman – Keuls), Turkey, Turkey's – b, Duncan, Hochberg's GT2, Gabriel, Waller – Duncan และ Dunett

3.2. การเปรียบเทียบพหุคูณที่ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับความเท่ากันของความแปรปรวน ได้แก่ Tamhane's T2, Dunnett's T3, Gamea – Howell และ Dunnett's C

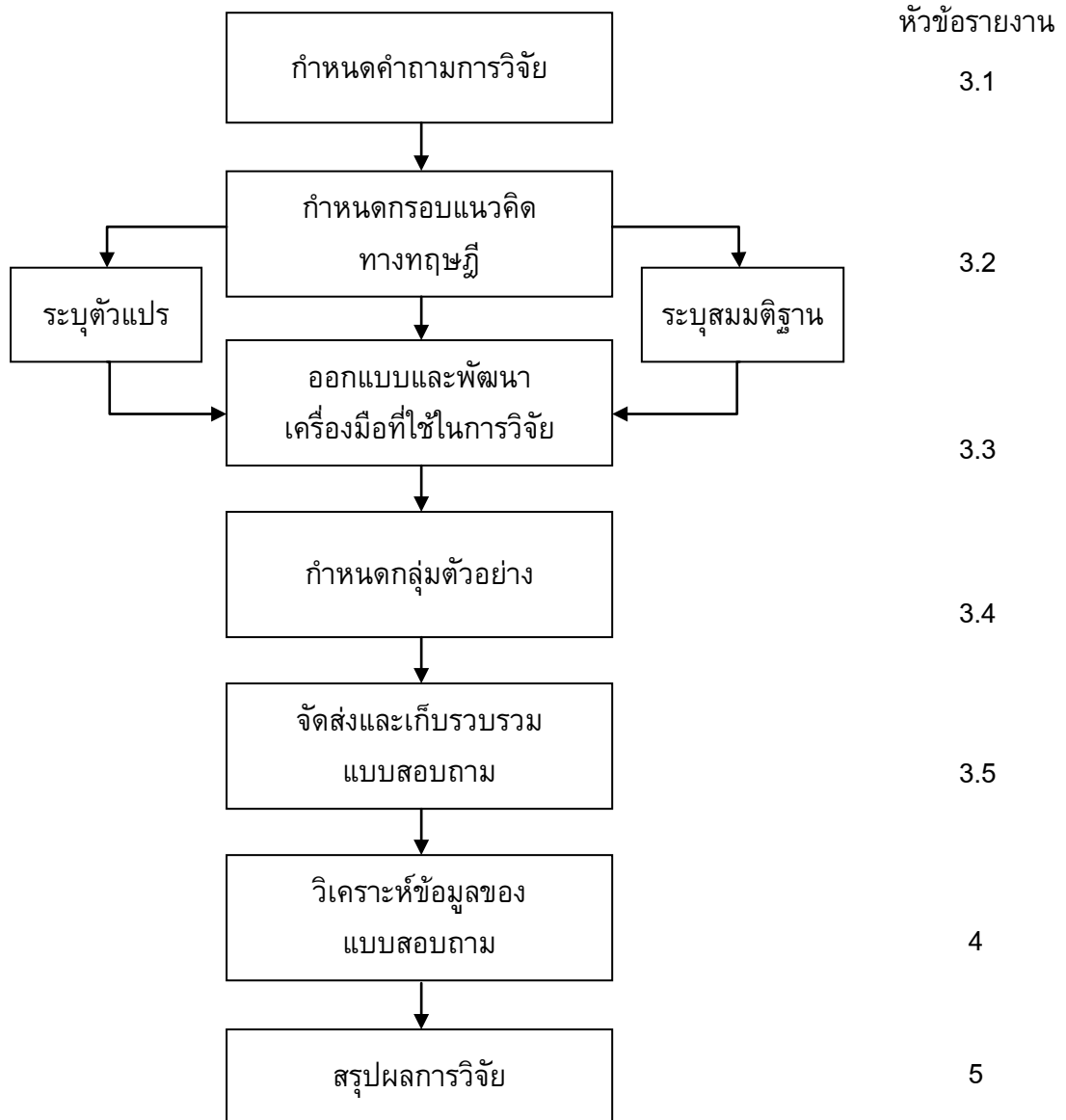
4. สหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (หรือข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป) ตัวอย่างการศึกษาความสัมพันธ์ เช่น การหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความดันโลหิต ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนสูงกับน้ำหนัก ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของเด็กกับวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เป็นต้น ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใดนั้น

จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ ซึ่งโดยวิธีการทางสถิติมีอยู่หลายวิธี การใช้สถิติตัวใดขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปรหรือระดับของการวัดในตัวแปรนั้นๆ ในการวัดความสัมพันธ์แต่ละแบบจะต้องมีการทดสอบนัยสำคัญก่อน จึงจะสรุปได้ว่าตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด สำหรับการแปลผลจะมองในแง่ของความเกี่ยวพัน ความสอดคล้อง การแปรผันร่วมกัน หรือไปด้วยกัน แต่ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรหนึ่งเป็นเหตุและอีกตัวแปรเป็นผล (หรือไม่สามารถระบุได้ว่าตัวแปรไหนเป็นตัวแปรต้นหรือตัวแปรตาม) เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนสูงกับน้ำหนัก เราไม่สามารถบอกได้ว่าส่วนสูงหรือน้ำหนักตัวใดเป็นเหตุ และตัวใดเป็นผล บอกได้เพียงว่ามี ความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีขนาดของความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ดังรูปที่ 3.1 ดังนี้



รูปที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการวิจัย

### 3.1 การกำหนดคำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย เพื่อเป็นขอบเขตที่ชัดเจนในการวิจัยดังนี้

3.1.1. ระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์อยู่ในระดับใด

3.1.2. ระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อพิจารณาตามภาควิชาและสายงานแล้วอยู่ในระดับใด

3.1.3. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบส่วนบุคคลมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่

3.1.4. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบด้านหน้าที่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่

3.1.5. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันของทัศนคติต่องานมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่

3.1.6. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบส่วนบุคคลมีทัศนคติต่องานที่แตกต่างกันหรือไม่

3.1.7. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบด้านหน้าที่มีทัศนคติต่องานที่แตกต่างกันหรือไม่

### 3.2 การกำหนดกรอบแนวคิดทางทฤษฎี

แนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน โดยจะทำการศึกษาความเครียดในการทำงานที่มีสาเหตุมาจากทัศนคติต่องาน ดังรูปที่ 3.2

ตัวแปรอิสระ

- องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และสุขภาพ
- องค์ประกอบด้านหน้าที่ ได้แก่ ภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงคุม Lab ต่อสัปดาห์
- ทัศนคติต่องาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม

- ระดับของความเครียดที่ส่งผลต่ออาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ตัวแปรอิสระ

- องค์ประกอบส่วนบุคคล**
- เพศ
  - อายุ
  - สถานภาพสมรส
  - การศึกษา
  - สุขภาพ

- องค์ประกอบด้านหน้าที่**
- ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด
  - อายุงาน
  - ตำแหน่งงาน
  - รายได้ต่อเดือน
  - ชั่วโมงสอน/สัปดาห์
  - ชั่วโมงคุม Lab/สัปดาห์

- ทัศนคติต่องาน**
- สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
  - ลักษณะงานที่ทำในหน้าที่
  - สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
  - สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน
  - ความผูกพันต่อองค์กร
  - เงินเดือนและสวัสดิการ

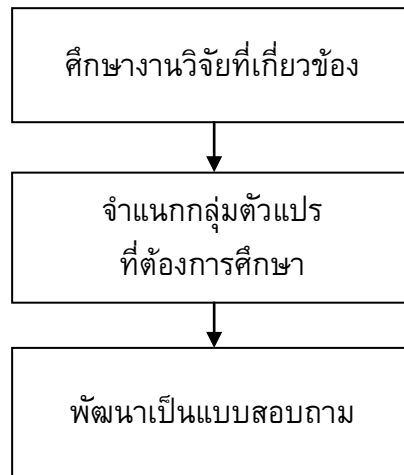
### ตัวแปรตาม

- ระดับของความเครียดที่ส่งผล  
ต่ออาจารย์และบุคลากร  
คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

รูปที่ 3.2 แสดงกรอบความคิดงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความเครียด

### 3.3. การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ดังรูปที่ 3.3



รูปที่ 3.3 แสดงขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม

จากการออกแบบและพัฒนาแบบสอบถาม สามารถสรุปได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ (i) องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและสุขภาพ (ii) องค์ประกอบด้านหน้าที่ ได้แก่ ภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงคุม Lab ต่อสัปดาห์ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมข้อมูลสั้นๆ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบวัดทัศนคติต่องานที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อความวัดทัศนคติต่องานที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึกและองค์ประกอบทางพฤติกรรม เมื่อได้ทำการทดสอบแบบสอบถามแล้วพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha ของทัศนคติด้านต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.1 และดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข ซึ่งได้ค่าเกินกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าสามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปใช้ได้

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบ่งตามทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ

ทัศนคติต่องาน	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	4	0.744
ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	6	0.741
ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5	0.722

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบ่งตามทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ (ต่อ)

ทัศนคติต่องาน	จำนวนข้อ คำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	4	0.840
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4	0.753
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4	0.801
รวม	27	0.834

แบบสอบถามมีทั้งหมด 27 ข้อ โดยมีข้อความเชิงบวกทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 8, 9, 11, 15, 16, 19, 20, 22, 25, 26 และ 27 และข้อความเชิงลบทั้งหมด 14 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 21, 23 และ 24 (อ้างอิงจากแบบสอบถามในภาคผนวก ก) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

คำตอบมีลักษณะเป็นการประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและไม่เห็นด้วย โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนไว้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2

การประเมินค่า	กรณีคำตอบเชิงบวก	กรณีคำตอบเชิงลบ
ไม่เห็นด้วย	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

เกณฑ์ในการแบ่งระดับ ความคิดเห็นต่อ ทัศนคติที่ดีต่องานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก โดยคำนวณจากค่าพิสัย (Range) แล้วแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (Interval) เท่ากัน (อ้างอิงจาก วราภรณ์ พรรณา, 2545) ดังนี้

$$\text{พิสัย (Range)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$



จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดังตารางที่ 3.3

ตาราง 3.3 เกณฑ์ในการแบ่งระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติที่ดีต่องาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนเฉลี่ย
ระดับต่ำมาก	1.00 – 1.80
ระดับต่ำ	1.81 – 2.60
ระดับปานกลาง	2.61 – 3.40
ระดับสูง	3.41 – 4.20
ระดับสูงมาก	4.21 – 5.00

**ส่วนที่ 3** แบบวัดความเครียด ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเครียดสวนปรุง ( Suanprung Stress Test – 20) ของกรมสุขภาพจิตมาใช้ โดยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามแล้วพบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.964 ซึ่งค่าที่ได้เกินกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าสามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปใช้ได้ โดย ลักษณะของแบบวัดมีคำตอบให้เลือก 5 อันดับ ได้แก่ ไม่รู้สึกเครียด เครียดเล็กน้อย เครียดปานกลาง เครียดมาก และเครียดมากที่สุด ซึ่งการให้คะแนนจะเป็นมาตราส่วนประเมิณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (สุวัฒน์ มหัตถนิรันดร์กุล และคณะ, 2540)

การแปลผลแบบวัดความเครียด ดำเนินการโดยรวมคะแนนจากทุกข้อและนำมาประเมินตามหลักเกณฑ์ของผู้จัดทำแบบประเมินชุดนี้ซึ่งได้กำหนดระดับความเครียดไว้ 4 ระดับ (สุวัฒน์ มหัตถนิรันดร์กุล และคณะ, 2540) ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความเครียด	ระดับคะแนน
น้อย	0 – 23
ปานกลาง	24 – 41
สูง	42 – 61
รุนแรง	62 ขึ้นไป

### 3.4 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

พิจารณาจำนวน อาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งหมด 333 คน โดยแบ่งเป็น จำนวนประชากรสายอาจารย์ 146 คน และจำนวนประชากรสายสนับสนุน 187 คน (ข้อมูลจาก <http://www.eng.psu.ac.th>, มิถุนายน 2552) ดังนี้

คำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง  
N = ขนาดประชากร  
e = ระดับความคาดเคลื่อน

จากประชากร 333 คน หากต้องการระดับความเชื่อมั่นที่ 90% ต้องได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน

$$n = \frac{333}{1+333(0.1)^2} = 77 \text{ คน}$$

คำนวณหากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุนแบบแยกตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด ได้จำนวนดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด

ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	สายอาจารย์	สายสนับสนุน
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	7	3
วิศวกรรมเคมี	3	2
วิศวกรรมเครื่องกล	7	4
วิศวกรรมไฟฟ้า	5	2
วิศวกรรมโยธา	5	3
วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	3	1
วิศวกรรมอุตสาหการ	4	3
สำนักงานเลขานุการ	0	22
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ	0	3
รวม	34	43

### 3.5 การจัดส่งและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ทำการจัดส่งแบบสอบถามทั้งหมด 2 วิธี คือ การจัดส่งแบบสอบถาม Online และการจัดส่งแบบสอบถามทางเอกสาร

#### 3.5.1 การจัดส่งแบบสอบถาม Online

1. สร้างแบบสอบถาม Online ด้วย <http://docs.google.com> (ตั้งแสดงแบบสอบถามในภาคผนวก ก)
2. ทำการรวบรวม E-mail ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ส่ง Link ต่อไปนี้ <http://spreadsheets.google.com/viewform?formkey=dG5weDJRT3JtWUpMb2otMzZ5UEZUWWc6MA> ไปยัง E-mail ของบุคลากร

4. ตรวจสอบผลการตอบกลับของแบบสอบถาม Online จากอาจารย์และบุคลากรที่ <http://spreadsheets.google.com/>

### **3.5.2 การจัดส่งแบบสอบถามทางเอกสาร**

จัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด โดยการฝากให้ตัวแทนบุคลากรในภาควิชาหรือหน่วยงานต่างๆ ในช่วงวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2552 ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ.2552

### **3.5.3 การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม**

จัดเก็บแบบสอบถาม โดยการจัดเก็บเป็นรายบุคคล ตัวแทน บุคลากรในภาควิชาหรือหน่วยงานต่างๆ และรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม Online ในช่วง วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2552 และได้มีการกระตุ้นการรวบรวมข้อมูล โดยอาศัย การส่ง Link แบบสอบถาม Online ไปยัง E-mail ของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อีกครั้ง ในวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2552 สุดท้ายได้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 86 คน ซึ่งเมื่อคิดย้อนกลับไปยังสูตร Taro Yamane แล้วได้ระดับความเชื่อมั่นที่ 90.71%

## **3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม**

ในการวิจัยเชิงสำรวจ ( Survey Research) จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยที่

### **3.6.1. การประมวลผลข้อมูล**

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.6.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมา จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6.1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

3.6.1.3 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

### **3.6.2. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.2.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดระบบ สรุปและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่สะดวกและเป็นสารสนเทศ เช่น ในรูปของกราฟแบบต่างๆ และในรูปแบบตัวเลข เช่น การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เป็นต้น

3.6.2.2 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ วิธีที่ใช้ในการสรุป (Conclusion) หรือสรุปประมาณ (Inferences) เกี่ยวกับลักษณะของประชากร (Population) โดยใช้ข้อมูลจากตัวอย่าง (Sample) เช่น Pearson's Correlation, T – Test และ ANOVA เป็นต้น โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับความเครียด กับองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ และปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด กับองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยการใช้สถิติ T – Test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกิน 2 กลุ่ม และใช้สถิติ F – Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากร จำแนกตามระดับความเครียด
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน
- 4.4 การวิเคราะห์ระดับของทัศนคติ โดยการพิจารณาตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดและสายงานการปฏิบัติงาน
- 4.5 ระดับความเครียด
- 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่

จากข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 86 ชุด สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์ประกอบส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	40	46.51
หญิง	45	52.33
ไม่ระบุ	1	1.16
รวม	86	100
<b>อายุ (ปี)</b>		
22 – 29	9	10.47
30 – 39	42	48.84
40 – 49	21	24.42
50 – 59	10	11.63
ไม่ระบุ	4	4.65
รวม	86	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์ประกอบส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	35	40.70
สมรส	48	55.81
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.49
รวม	86	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	9.30
ปริญญาตรี	36	41.86
ปริญญาโท	17	19.77
ปริญญาเอก	24	27.91
ไม่ระบุ	1	1.16
รวม	86	100
<b>สุขภาพ</b>		
แข็งแรง สมบูรณ์ดี	82	95.35
มีโรคประจำตัว	4	4.65
รวม	86	100

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแยกตามภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)			ร้อยละ
	สายอาจารย์	สาย สนับสนุน	รวม	
<b>ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด</b>				
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ (CoE)	8	1	9	10.47
วิศวกรรมเคมี (ChE)	6	2	8	9.30
วิศวกรรมเครื่องกล (ME)	5	6	11	12.79
วิศวกรรมไฟฟ้า (EE)	7	2	9	10.47
วิศวกรรมโยธา (CE)	5	3	8	9.30
วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ (MnE)	1	2	3	3.49
วิศวกรรมอุตสาหกรรม (IE)	4	5	9	10.47
สำนักเลขานุการ (Office)	-	26	26	30.23
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ (ComDep)	-	3	3	3.49
รวม	36	50	86	100

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์ประกอบด้านหน้าที่

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุงาน (ปี)</b>		
1 – 7	25	29.1
8 – 14	19	22.1
15 – 21	22	15.6
22 – 28	11	12.8
29 ขึ้นไป	6	7.0
ไม่ระบุ	3	3.5
รวม	86	100
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
อาจารย์	17	19.77
ผศ.	15	17.44
รศ.	4	4.65
ศ.	-	-
สาย ข	17	19.77
สาย ค	32	37.21
ไม่ระบุ	1	1.16
รวม	86	100
<b>สายงาน</b>		
สายอาจารย์	36	41.86
สายสนับสนุน	49	56.98
ไม่ระบุ	1	1.16
รวม	86	100
<b>รายได้ (บาท/เดือน)</b>		
5,000 – 10,000	9	10.47
10,001 – 15,000	18	20.93
15,001 – 20,000	16	18.60
20,001 – 25,000	16	18.60
25,001 – 30,000	14	16.28
มากกว่า 30,000	6	6.98
ไม่ระบุ	7	8.14
รวม	86	100

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์ประกอบด้านหน้าที่ (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>จำนวนชั่วโมงสอน (ชม./สัปดาห์) เฉพาะสายอาจารย์</b>		
1 – 3	4	11.11
4 – 6	17	47.22
7 – 9	9	25.00
10 ขึ้นไป	5	13.90
ไม่ระบุ	1	2.77
รวม	36	100
<b>จำนวนชั่วโมงคุม Lab (ชม./สัปดาห์) เฉพาะสายอาจารย์</b>		
1 – 3	6	16.67
4 – 6	11	30.56
7 – 9	4	11.11
10 ขึ้นไป	4	11.11
ไม่ระบุ	11	30.56
รวม	36	100

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากร จำแนกตามระดับความเครียด

จากข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สามารถสรุประดับความเครียดโดยจำแนกตามลักษณะองค์ประกอบส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านหน้าที่ ได้ดังตารางที่ 4.4 – 4.15

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความเครียด

เพศ	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
ชาย	8	19	11	2	40
%เทียบในกลุ่ม	20.00%	47.50%	27.50%	5.00%	100.00%
หญิง	5	16	14	10	45
%เทียบในกลุ่ม	11.11%	35.56%	31.11%	22.22%	100.00%
รวม	13	35	25	12	85
	15.30%	41.20%	29.40%	14.10%	100.00%

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรเพศชายและหญิงส่วนใหญ่ มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 47.50 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 35.56 ในส่วนของความเครียดในระดับรุนแรง พบว่ามีสัดส่วนของประชากรที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด นั้นแสดงให้เห็นได้ว่าเพศหญิงมีระดับความเครียดที่รุนแรงมากกว่าเพศชาย



ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความเครียด

ช่วงอายุ (ปี)	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
22 – 29	1	2	3	3	9
%เทียบในกลุ่ม	11.11%	22.22%	33.33%	33.33%	100.00%
30 – 39	8	13	14	7	42
%เทียบในกลุ่ม	19.05%	30.95%	33.33%	16.67%	100.00%
40 – 49	3	12	4	2	21
%เทียบในกลุ่ม	14.29%	57.14%	19.05%	9.52%	100.00%
50 – 59	1	6	3	0	10
%เทียบในกลุ่ม	10.00%	60.00%	30.00%	0.00%	100.00%
รวม	13	33	24	12	82
	15.85%	40.24%	29.27%	14.63%	100.00%

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางและสูงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนประชากรที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 57.14 และช่วงอายุ 50-59 ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความเครียด

สถานภาพสมรส	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
โสด	10	6	11	8	35
%เทียบในกลุ่ม	28.57%	17.14%	31.43%	22.86%	100.00%
สมรส	4	26	14	4	48
%เทียบในกลุ่ม	8.33%	54.17%	29.17%	8.33%	100.00%
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	0	3	0	0	3
%เทียบในกลุ่ม	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
รวม	14	35	25	12	86
	16.28%	40.70%	29.07%	13.95%	100.00%

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากรกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 54.17 ส่วนกลุ่มของประชากรที่มีสถานภาพโสด มีความเครียดอยู่ในระดับสูงและน้อยในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แต่เป็นกลุ่มประชากรที่มีสัดส่วนความเครียดในระดับรุนแรงสูงที่สุดคือ คิดเป็นร้อยละ 22.86

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความเครียด

ระดับการศึกษา	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
ต่ำกว่าปริญญาตรี %เทียบในกลุ่ม	2 25.00%	3 37.50%	1 12.50%	2 25.00%	8 100.00%
ปริญญาตรี %เทียบในกลุ่ม	6 16.7%	12 33.3%	13 36.1%	5 13.9%	36 100
ปริญญาโท %เทียบในกลุ่ม	1 5.88%	8 47.06%	7 41.18%	1 5.88%	17 100.00%
ปริญญาเอก %เทียบในกลุ่ม	5 20.83%	12 50.00%	3 12.50%	4 16.67%	24 100.00%
รวม	14 16.47%	35 41.18%	24 28.24%	12 14.12%	85 100.00%

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดปานกลางและสูงอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนประชากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกับระดับความเครียด

สุขภาพ	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
แข็งแรง สมบูรณ์ดี %เทียบในกลุ่ม	13 15.85%	34 41.46%	23 28.05%	12 14.63%	82 100.00%
มีโรคประจำตัว %เทียบในกลุ่ม	1 25.00%	1 25.00%	2 50.00%	0 0.00%	4 100.00%
รวม	14 16.28%	35 40.70%	25 29.07%	12 13.95%	86 100.00%

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประชากรกลุ่มที่มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ดี ส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 41.46 รองลงมาจะมีความเครียดอยู่ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 28.05 ส่วนประชากรกลุ่มที่มีโรคประจำตัว ส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับสูง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความเครียด

ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ %เทียบในกลุ่ม	1 11.11%	5 55.56%	3 33.33%	0 0.00%	9 100.00%

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความเครียด (ต่อ)

ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
วิศวกรรมเคมี	1	4	1	2	8
%เทียบในกลุ่ม	12.50%	50.00%	12.50%	25.00%	100.00%
วิศวกรรมเครื่องกล	1	2	5	3	11
%เทียบในกลุ่ม	9.09%	18.18%	45.45%	27.27%	100.00%
วิศวกรรมไฟฟ้า	2	4	3	0	9
%เทียบในกลุ่ม	22.22%	44.44%	33.33%	0.00%	100.00%
วิศวกรรมโยธา	2	5	1	0	8
%เทียบในกลุ่ม	25.00%	62.50%	12.50%	0.00%	100.00%
วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	1	2	0	0	3
%เทียบในกลุ่ม	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%	100.00%
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	1	3	3	2	9
%เทียบในกลุ่ม	11.11%	33.33%	33.33%	22.22%	100.00%
สำนักเลขานุการ	4	10	8	4	26
%เทียบในกลุ่ม	15.38%	38.46%	30.77%	15.38%	100.00%
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ	1	0	1	1	3
%เทียบในกลุ่ม	33.33%	0.00%	33.33%	33.33%	100.00%
รวม	14	35	25	12	86
	16.28%	40.70%	29.07%	13.95%	100.00%

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ในหลายๆ ภาควิชาจะมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นแต่ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกลที่ประชากรโดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 45.45 และฝ่ายคอมพิวเตอร์ที่พบว่า ประชากรจะมีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับน้อย สูงและรุนแรงในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับระดับความเครียด

ช่วงอายุงาน (ปี)	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
1 – 7	5	7	7	6	25
%เทียบในกลุ่ม	20.0%	28.0%	28.0%	24.0%	100.00%
8 – 14	4	5	6	4	19
%เทียบในกลุ่ม	21.1%	26.3%	31.6%	21.1%	100.00%
15 – 21	3	10	7	2	22
%เทียบในกลุ่ม	13.6%	45.5%	31.8%	9.1%	100.00%

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับระดับความเครียด (ต่อ)

ช่วงอายุงาน (ปี)	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
22 – 28	2	8	1	0	11
%เทียบในกลุ่ม	18.2%	72.7%	9.1%	0.00%	100.00%
29 ขึ้นไป	0	4	2	0	6
%เทียบในกลุ่ม	0.00%	66.7%	33.3%	0.00%	100.00%
รวม	14	34	23	12	83
	16.9%	41.0%	27.7%	14.5%	100.00%

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประชากรกลุ่มที่มีช่วงอายุงาน 1 – 7 ปี และช่วงอายุงาน 8 – 14 ปี ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดน้อย ปานกลาง สูง และรุนแรงอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ประชากรกลุ่มที่มีช่วงอายุงาน 15 – 21 ปี, ช่วงอายุงาน 22 – 28 ปี และช่วงอายุงาน 29 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประชากรในช่วงอายุงานที่เหลือโดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความเครียด

ตำแหน่งงาน	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
อาจารย์	3	7	5	2	17
%เทียบในกลุ่ม	17.65%	41.18%	29.41%	11.76%	100.00%
ผศ.	3	7	3	2	15
%เทียบในกลุ่ม	20.00%	46.67%	20.00%	13.33%	100.00%
รศ.	0	4	0	0	4
%เทียบในกลุ่ม	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%
สาย ข.	4	3	4	6	17
%เทียบในกลุ่ม	23.53%	17.65%	23.53%	35.29%	100.00%
สาย ค.	4	13	13	2	32
%เทียบในกลุ่ม	12.50%	40.63%	40.63%	6.25%	100.00%
รวม	14	34	25	12	85
	16.47%	40.00%	29.41%	14.12%	100.00%

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประชากรในตำแหน่งงาน อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ โดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรสาย ข มี สัดส่วนประชากรที่มีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรงสูงสุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.29 ส่วนประชากรของบุคลากรสาย ค ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางและสูงในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานกับระดับความเครียด

สายงาน	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
สายอาจารย์	6	18	8	4	36
%เทียบในกลุ่ม	16.67%	50.00%	22.22%	11.11%	100.00%
สายสนับสนุน	8	16	17	8	49
%เทียบในกลุ่ม	16.33%	32.65%	34.69%	16.33%	100.00%
รวม	14	34	25	12	85
	16.47%	40.00%	29.41%	14.12%	100.00%

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อพิจารณาประชากรแยกตามสายงาน ประชากรสายอาจารย์โดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50 ในส่วนของประชากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางและสูง ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับความเครียด

ช่วงรายได้ (บาท/เดือน)	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
5,000 – 10,000	2	1	4	2	9
%เทียบในกลุ่ม	22.22%	11.11%	44.44%	22.22%	100.00%
10,001 – 15,000	3	4	8	3	18
%เทียบในกลุ่ม	16.67%	22.22%	44.44%	16.67%	100.00%
15,001 – 20,000	3	5	4	4	16
%เทียบในกลุ่ม	18.75%	31.25%	25.00%	25.00%	100.00%
20,001 – 25,000	3	6	4	3	16
%เทียบในกลุ่ม	18.75%	37.50%	25.00%	18.75%	100.00%
25,001 – 30,000	2	8	4	0	14
%เทียบในกลุ่ม	14.29%	57.14%	28.57%	0.00%	100.00%
มากกว่า 30,000	1	5	0	0	6
%เทียบในกลุ่ม	16.67%	83.33%	0.00%	0.00%	100.00%
รวม	14	29	24	12	79
	17.72%	36.71%	30.38%	15.19%	100.00%

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่มีช่วงรายได้ 5,000 – 10,000 บาท และช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จะมีความเครียดอยู่ในระดับสูง ส่วนประชากรในกลุ่มที่เหลือส่วนใหญ่จะมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงสอนกับระดับความเครียด

จำนวนชั่วโมงสอน (ชม./สัปดาห์)	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
1 – 3	0	1	2	1	4
%เทียบในกลุ่ม	0.00%	25.00%	50.00%	25.00%	100.00%
4 – 6	3	9	4	1	17
%เทียบในกลุ่ม	17.65%	52.94%	23.53%	5.88%	100.00%
7 – 9	1	6	2	0	9
%เทียบในกลุ่ม	11.11%	66.67%	22.22%	0.00%	100.00%
10 ขึ้นไป	2	1	0	2	5
%เทียบในกลุ่ม	40.00%	20.00%	0.00%	40.00%	100.00%
รวม	6	17	8	4	35
	17.14%	48.57%	22.86%	11.43%	100.00%

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประชากรกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอนที่ 4 – 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ 7 – 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 52.94 และ 66.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงคุม Lab กับระดับความเครียด

จำนวนชั่วโมงคุม Lab (ชม./สัปดาห์)	ระดับความเครียด				รวม
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง	
1 – 3	1	2	2	1	6
%เทียบในกลุ่ม	16.67%	33.33%	33.33%	16.67%	100.00%
4 – 6	2	6	1	2	11
%เทียบในกลุ่ม	18.18%	54.55%	9.09%	18.18%	100.00%
7 – 9	2	2	0	0	4
%เทียบในกลุ่ม	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	100.00%
10 ขึ้นไป	0	1	3	0	4
%เทียบในกลุ่ม	0.00%	25.00%	75.00%	0.00%	100.00%
รวม	5	11	6	3	25
	20.00%	44.00%	24.00%	12.00%	100.00%

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ที่มีชั่วโมงคุม Lab 4 – 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.44 ส่วนของประชากรที่มีชั่วโมงคุม Lab 7 – 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยและปานกลางในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน และในส่วนของกลุ่มประชากรที่มีชั่วโมงคุม Lab มากกว่า 10 ชั่วโมง มีความเครียดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 75

#### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน

จากข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถามของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 86 ชุด สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติแต่ละด้านได้ดังตารางที่ 4.16 (อ้างอิงเกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติที่ดีต่องานจากตารางที่ 3.3) โดยที่  แสดงค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละข้อคำถาม

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน

ทัศนคติด้าน สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน	ภาควิชา/ หน่วยงาน	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office	Com Dep	รวม
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	B	B			
1 ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ ทำงานของท่านมีความ สะอาดเรียบร้อย	$\bar{x}$	3.25	2.00	2.83	3.50	4.00	4.00	3.86	3.00	3.40	4.33	4.00	4.00	3.25	3.80	3.88	4.00	3.67
	S.D.	.886	0	.753	.707	.707	.632	.690	.000	.548	.577	0	0	.500	.837	.612	0	.730
2 ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ ทำงานของท่านมีความ เหมาะสม ไม่กว้างหรือ แคบเกินไป	$\bar{x}$	3.63	2.00	3.67	3.50	3.60	4.00	3.86	3.00	2.80	3.67	3.00	4.00	3.25	3.00	3.40	4.00	3.50
	S.D.	.744	0	1.033	.707	1.140	1.095	.378	.000	1.095	.577	0	0	.500	.000	.913	0	.851
3 ท่านรู้สึกว่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ภายในที่ทำงาน ของท่านพร้อมใช้งาน	$\bar{x}$	3.50	5.00	3.50	3.50	3.60	4.00	3.29	4.00	2.80	3.00	3.00	2.00	3.50	3.40	3.48	2.67	3.42
	S.D.	1.069	0	1.378	.707	1.140	1.265	.756	.000	.837	1.000	0	0	1.291	.548	.963	1.528	1.011
4 ท่านไม่ได้รับเสียงหรือ กลิ่นรบกวน จากภายใน หรือภายนอกสถานที่ ทำงาน	$\bar{x}$	3.13	5.00	2.67	2.50	2.60	3.50	3.14	3.00	2.80	3.00	3.00	2.00	3.25	2.40	3.21	4.00	3.06
	S.D.	1.642	0	1.211	.707	1.817	1.049	1.215	1.414	.837	1.732	0	0	.957	1.342	1.062	.000	1.179

ให้ A แทน สายอาจารย์, B แทน สายสนับสนุน



ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน (ต่อ)

ทัศนคติด้าน ลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	ภาควิชา/ หน่วยงาน	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office	Com Dep	รวม
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	B	B			
5 งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ ไม่ต้องรับผิดชอบมาก	$\bar{x}$	1.50	1.00	1.67	2.00	2.00	1.67	2.14	1.50	2.20	2.00	2.00	2.00	1.50	2.40	1.60	2.00	1.79
	S.D.	.535	0	.516	0	.707	.516	.378	.707	.837	0	0	0	.577	.548	.577	1.000	.596
6 งานที่ท่านทำหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	$\bar{x}$	3.25	3.00	3.17	4.00	3.60	2.83	3.14	2.50	3.20	2.67	3.00	2.50	3.25	3.00	2.88	3.00	3.02
	S.D.	.886	0	.753	0	1.140	.983	1.215	.707	1.304	.577	0	.707	1.258	0	1.092	1.000	.963
7 งานที่ท่านได้รับมอบ หมายตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชา	$\bar{x}$	4.13	2.00	4.00	4.50	4.40	3.83	3.86	4.50	4.40	4.67	5.00	3.00	4.75	3.20	3.88	3.00	3.96
	S.D.	.835	0	.894	.707	.894	.753	.690	.707	.548	.577	0	1.414	.500	.837	1.154	1.732	.993
8 งานที่ท่านทำสามารถทำ ให้ท่านมีโอกาสดำเนิน มากขึ้น	$\bar{x}$	3.63	3.00	3.17	3.00	4.00	2.67	3.00	4.00	3.60	3.67	4.00	3.50	4.00	2.60	3.38	3.00	3.34
	S.D.	.916	0	.408	0	.707	1.033	1.000	0	1.140	.577	0	.707	.816	.894	.970	2.000	.946
9 งานของท่านทำให้ท่านมี ความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง	$\bar{x}$	4.00	4.00	4.00	4.00	3.80	3.33	4.00	4.00	4.20	4.33	5.00	4.00	4.75	3.40	4.08	3.67	4.00
	S.D.	.756	0	.632	0	.837	1.211	.816	0	.837	1.155	0	0	.500	.894	.812	1.155	.826
10 ท่านมีภาระงานไม่มากนัก ทั้งงานในหน้าที่และงาน พิเศษ	$\bar{x}$	2.13	2.00	2.33	3.00	2.40	2.00	2.29	2.00	2.20	1.67	3.00	2.00	1.75	3.00	1.84	3.00	2.15
	S.D.	1.126	0	.516	1.414	.894	0	.488	0	.837	1.155	0	0	.957	0	.800	0	.790

ให้ A แทน สายอาจารย์, B แทน สายสนับสนุน

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน (ต่อ)

ทัศนคติด้านสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ภาควิชา/ หน่วยงาน	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office	Com Dep	รวม
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	B	B			
11 เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือ ช่วยเหลือท่านใน เรื่องอื่นๆ นอกเหนือจาก การปฏิบัติงาน	ฯ	3.88	5.00	3.33	4.00	3.60	4.00	3.86	3.50	3.80	4.00	4.00	4.00	4.00	3.25	3.92	4.00	3.82
	S.D.	.641	0	1.033	.000	1.140	.632	.900	.707	.447	1.000	0	0	.816	1.258	.702	0	.759
12 เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับ ผิดการทำงานของท่าน	ฯ	4.38	5.00	3.50	4.50	3.80	4.00	4.29	4.00	3.80	4.67	5.00	3.00	4.00	3.40	3.79	4.00	3.94
	S.D.	.518	0	.548	.707	1.304	1.095	.488	.000	.837	.577	0	1.414	.000	.548	.977	0	.841
13 เพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่เกียจงาน	ฯ	3.63	5.00	2.83	4.50	3.00	3.83	3.71	2.50	3.80	4.00	5.00	3.00	3.67	3.20	3.63	3.00	3.52
	S.D.	.916	0	.753	.707	.707	.753	.951	2.121	.837	1.000	0	1.414	.577	.837	.970	1.732	.988
14 เพื่อนร่วมงานไม่เคย แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มี ความสามารถเหนือกว่า คนอื่น	ฯ	3.63	5.00	3.17	4.50	3.00	3.83	3.86	4.00	4.00	3.33	4.00	2.50	3.50	3.40	3.79	3.00	3.62
	S.D.	.744	0	.753	.707	1.000	.753	.690	1.414	.707	.577	0	.707	.577	.548	.932	1.732	.873
15 ไม่มีการแข่งขัน ในองค์กรของท่าน	ฯ	2.13	1.00	2.00	2.50	2.60	2.67	3.43	4.00	2.40	4.33	5.00	4.00	1.75	2.60	3.32	2.00	2.88
	S.D.	.835	0	1.265	2.121	1.140	1.366	1.134	1.414	.894	1.155	0	0	.957	1.140	1.180	1.000	1.287

ให้ A แทน สายอาจารย์, B แทน สายสนับสนุน

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน (ต่อ)

ทัศนคติด้านสัมพันธภาพ ระหว่างหัวหน้างาน	ภาควิชา/ หน่วยงาน	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office	Com Dep	รวม
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	B	B			
16 หัวหน้าที่นงงานของท่านมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ลูกน้องอย่างดี	χ̄	3.88	5.00	3.33	4.00	4.20	3.83	4.29	3.50	3.20	4.33	4.00	4.50	5.00	4.00	3.48	3.00	3.81
	S.D.	.991	0	1.033	0	.837	.983	.488	2.121	.447	.577	0	.707	0	1.000	.947	0	.925
17 หัวหน้าที่นงงานไม่จับผิดการทำงานของท่่าน	χ̄	3.88	5.00	3.50	4.50	3.80	3.33	4.29	4.00	3.80	4.67	5.00	3.00	4.50	3.80	3.04	3.67	3.64
	S.D.	.835	0	.548	.707	1.095	1.033	.488	0	.837	.577	0	1.414	1.000	.837	1.107	.577	1.043
18 หัวหน้าที่นงงานของท่านให้การสนับสนุนต่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่พนักงานทุกคน	χ̄	2.50	5.00	2.67	1.50	2.00	2.33	2.71	3.00	3.00	2.67	2.00	1.50	1.75	2.40	2.96	3.00	2.62
	S.D.	1.069	0	.816	.707	.707	.516	1.113	2.828	1.225	.577	0	.707	.500	.894	1.107	1.000	1.052
19 หัวหน้าที่นงงานของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมให้ท่าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	χ̄	3.63	5.00	3.00	4.50	3.60	3.17	3.57	4.00	3.40	4.33	5.00	4.50	4.00	3.80	3.57	3.33	3.62
	S.D.	.916	0	.632	.707	.894	.753	.787	1.414	1.140	1.155	0	.707	1.155	.837	1.161	.577	.993

ให้ A แทน สายอาจารย์, B แทน สายสนับสนุน

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน (ต่อ)

ทัศนคติด้าน ความผูกพันต่อองค์กร	ภาคีวิชา/ หน่วยงาน	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office	Com Dep	รวม	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	B	B				
20	ท่านเคารพและศรัทธา ในงานที่ทำ	$\bar{x}$	4.00	5.00	4.00	4.00	3.80	4.00	4.43	4.50	4.40	4.00	5.00	4.00	4.00	3.80	4.08	3.67	4.09
		S.D.	.756	0	.632	0	1.095	.632	.535	.707	.548	1.000	0	0	0	.837	1.018	1.155	.796
21	ท่านเห็นด้วยกับ นโยบายการดำเนินงาน ขององค์กร	$\bar{x}$	2.63	3.00	2.83	3.50	2.40	3.17	3.00	2.00	3.20	3.33	4.00	2.50	2.50	2.80	3.21	3.33	2.99
		S.D.	1.061	0	.983	.707	.548	.753	1.155	1.414	.447	.577	0	.707	.577	.837	1.021	.577	.906
22	ท่านเต็มใจที่จะทำงาน ต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะ เลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	$\bar{x}$	4.63	5.00	4.33	3.50	4.00	4.17	4.00	5.00	4.20	4.00	4.00	3.50	4.00	3.00	4.08	4.00	4.08
		S.D.	.518	0	.816	.707	.707	.753	.816	.000	.447	1.000	0	.707	.816	1.633	.929	1.000	.867
23	หากมีโอกาส ท่านก็ไม่ อยากเปลี่ยนงาน	$\bar{x}$	3.25	5.00	3.67	4.50	3.20	3.00	3.86	3.00	4.40	3.33	4.00	2.50	4.25	2.60	3.05	2.33	3.34
		S.D.	1.165	0	1.033	.707	1.483	1.095	.690	2.828	.548	.577	0	.707	.957	1.140	1.133	1.155	1.151

ให้ A แทน สายอาจารย์, B แทน สายสนับสนุน

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติต่องาน (ต่อ)

ทัศนคติด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ	ภาควิชา/ หน่วยงาน	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office	Com Dep	รวม	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	B	B				
24	ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ ท่านได้รับเหมาะสม	$\bar{X}$	2.63	3.00	2.33	3.50	2.60	3.00	2.86	4.00	2.40	2.50	3.00	2.50	2.50	1.80	2.58	2.67	2.63
		S.D.	1.061	0	1.211	2.121	1.817	1.265	1.215	1.414	.894	.707	0	.707	1.291	1.095	1.176	1.528	1.170
25	ท่านรู้สึกว่าการปรับ เงินเดือนในองค์กรของ ท่านเป็นไปอย่าง ยุติธรรม	$\bar{X}$	3.25	3.00	3.00	3.00	4.00	2.83	3.14	3.50	2.80	3.33	5.00	3.50	3.00	4.00	3.42	2.67	3.31
		S.D.	.707	0	.894	.000	.707	.983	.690	.707	1.095	.577	0	.707	.816	1.000	.881	1.528	.887
26	องค์กรให้ความสำคัญ กับสวัสดิการของ บุคลากร	$\bar{X}$	3.25	3.00	3.17	3.00	3.40	3.17	3.00	2.00	2.80	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.58	3.67	3.26
		S.D.	1.035	0	.983	1.414	.894	1.329	.816	1.414	1.304	0	0	.000	.816	1.225	.881	.577	.953
27	ท่านสามารถใช้วันหยุด / วันลาได้อย่างเต็มที่	$\bar{X}$	3.75	3.00	3.50	3.50	3.80	3.00	4.14	4.50	3.60	3.00	4.00	3.50	4.25	4.00	3.29	4.00	3.59
		S.D.	1.282	0	.548	.707	1.095	1.414	.378	.707	.894	1.000	0	.707	.957	1.000	.859	1.000	.942

ให้ A แทน สายอาจารย์, B แทน สายสนับสนุน

จากตารางที่ 4. 16 สรุปได้ว่า ระดับทัศนคติที่ดีต่องานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง นั้น แสดงถึงบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มี ทัศนคติที่ดีต่องาน ในภาพรวมที่ ถือว่าอยู่ในระดับสูง และสามารถสรุปแยกตามทัศนคติในด้าน ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

4.3.1 ระดับของทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ในภาพรวมมีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าข้อคำถาม ที่ว่า “ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความ สะอาดเรียบร้อย” มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ซึ่งเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.730 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้ความสำคัญกับบริเวณที่ทำงานอยู่ ในระดับสูง

4.3.2 ระดับของทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น สูง โดยพบว่าข้อคำถาม ที่ว่า “งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบมาก ” มีค่าเฉลี่ยที่ ต่ำ ที่สุด ซึ่งเท่ากับ 1.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.596 แสดงว่าอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มองว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง เมื่อพิจารณา ตามสายงานและภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด ในข้อคำถามนี้พบว่า สายสนับสนุนของ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 ทั้งนี้อาจเกิดจากจำนวน ผู้ตอบกลับแบบสอบถามของสายสนับสนุน ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มีเพียงบุคคลเดียว

4.3.3 ระดับของทัศนคติด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับ ความคิดเห็นสูง โดยพบว่าข้อคำถาม ที่ว่า “เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับผิดการทำงานของท่าน ” มี ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ซึ่งเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มองว่า ในระหว่างการทำงาน หากไม่มีการจับผิดซึ่ง กันและกัน จะเป็นสิ่งที่ดีในการทำงาน เนื่องจากไม่ก่อให้เกิดความกดดันในการทำงาน และเมื่อ พิจารณาในทางตรงกันข้ามคือ ข้อคำถามที่มีระดับทัศนคติที่ต่ำที่สุดคือ ข้อคำถามที่ว่า “ไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กรของท่าน ” เมื่อพิจารณาตามสายงานและภาควิชาหรือหน่วยงานที่ สังกัด พบว่ามีเพียงสองสายงานที่คิดว่าไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กรของตนเอง ซึ่งคือ สายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมโยธา และสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และ วัสดุ ทั้งนี้สำหรับสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ ค่าเฉลี่ยที่ได้อาจไม่ สะท้อนถึงองค์กรของตนเองมากนัก เนื่องจากมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลับเพียงบุคคล เดียว

4.3.4 ระดับของทัศนคติด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างาน ในภาพรวมมีระดับความ คิดเห็นสูง และพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ “หัวหน้างานของท่านมีความ เป็นกันเอง เอาใจใส่ลูกน้องเป็นอย่างดี” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งเมื่อพิจารณาลึกลงไปตาม สายงานและภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดพบว่า มีสองสายงานของสองภาควิชาที่คิดเห็น ตรงกัน ที่ถือว่าเป็น ทัศนคติในระดับสูงมาก ซึ่งนั่นคือ สายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรม

คอมพิวเตอร์และสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ทั้งนี้สำหรับสายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ค่าเฉลี่ยที่ได้อาจไม่สะท้อนถึงองค์กรของตนเองมากนัก เนื่องจากมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลับเพียงบุคคลเดียว

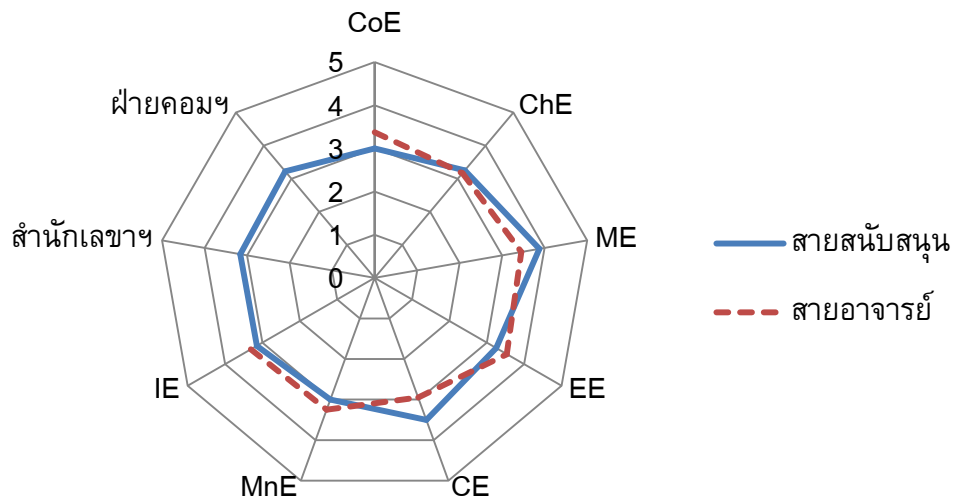
4.3.5 ระดับของทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อคำถามที่ว่า “ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ” ซึ่งถือว่าเป็นระดับทัศนคติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาลึกลงไปตามสายงานและภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดสำหรับข้อคำถามนี้พบว่า สายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 2.00 ซึ่งถือว่าเป็นระดับทัศนคติในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรดังกล่าวมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายการทำงานขององค์กร

4.3.6 ระดับของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นระดับปานกลาง โดยพบว่ามีข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม ” มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับข้อคำถามอื่น เมื่อพิจารณาลึกลงไปตามสายงานและภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด สำหรับข้อคำถามนี้พบว่า สายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มีระดับทัศนคติในระดับต่ำมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรดังกล่าวรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

#### **4.4 การวิเคราะห์ระดับของทัศนคติ โดยการพิจารณาตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดและสายการปฏิบัติงาน**

การวิเคราะห์ระดับของทัศนคติ ในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยการพิจารณาตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดและสายการปฏิบัติงาน ดังแสดงในรูปที่ 4.1 – 4.6 และตารางที่ 4.17 – 4.22

#### 4.4.1 ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน



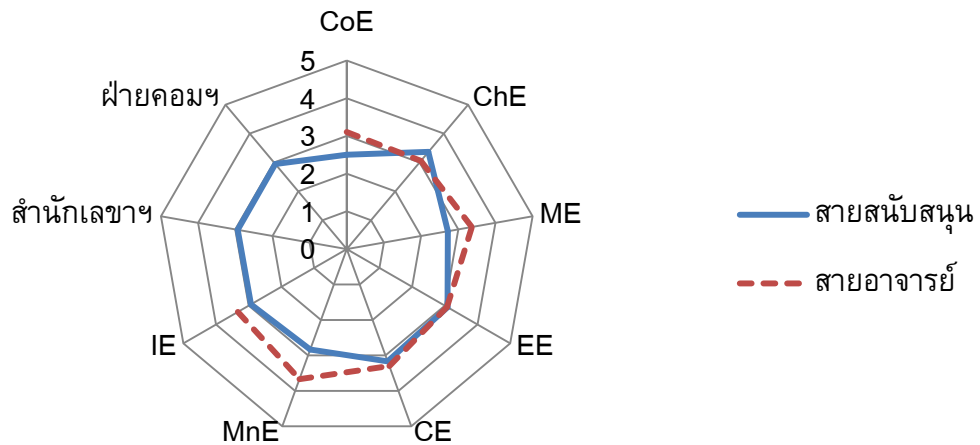
รูปที่ 4.1 Radar Chart แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน แบ่งตามสายงานและภาควิชา

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายสนับสนุน		สายอาจารย์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	3.00	1.732	3.38	1.100
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	3.25	0.707	3.17	1.129
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	3.88	0.992	3.45	1.276
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3.25	0.707	3.54	0.838
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	3.50	1.087	2.95	0.826
ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	3.00	1.069	3.25	0.500
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	3.15	0.933	3.31	0.793
สำนักเลขานุการ	3.16	0.920	-	-
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม	3.22	0.888	-	-

จากรูปที่ 4.1 และข้อมูลในตารางที่ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบความโดดเด่นของข้อมูลค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและสายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล มีความโดดเด่นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติต่องานในระดับสูง และเมื่อพิจารณาลึกลงไปยังภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดพบว่า ภาควิชาวิศวกรรมเคมีมีความคิดเห็นของบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุนที่ใกล้เคียงกันมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของภาควิชาที่มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ตรงกัน



#### 4.4.2 ทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่

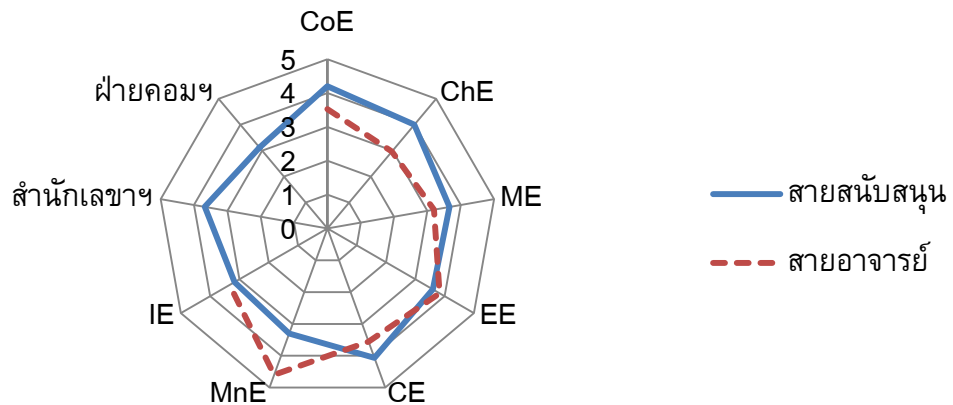


รูปที่ 4.2 Radar Chart แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ แบ่งตามสายงานและภาควิชา

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายสนับสนุน		สายอาจารย์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	2.50	1.049	3.10	1.276
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	3.36	1.027	3.06	1.040
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	2.72	1.085	3.37	1.189
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3.08	1.240	3.07	1.045
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	3.17	1.339	3.30	1.236
ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	2.83	0.937	3.67	1.211
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	2.93	0.691	3.33	1.523
สำนักเลขานุการ	2.94	1.307	-	-
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม	2.94	1.211	-	-

จากรูปที่ 4.2 และข้อมูลในตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบความโดดเด่นของข้อมูลค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและสายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ พบว่า บุคลากรสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ มีความโดดเด่นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติต่องานในระดับสูง เมื่อพิจารณา สายสนับสนุนของภาควิชาเดียวกันแล้วพบว่า มี ทัศนคติต่องานในระดับ ปานกลาง แสดงว่าสายอาจารย์กับสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อพิจารณาในส่วนของภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยส่วนใหญ่ของบุคลากรสายสนับสนุนจะมีค่าต่ำกว่าบุคลากรสายอาจารย์ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายอาจารย์มีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำอยู่มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน

#### 4.4.3 ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน



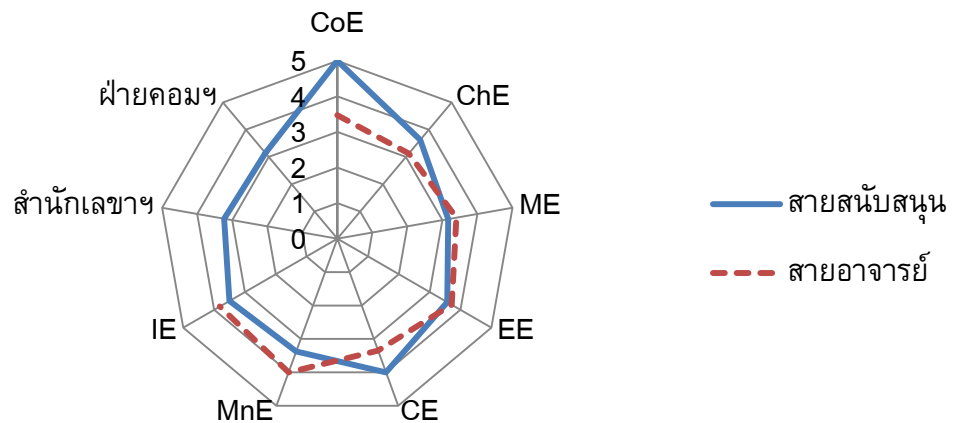
รูปที่ 4.3 Radar Chart แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งตามสายงานและภาควิชา

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายสนับสนุน		สายอาจารย์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	4.20	1.789	3.53	1.037
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	4.00	1.155	2.97	0.999
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	3.67	1.028	3.20	1.080
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3.60	1.174	3.83	0.857
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	4.07	0.884	3.56	0.917
ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	3.30	0.949	4.60	0.548
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	3.17	0.868	3.33	1.085
สำนักเลขานุการ	3.68	0.975	-	-
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม	3.12	1.265	-	-

จากรูปที่ 4.3 และข้อมูลในตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากรสายสนับสนุนและสายอาจารย์ใน ภาควิชาหรือหน่วยงานต่างๆ พบว่าบุคลากรสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรม เคมี มีค่าเฉลี่ยต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับภาควิชาหรือหน่วยงานอื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเคมีค่อนข้างที่จะมีความคิดเห็นในเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่าภาควิชาหรือหน่วยงานอื่น ส่วนบุคลากรสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุมีค่าเฉลี่ยที่โดดเด่นที่สุด แต่ไม่สะท้อนถึงองค์กรของตนเองมากนัก เนื่องจากมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับเพียงบุคคลเดียว (อ้างอิงข้อมูลจากตารางที่ 4.2)

#### 4.4.4 ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน



รูปที่ 4.4 Radar Chart แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน

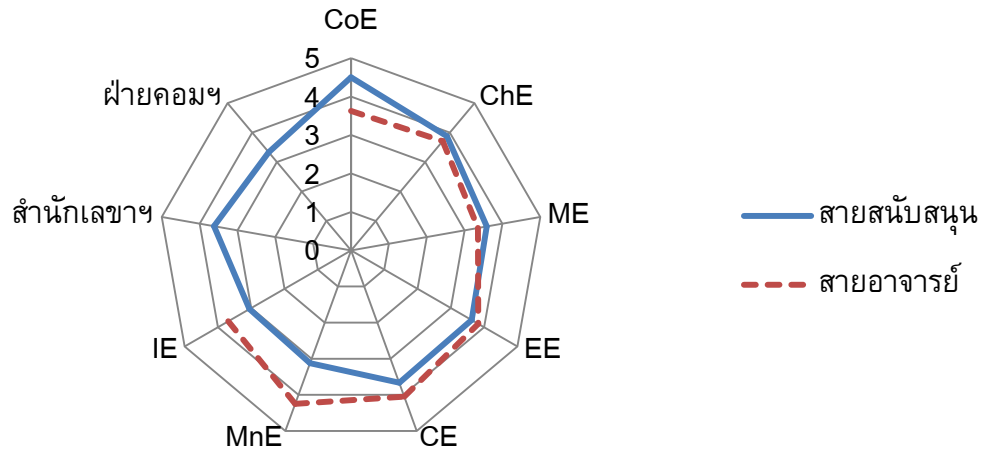
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน แบ่งตามสายงานและภาควิชา

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายสนับสนุน		สายอาจารย์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	5.00	0.000	3.47	1.077
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	3.63	1.408	3.13	0.797
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	3.17	0.963	3.40	1.188
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3.57	1.618	3.71	0.976
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	4.00	1.044	3.35	0.933
ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	3.38	1.506	4.00	1.414
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	3.50	1.051	3.81	1.471
สำนักเลขานุการ	3.23	1.110	-	-
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม	3.14	0.622	-	-

จากรูปที่ 4.4 และข้อมูลในตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบความโดดเด่นของข้อมูลค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานของบุคลากรสายสนับสนุนและสายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มีความโดดเด่นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยที่ได้นี้อาจไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากร เนื่องจากจำนวนประชากรที่เก็บข้อมูลมาได้มีเพียงบุคคลเดียว จึงสนใจที่จะพิจารณาค่าเฉลี่ยที่สุ่มรองลงมา พบว่ามีสองภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.00 ซึ่งภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดดังกล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมโยธา และ บุคลากรสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ แต่ทั้งนี้สำหรับสายอาจารย์ภาควิชาเหมืองแร่และวัสดุก็อาจไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากร เนื่องจากจำนวนประชากรที่เก็บข้อมูลมาได้มีเพียงบุคคลเดียวเช่นกัน ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าภาควิชา

หรือหน่วยงานที่สังกัดที่มีความโดดเด่นในด้านนี้มากที่สุดคือ บุคลากร สายสนับสนุนของ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาดังกล่าวมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวหน้างานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

#### 4.4.5 ทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร



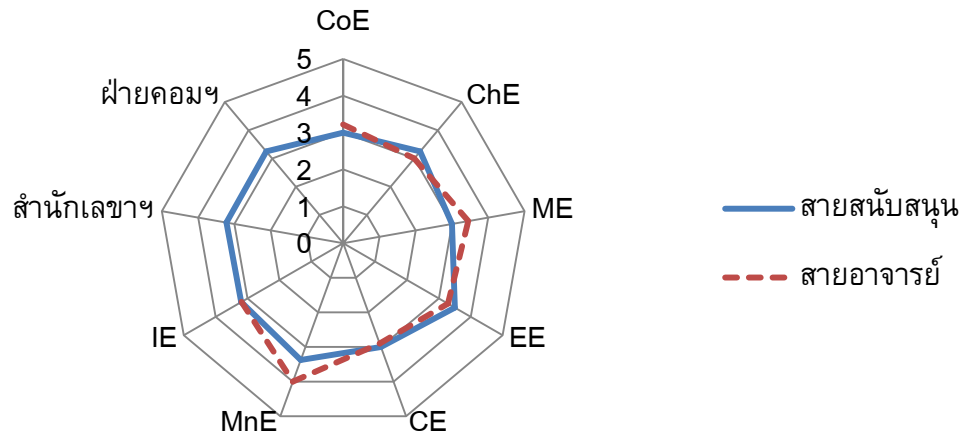
รูปที่ 4.5 Radar Chart แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กรแบ่งตามสายงานและภาควิชา

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายสนับสนุน		สายอาจารย์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	4.50	0.894	3.63	1.102
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	3.88	0.667	3.71	0.971
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	3.58	0.900	3.35	1.080
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3.63	1.636	3.82	0.910
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	3.67	0.862	4.05	0.812
ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	3.13	0.966	4.25	0.548
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม	3.05	1.103	3.69	0.967
สำนักเลขานุการ	3.62	1.118	-	-
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม	3.33	0.976	-	-

จากรูปที่ 4.5 และข้อมูลในตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนและสายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติต่องานในปานกลาง และเมื่อพิจารณาลงในแต่ละภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดพบว่า สายสนับสนุนของภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงมาก แสดงให้เห็นว่าภายในประชากรกลุ่มนี้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก

#### 4.4.6 ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ



รูปที่ 4.6 Radar Chart แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการแบ่งตามสายงานและภาควิชา

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายสนับสนุน		สายอาจารย์	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	3.00	1.033	3.22	1.129
ภาควิชาวิศวกรรมเคมี	3.25	1.000	3.00	1.069
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	3.00	1.167	3.45	1.196
ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3.50	1.497	3.29	0.917
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา	3.00	0.752	2.90	1.129
ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	3.38	0.754	4.00	0.632
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	3.20	1.334	3.19	1.103
สำนักเลขานุการ	3.22	1.052	-	-
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม	3.25	1.215	-	-

จากรูปที่ 4.6 และข้อมูลในตารางที่ 4.22 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลค่าเฉลี่ยทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนและสายอาจารย์ในภาควิชา หรือหน่วยงานต่างๆ พบว่า บุคลากรของภาควิชา วิศวกรรมอุตสาหการ ทั้งในส่วนของสายสนับสนุนและสายอาจารย์มีระดับความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมาก ซึ่งถือว่าเป็น ระดับทัศนคติต่องานในระดับ ปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของภาควิชาที่มีความคิดเห็นในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการที่ตรงกัน และเมื่อพิจารณาลงในแต่ละภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดพบว่า มีสายสนับสนุนถึงสาม ภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ซึ่งคือ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล และภาควิชาวิศวกรรมโยธา ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยที่ได้ของ ภาควิชา วิศวกรรมคอมพิวเตอร์อาจไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากร เนื่องจากจำนวนประชากรที่เก็บข้อมูลมาได้มีเพียงบุคคลเดียว

#### 4.5 ระดับความเครียด

ระดับความเครียดของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ทำการทดสอบโดยอาศัยแบบวัดความเครียด สวนปรุง โดยมีแนวคิดทางด้านจิตใจและสังคมของความเครียด แสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละ แบ่งตามระดับความเครียด

ระดับความเครียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อย	14	16.3
ปานกลาง	35	40.7
สูง	25	29.0
สูงมาก	12	14.0
รวม	86	100

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 86 คน โดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.7 ของประชากร ทั้งหมด รองลงมาพบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 29 ของประชากรทั้งหมด และเมื่อพิจารณาระดับความเครียดโดยแยกตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด และสายการปฏิบัติงาน ได้ผลดังตารางที่ 4.24 และดังรูปที่ 4.7

ตารางที่ 4.24 ระดับความเครียดโดยแยกตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด และสายงาน

ภาควิชา/หน่วยงาน	สายงาน	ระดับความเครียด (%)			
		น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	สายอาจารย์ (n=8)	12.50	50.00	37.50	-
	สายสนับสนุน (n=1)	-	100.00	-	-
วิศวกรรมเคมี	สายอาจารย์ (n=6)	-	66.67	-	33.33
	สายสนับสนุน (n=2)	50.00	-	50.00	-
วิศวกรรมเครื่องกล	สายอาจารย์ (n=5)	20.00	40.00	20.00	20.00
	สายสนับสนุน (n=6)	-	-	66.67	33.33
วิศวกรรมไฟฟ้า	สายอาจารย์ (n=7)	28.57	28.57	42.86	-
	สายสนับสนุน (n=2)	-	100.00	-	-
วิศวกรรมโยธา	สายอาจารย์ (n=5)	20.00	80.00	-	-
	สายสนับสนุน (n=3)	33.33	33.33	33.33	-
วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	สายอาจารย์ (n=1)	100.00	-	-	-
	สายสนับสนุน (n=2)	-	100.00	-	-
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	สายอาจารย์ (n=4)	-	50.00	25.00	25.00
	สายสนับสนุน (n=5)	20.00	20.00	40.00	20.00
สำนักเลขานุการ	สายสนับสนุน (n=26)	15.38	38.46	30.77	15.38
ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ	สายสนับสนุน (n=3)	33.33	-	33.33	33.33

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของสายสนับสนุนของภาควิชา วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ และสายอาจารย์ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ เท่ากับ 1 คน จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่เหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากร

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ บุคลากรสายอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 50 และร้อยละ 100 ตามลำดับ

ภาควิชาวิศวกรรมเคมี บุคลากรสายอาจารย์ ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยและสูงเป็นสัดส่วนเท่าๆ กันซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50

ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล บุคลากรสายอาจารย์ ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 66.67

ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า บุคลากรสายอาจารย์ ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 100 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างของ บุคลากร ดังกล่าวมีระดับความเครียดอยู่ในระดับเดียวกัน

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา บุคลากรสายอาจารย์ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย ปานกลางและสูงเป็นสัดส่วนเท่าๆ กันซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.33

ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ บุคลากรสายอาจารย์ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 100

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม บุคลากรสายอาจารย์ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน โดยส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 40

บุคลากรของสำนักเลขานุการ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 38.46

บุคลากรของฝ่ายคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดในระดับน้อย สูง และรุนแรงในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.33

จากระดับ ความเครียดโดยแยกตามภาควิชา หรือหน่วยงานที่สังกัด และสายงาน ในตารางที่ 4.24 สามารถแสดงในลักษณะของกราฟแท่งได้ดังรูปที่ 4.7

ร้อยละของระดับความเครียด



สูง  
ปานกลาง  
น้อย  
รุนแรง

รูปที่ 4.7 แสดงกราฟแท่งระดับความเครียดโดยแยกตามภาควิชาและสายงาน



#### 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.25 รายละเอียดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ตัวแปรตาม
1. องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ของอาจารย์และบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน	องค์ประกอบส่วนบุคคล	T – Test	ระดับความเครียด
	เพศ (สมมติฐานที่ 1.1)	One-Way Anova	
	อายุ (สมมติฐานที่ 1.2)	One-Way Anova	
	สถานภาพสมรส (สมมติฐานที่ 1.3)	One-Way Anova	
	การศึกษา (สมมติฐานที่ 1.4)	One-Way Anova	
	สุขภาพ (สมมติฐานที่ 1.5)	T – Test	
	องค์ประกอบด้านหน้าที่	One-Way Anova	
	ภาควิชา (สมมติฐานที่ 1.6)	One-Way Anova	
	อายุงาน (สมมติฐานที่ 1.7)	One-Way Anova	
	ตำแหน่งงาน (สมมติฐานที่ 1.8)	One-Way Anova	
	สายงาน (สมมติฐานที่ 1.9)	T – Test	
	รายได้ (สมมติฐานที่ 1.10)	One-Way Anova	
2. ทศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด (สมมติฐานที่ 2)	ทัศนคติต่องานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	Pearson's Correlation	ระดับความเครียด
	ทัศนคติต่องานด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่		
	ทัศนคติต่องานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
	ทัศนคติต่องานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน		
	ทัศนคติต่องานด้านความผูกพันต่อองค์กร		
	ทัศนคติต่องานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		

ตารางที่ 4.25 รายละเอียดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ตัวแปรตาม
3. องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ที่แตกต่างกันทำให้เกิดทัศนคติต่องานที่แตกต่างกัน (สมมติฐานที่ 3)	องค์ประกอบส่วนบุคคล		ทัศนคติ ต่องานในด้าน ต่างๆ
	เพศ	T – Test	
	อายุ	One-Way Anova	
	สถานภาพสมรส	One-Way Anova	
	การศึกษา	One-Way Anova	
	สุขภาพ	T – Test	
	องค์ประกอบด้านหน้าที่		
	ภาควิชา	One-Way Anova	
	อายุงาน	One-Way Anova	
	ตำแหน่งงาน	One-Way Anova	
	สายงาน	T – Test	
	รายได้	One-Way Anova	
	ชั่วโมงสอน	One-Way Anova	
ชั่วโมงคุม Lab	One-Way Anova		

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การวิเคราะห์ทางสถิติ กรณีศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคล องค์ประกอบด้านหน้าที่และทัศนคติต่องานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (T – Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 1.1

$H_0$  : เพศของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 26 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ

(n = 85)

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T	P-value
ชาย	40	35.73	15.634	-1.999	0.049
หญิง	45	43.24	18.663		

จากตารางที่ 4. 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านี้สำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $T = -1.999$ ,  $P\text{-value} = 0.049$ ) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  ซึ่งหมายถึง เพศ ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยของความเครียดที่สูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงเป็นเพศที่มีอารมณ์อ่อนไหว แปรผันได้ง่ายมีความรู้สึกไวต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ทำให้เพศหญิงส่วนใหญ่มีความเครียดมากกว่าเพศชาย (จิรัชยา ฉวีอินทร์, 2549)

## สมมติฐานที่ 1.2

$H_0$  : อายุของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 27 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ

(n = 82)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	1568.641	522.880	1.691	0.176
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	78	24112.481	309.134		
รวม	81	25681.122			

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านี้สำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(SS = 25681.122, df = 81, P-value = 0.176) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง อายุของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 1.3

$H_0$  : สถานภาพสมรสของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพสมรสของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 86)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	332.125	166.063	0.526	0.593
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	83	26189.189	315.532		
รวม	85	2621.314			

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านี้สำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (SS = 2621.314, df = 85, P-value = 0.593) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง สถานภาพสมรสของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 1.4

$H_0$  : ระดับการศึกษาของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 29 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 85)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	360.020	120.007	0.372	0.774
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	81	26148.569	322.822		
รวม	84	26508.588			

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (SS = 26508.588, df = 84, P-value = 0.774) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง ระดับการศึกษาของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 1.5

$H_0$  : สุขภาพของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สุขภาพของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสุขภาพ

( n = 86)

สุขภาพ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T	P-value
สมบูรณ์ แข็งแรง	82	39.59	17.755	0.312	0.756
มีโรคประจำตัว	4	36.75	17.858		

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T = 0.312, P-value = 0.756) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง สุขภาพ ของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 1.6

$H_0$  : ภาควิชา ของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ภาควิชา ของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3 1 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด

(n = 86)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	8	3095.212	386.902	1.272	0.271
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	77	23426.101	304.235		
รวม	85	26521.314			

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (SS = 26521.314, df = 85, P-value = 0.271) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง ภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 1.7

$H_0$  : อายุงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุงาน

(n = 76)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	4	2152.50	538.122	1.753	0.010
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	78	23948.70	307.035		
รวม	82	26101.181			

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (SS = 26101.181, df = 82, P-value = 0.010) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  ซึ่งหมายถึง อายุงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD (Least - significant) พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.33 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

(n = 76)

อายุงาน (ปี)	$\bar{x}$	S.D.	อายุงาน (ปี)				
			1	2	3	4	5
1	41.80	20.40	-	0.604	0.471	0.034	0.495
2	44.57	20.01	0.604	-	0.241	0.015	0.318
3	38.09	15.80	0.471	0.241	-	0.126	0.828

ตารางที่ 4. 33 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะ  
วิศวกรรมศาสตร์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

อายุงาน (ปี)	$\bar{X}$	S.D.	อายุงาน (ปี)				
			1	2	3	4	5
4	28.09	10.18	0.034	0.015	0.126	-	0.357
5	36.33	10.15	0.495	0.318	0.828	0.357	-

■ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ:	1	หมายถึง	1 – 7 ปี
	2	หมายถึง	8 – 14 ปี
	3	หมายถึง	15 – 21 ปี
	4	หมายถึง	22 – 28 ปี
	5	หมายถึง	29 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน  
ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มที่มี  
อายุงาน 1 – 7 ปี ( $\bar{X} = 41.80$ ) มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 22 – 28  
ปี ( $\bar{X} = 28.09$ ) และ กลุ่มที่มีอายุงาน 8 – 14 ปี ( $\bar{X} = 44.57$ ) มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูง  
กว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 22 – 28 ปี ( $\bar{X} = 28.09$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8

$H_0$  : ตำแหน่งงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้  
เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้  
เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 85)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	4	1779.605	444.901	1.448	0.226
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	80	24584.795	307.310		
รวม	84	26364.400			

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มี  
ค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
(SS = 26364.400, df = 85 P-value = 0.226) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง ตำแหน่งงาน

ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 1.9

$H_0$  : สายงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สายงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสายงาน

(n = 85)

สายงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T	P-value
สายอาจารย์	36	36.361	15.88	-1.454	0.150
สายสนับสนุน	49	41.980	18.76		

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $T = -1.454$ ,  $P\text{-value} = 0.150$ ) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง สายงาน ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 1.10

$H_0$  : รายได้ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามรายได้

(n = 79)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	5	2795.145	559.029	1.788	0.126
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	73	22825.589	312.679		
รวม	78	25620.734			

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $SS = 25620.734$ ,  $df = 78$ ,  $P\text{-value} = 0.126$ ) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง รายได้ของ



อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.11

$H_0$  : จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน

(n = 35)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	845.142	281.714	1.104	0.362
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	31	7907.258	255.073		
รวม	34	8752.400			

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (SS = 8752.400, df = 34, P-value = 0.362) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.12

$H_0$  : จำนวนชั่วโมงคุม Lab ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : จำนวนชั่วโมงคุม Lab ของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงคุม Lab

(n = 25)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	1298.111	432.704	1.537	0.234
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	21	5910.129	281.435		
รวม	24	7208.240			

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(SS = 7208.240, df = 24, P-value = 0.234) ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง จำนวนชั่วโมง คุม Lab ของอาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ทักษะคิดต่องานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 4.39 Correlation Test ของทักษะคิดต่องานในด้านต่างๆ

ทักษะคิดในการทำงาน	ความเครียด	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
1.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	-0.266	0.013*
2.ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	-0.358	0.01**
3.ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-0.214	0.048*
4.ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	-0.069	0.527
5.ด้านความผูกพันต่อองค์กร	-0.267	0.013*
6.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-0.081	0.457

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์กับทักษะคิดในการทำงาน ได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานมี ความสัมพันธ์เป็นไปในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงว่า ยิ่งสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานยิ่งแย่ ก็ยิ่งทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานมี มากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบราวน์และมอเบิร์ก ( 1980, อ้างในธรณินทร์ กองสุข, 2546) ที่กล่าวว่า ความเครียดอาจเกิดจากทำงานใน สถานที่แออัดคับแคบ ขาดอิสระ หรือ สภาพแวดล้อมที่มีสิ่งรบกวนทางกายภาพ เช่น ความร้อน เสียงดัง การมีฝุ่นรบกวน เป็นต้น
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ พบว่า ลักษณะงานงานที่ทำในหน้าที่มีคว ามสัมพันธ์ เป็นไปในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงว่า ยิ่งลักษณะงานที่ทำในหน้าที่มีภาระงานมากยิ่งขึ้น ก็ยิ่งทำให้ความเครียดในการ ปฏิบัติงานมีมากขึ้นเท่านั้น
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์เป็นไปในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายถึงว่า ยิ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ก็ยิ่งทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานมีมากขึ้นเท่านั้น

4. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความ สัมพันธ์เป็นไปในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงว่ายิ่ง ความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย ก็ยิ่งทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานมีมากขึ้นเท่านั้น

6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่าง เงินเดือนและสวัสดิการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นที่มีความสัมพันธ์กับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	จำนวน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
1. ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	85	-0.005	0.965
2. ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่กว้างหรือแคบเกินไป	86	-0.144	0.184
3. ท่านรู้สึกว่ อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในที่ทำงานของท่านไม่ขัดข้อง พร้อมใช้งาน	86	-0.271	0.012*
4. ท่านไม่ได้รับเสียงหรือกลิ่นรบกวน จากภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน	85	-0.229	0.035*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) ที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 3 และข้อคำถามที่ 4 มีค่า 0.012 และ 0.035 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นหมายความว่า ข้อคำถามที่ 3 (ท่านรู้สึกว่ อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในที่ทำงานของท่านไม่ขัดข้องพร้อมใช้งาน) และข้อคำถามที่ 4 (ท่านไม่ได้รับเสียงหรือกลิ่นรบกวน จากภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน) กับระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กัน และพบว่า ค่าความสัมพันธ์ทางสถิติที่

คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 3 และ 4 ต่างมีค่าเป็นลบ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามที่ 3 และ 4 มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย ” มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญกับบริเวณที่ทำงานมาก

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่

ทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	จำนวน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
1. งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบมาก	86	-0.068	0.534
2. งานที่ท่านทำหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	85	-0.247	0.023*
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชา	85	-0.256	0.018*
4. งานที่ท่านทำสามารถทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น	85	-0.249	0.022*
5. งานของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง	86	-0.344	0.001*
6. ท่านมีภาระงานไม่มากนัก ทั้งงานในหน้าที่และงานพิเศษ	86	0.136	0.212

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) ที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 2, 3, 4 และ 5 มีค่า 0.023, 0.018, 0.022 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามที่ 2 (งานที่ท่านทำหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ) ข้อคำถามที่ 3 (งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชา) ข้อคำถามที่ 4 (งานที่ท่านทำสามารถทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น ) และข้อคำถามที่ 5 (งานของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง) กับระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กัน และพบว่า ค่าความสัมพันธ์ทางสถิติที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 2, 3, 4 และ 5 ต่างมีค่าเป็นลบ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามที่ 2, 3, 4 และ 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

กล่าวคือ หากอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้ความเห็นว่า ทัศนคติที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ในงานที่ทำก่อให้เกิดความเครียดที่อาจเกิดจากการขัดแย้ง บทบาทและความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจนหรือมากเกินไปกำลังการกำกับดูแล หรือน้อยเกินไปกว่าที่จะได้ผลสำเร็จอย่างที่ต้องการ ซึ่ง ในบางครั้งงานที่ปฏิบัติอาจจะเป็นเวลา

ในการทำงานที่ต้องทำเกินเวลาปกติ หรืออาจจะเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อไม่ท้าทาย หรือภาระงานที่มีมากเกินไป

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือท่านในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	85	0.051	0.646
2. เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับผิดการทำงานของท่าน	84	-0.252	0.021*
3. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่เกียจงาน	84	-0.174	0.114
4. เพื่อนร่วมงานไม่เคยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น	85	-0.119	0.279
5. ไม่มีการแบ่งพรรคพวกในองค์กรของท่าน	86	-0.198	0.067

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) ที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 2 มีค่า 0.021 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามที่ 2 (เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับผิดการทำงานของท่าน) กับระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กัน และพบว่าค่าความสัมพันธ์ทางสถิติที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 2 มีค่าเป็นลบ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามที่ 2 มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

กล่าวคือ ถ้าอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์มีทัศนคติที่ดีในด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมาก จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งอาจารย์และบุคลากรให้ความเห็นว่า ทัศนคติที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด คือ มีการแบ่งพรรคพวกในองค์กร เนื่องจากเมื่อใดก็ตามที่มีการแบ่งคนในองค์กรตามชั้นวรรณะแล้ว จะทำให้บุคคลที่ถูกจัดให้อยู่ในชั้นที่ต่ำไม่ยากที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็นอะไร คอยแต่ที่จะรับคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว ถ้าเราต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและพร้อมที่จะรับปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาของตนเอง บุคลากรนั้นๆ จะต้องมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ (พสุ เดชะรินทร์, 2547)

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร

ทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
1. ท่านเคารพและศรัทธาในงานที่ท่านทำ	85	-0.166	0.130
2. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	85	-0.282	0.069

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	84	-0.149	0.176
4. หากมีโอกาส ท่านก็ไม่อยากเปลี่ยนงาน	83	-0.332	0.002*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4. 43 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) ที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 4 มีค่า 0.002 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ (0.05) แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ  $H_0$  ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามที่ 4 (หากมีโอกาส ท่านก็ไม่อยากเปลี่ยนงาน) กับระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กัน และพบว่า ค่าความสัมพันธ์ทางสถิติที่คำนวณได้ในข้อคำถามที่ 4 มีค่าเป็นลบ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามที่ 4 มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

กล่าวคือ ถ้าอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มีทัศนคติที่ดีในด้านความผูกพันในองค์กรมาก จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้ความเห็นว่า ทัศนคติที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด คือ การไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งอาจเกิดมาจาก การเห็นว่าไม่มีโอกาสการเจริญเติบโต ไม่มีการขยับขยาย ความไม่มั่นคงในอนาคตอาชีพการงาน ความรู้สึกต่ำต้อยในการทำงาน ความรู้สึกทำงานมากแต่ไม่ได้รับการยกย่องเท่าที่ควร ความรู้สึกว่าจะมีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้าง มีการเปลี่ยนงานของบุคลากรบ่อยครั้ง ขาดโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 องค์กรประกอบส่วนบุคคลและองค์กรประกอบด้านหน้าที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดทัศนคติต่องานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบสมมติฐานของทัศนคติในด้านต่างๆ จำแนกตามองค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่

ปัจจัย		ทัศนคติต่องาน					
		สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน	ลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	สัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	สัมพันธภาพ ระหว่างหัวหน้างาน	ความผูกพันต่อองค์กร	เงินเดือนและสวัสดิการ
องค์ประกอบ ส่วนบุคคล	เพศ	0.955	0.021*	0.455	0.002*	0.093	0.082
	อายุ	0.691	0.357	0.818	0.754	0.277	0.448
	สถานภาพสมรส	0.644	0.806	0.225	0.714	0.824	0.974
	ระดับการศึกษา	0.641	0.066	0.233	0.349	0.190	0.735
	สุขภาพ	0.909	0.678	0.637	0.334	0.635	0.253
องค์ประกอบ ด้านหน้าที่	ภาควิชา/สังกัด	0.206	0.114	0.083	0.954	0.255	0.026*
	อายุงาน	0.685	0.182	0.571	0.953	0.755	0.695
	ตำแหน่งงาน	0.238	0.433	0.812	0.300	0.925	0.558
	สายงาน	0.467	0.455	0.961	0.062	0.486	0.116
	รายได้	0.462	0.758	0.100	0.527	0.395	0.459
	ชั่วโมงสอน	0.489	0.148	0.154	0.108	0.479	0.472
	ชั่วโมงคุม Lab	0.751	0.098	0.462	0.053	0.323	0.520

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร พบว่า

เพศกับทัศนคติต่องานด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.95 แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีทัศนคติต่องานด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ดีกว่าเพศหญิง และ เพศ กับทัศนคติต่องานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.19 แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีทัศนคติต่องานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานดีกว่าเพศหญิง (อ้างอิงข้อมูลจากตารางที่ ค.1)

ภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด กับทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาควิชาคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.72 และฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.50 (อ้างอิงข้อมูลจากตารางที่ ค.6)



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การวิเคราะห์ทางสถิติ กรณีศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคล องค์ประกอบด้านหน้าที่และทัศนคติต่องานกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 86 คนและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (T – Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ทางคณะผู้จัดทำจะทำการสรุปผลตามคำถามการวิจัย ดังนี้

##### 5.1.1. ระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์อยู่ในระดับใด

ค่าเฉลี่ยของความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้จากการประมวลผลจากแบบวัดความเครียดสวนปรุงของกรมสุขภาพจิต ซึ่งใช้ประเมินความเครียดโดยภาพรวม พบว่า อาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 40.7 ของประชากรทั้งหมด

##### 5.1.2. ระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อพิจารณาตามภาควิชาและสายงานแล้วอยู่ในระดับใด

เมื่อพิจารณาระดับความเครียดของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตามภาควิชาและสายงานแล้ว พบว่า

1. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางเป็นซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ( $n = 1$ )

2. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมเคมี บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยและสูงเป็นสัดส่วนเท่าๆ กันซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50

3. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 66.67

4. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 42.67 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 100 ( $n = 2$ )

5. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมโยธา บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย ปานกลางและสูงเป็นสัดส่วนเท่าๆ กันซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.33

6. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 100 ( $n = 1$ ) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 100 ( $n = 2$ )

7. โดยส่วนใหญ่ของภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ บุคลากรสายอาจารย์มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40

8. โดยส่วนใหญ่ของบุคลากรของสำนักเลขานุการ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.46

9. โดยส่วนใหญ่ของบุคลากรของฝ่ายคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีระดับความเครียดในระดับน้อย สูง และรุนแรงในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33.33

5.1.3. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบส่วนบุคคลมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่

ในองค์ประกอบส่วนบุคคลของอาจารย์และบุคลากร พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเพศเพียงปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบด้านหน้าที่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่

ในองค์ประกอบด้านหน้าที่ของอาจารย์และบุคลากร พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านอายุงานเพียงปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันของทัศนคติต่องานมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่

จากทัศนคติทั้ง 6 ด้าน พบว่าอาจารย์และบุคลากรที่มีทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาจารย์และบุคลากรที่มีทัศนคติด้าน ลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม พบว่า

1. ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จากข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ พบว่ามีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติเครื่องใช้ภายในที่ทำงานของท่านไม่ขัดข้อง พร้อมใช้งาน ” และข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่ได้รับเสียงหรือกลิ่นรบกวน จากภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน ” ซึ่งในแต่ละข้อคำถามต่างมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

2. ทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ จากข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ พบว่ามีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า “งานที่ท่านทำหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ”, “งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชา ”, “งานที่ท่านทำสามารถทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น ” และข้อคำถามที่ว่า “งานของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ” ซึ่งในแต่ละข้อคำถามต่างมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

3. ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ พบว่ามีข้อคำถามเพียงข้อเดียวที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า “เพื่อนร่วมงานไม่เคยจับผิดการทำงานของท่าน ” ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

4. ทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร จากข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ พบว่ามีข้อคำถามเพียงข้อเดียวที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า “หากมีโอกาส ท่านก็ไม่อยากเปลี่ยนงาน ” ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับระดับความเครียด

### 5.1.6. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบส่วนบุคคลมีทัศนคติต่องานที่แตกต่างกันหรือไม่

องค์ประกอบส่วนบุคคลเพียงด้านเดียวที่มีความแตกต่างกับทัศนคติต่องาน คือ เพศ ซึ่งเพศ กับทัศนคติต่องานด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.95 แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีทัศนคติต่องานด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ดีกว่าเพศหญิง และ เพศ กับทัศนคติต่องานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.19 แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีทัศนคติต่องานด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานดีกว่าเพศหญิง

### 5.1.7. อาจารย์และบุคลากรที่มีความแตกต่างกันขององค์ประกอบด้านหน้าที่มีทัศนคติต่องานที่แตกต่างกันหรือไม่

องค์ประกอบด้านหน้าที่มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีความแตกต่างกับทัศนคติต่องาน คือ ภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด กับทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาควิชาคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.72 และฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.50

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า

5.2.1. เพศและอายุงาน มีผลทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิธิ สียานเก็ม (2552) ศึกษาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบกับความเครียดในงานของครู : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ จำนวนคาบสอน แตกต่างกันมีความเครียดในงานไม่ต่างกัน

5.2.2. ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรสุดา ส่องแสงเจริญ (2551) ศึกษาความเครียดของพนักงานที่ย้ายฐานปฏิบัติการจากท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองไปยังท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ความเพียงพอของพื้นที่ให้บริการกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ความเหมาะสม

ของอุณหภูมิของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของบริเวณที่ทำงานภายนอก และความปลอดภัยภายนอกอาคาร มีอิทธิพลต่อระดับความเครียด

5.2.3. ทศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิริพงศ์ ธนโกเศศ (2547) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการบริหารด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในทางบวกทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4. ทศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวินันท์ นุชศิลป์และคณะ ( 2549) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในสถานประกอบการขนาดกลางในเขตสาธารณสุขที่ 4 จังหวัดราชบุรี พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความเครียด

5.2.5. ทศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ เขียวรุ่งโรจน์ ( 2548) ศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะเบื่องานในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความเครียดจากการทำงานและภาวะเบื่องานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเวลาที่ต้องเสียไปเนื่องจากอุปกรณ์ชำรุด ความมั่นคงของงาน การช่วยเหลือในการทำงาน สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นต้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

5.3.1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมดี ๆ นอกจากจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานได้ดีแล้ว ยังช่วยผลักดันให้สมองเกิดความคิดสร้างสรรค์ แรงบันดาลใจ และจินตนาการได้มากขึ้น โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น ปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ให้มีความทันสมัย พร้อมให้อยู่เสมอ ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี เป็นต้น

5.3.2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ควรจัดการบริหารให้เหมาะสมกับบุคลากร ไม่ควรให้งานที่มากเกินไปหรือมีภาระงานมากจนล้นมือ และควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบ้าง ไม่ควรให้ทำซ้ำซากจำเจ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อันเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งตัวบุคลากรเองและองค์กรด้วย

5.3.3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน แม้ผลการวิเคราะห์จะไม่ระบุว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียด แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรละเลยที่จะเอาใจใส่ลูกน้อง ให้คำปรึกษา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ไม่ให้การสนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความยุติธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกอบอุ่น ภูมิใจและทำงานได้อย่างมีความสุข

5.3.4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรที่ทำโดยความสมัครใจ เช่น การจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ การจัด Walk Rally เพื่อเป็นการลดช่องว่างของตำแหน่งงานให้แคบลง ส่งผลให้ผู้บริหารและพนักงานมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น

5.3.5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและทุกคนให้ทราบถึงนโยบายขององค์กร รวมทั้งเหตุผลที่หน่วยงานได้กำหนดนโยบายออกมาและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายนั้นด้วย เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น ควรเพิ่มแรงเสริมให้พนักงานได้รู้สึกเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหรืออุทิศเวลาให้กับหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งหัวหน้างานจะต้องปฏิบัติเป็นตัวอย่างเพื่อให้บุคลากรในระดับล่างไม่รู้สึกว่าถูกเอาเปรียบจากองค์กร รวมทั้งชี้แจงโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้ชัดเจนมากขึ้น

5.3.6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ องค์กรควรมีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญกับสวัสดิการของบุคลากรทุกๆ ระดับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่เพียงกลุ่มเดียว สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษากับกลุ่มอาจารย์และบุคลากรคณะอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลของความเครียดว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5.4.2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจำกัด จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างในบางภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัดมีจำนวนที่น้อยเกินไป เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วไม่สามารถนำมาใช้อ้างอิงแทนกลุ่มประชากรได้ สำหรับการนำไปวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะขยายช่วงระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลและพยายามจัดเก็บข้อมูลให้ได้ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณ

5.4.3. จากการวิจัยครั้งนี้ อาจนำผลที่ได้ไปศึกษาในเชิงลึก เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) อันเป็นแนวทางในการลดระดับความเครียด

## บรรณานุกรม

- กรรณิกา ดุษฎี. 2546. ความเครียดและสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดของบุคลากร  
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์. สุขภาพจิตกับยาเสพติด 2546: 200
- กรุณา ชูชาญ. 2546. การศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดใน  
การปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลศูนย์เมเจอร์ฮอลลีวูด. ปรินญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- กิตติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์. 2548. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและ  
ภาวะเบื่องานในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).  
ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพล ปานเจริญ. 2548. สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน  
ที่ดิน จังหวัดระยอง. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย  
สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2552. ข้อมูลอาจารย์และบุคลากร.  
(ออนไลน์). สืบค้นจาก :  
[http://www.eng.psu.ac.th/enghome/index.php?option=com\\_remository&Itemid=591&func=download&id=703&chk=9fc9af9fb11c91ce9415cda2d8607c8f&no\\_html=1](http://www.eng.psu.ac.th/enghome/index.php?option=com_remository&Itemid=591&func=download&id=703&chk=9fc9af9fb11c91ce9415cda2d8607c8f&no_html=1) (23 มิถุนายน 2552)
- จรรย์ ควรรหาเวช. 2546. เอกสารประกอบการอบรม SPSS For Windows. สงขลา : ศูนย์  
คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2546
- จิรัชยา ฉวีอินทร์. 2550. เทคนิคการเขียนรายงานวิชาการเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์  
(ออนไลน์). สืบค้นจาก:  
[http://yalor.yru.ac.th/~human/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=40](http://yalor.yru.ac.th/~human/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=40) (2 กุมภาพันธ์ 2553)
- จิรพงศ์ ธนโกเศศ . 2547. การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของ  
พนักงานโรงงานยาสูบ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จีรวรรณ อุปมาณ. 2550. สถิติเบื้องต้น (ออนไลน์). สืบค้นจาก:  
<http://www.mwit.ac.th/~dainu/course/stat03.pdf> (12 กุมภาพันธ์ 2553)
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. 2548. ความเครียดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. ประชาชาติธุรกิจ 28: 6
- นัตรสุดา ส่องแสงเจริญ และอัมพล สุอำพันธ์. 2551. ความเครียดของพนักงานที่ย้ายฐาน  
ปฏิบัติการจากท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองไปยังท่าอากาศยานนานาชาติ  
สุวรรณภูมิ. ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดลมนรจรณ์ บากา, เกษตรชัย และหีม และอับดุลเลาะ อับรู. 2549. ทัศนคติของประชาชนต่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินญา มหามบัณฑิต สาขาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดรุณี สียานเก็ม. 2552. งานที่รับผิดชอบกับความเครียดในงานของครู : กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. บัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ จันตะ, นฤมล คำมา, พิมพ์พันธ์ ชุนนิรงค์, รุจิรา จักรแก้ว และสุริรัตน์ แสนอินทร์. 2547. ความพึงพอใจของผู้มารับบริการที่มีต่อศาลจังหวัดเชียงราย. โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธงชัย ทวีชาติ, พนมศรี เสาร์สาร, ภักคนพิน กิตติรักษนนท์, นันทิกา ทวีชาติ และ สุขุม เฉลยทรัพย์. 2541. รายงานการวิจัยเรื่อง ความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- ธรณินทร์ กองสุข, อัจฉรา จรัสสิงห์, เนตรชนก บัวเล็ก, สตรีรัตน์ รุจิระชาคร และพัชรินทร์ สุริยะ. 2546. ความเครียดของคนไทย : การศึกษาระดับชาติ ปี 2546. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต, 2546
- นวรรตน์ ศรสุริยา. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุนไทย – ญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ทีโอเอ – แชนเกีย อินดัสตรีส์ จำกัด และ บริษัทดีเอนทีเพนท์ จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญจมาศ จงกล. 2551. ความเครียดและการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. สาธารณสุขและการพัฒนา 6 : 46
- ปราณี สุทธิสุคนธ์ , จุฑาธิป ศิลบุตร, ดุชนิ ดามี และเกรียงศักดิ์ ชื้อเลื่อม . 255 1. ระดับความเครียดของบุคลากรสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. สาธารณสุขและการพัฒนา 7 : 1
- พระมหามนตรี หลินภู. 2551. การศึกษาความเครียดและการลดความเครียดที่มีต่อการใช้ชีวิตภายในเรือนจำของผู้ต้องขัง โดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มโดยยึดอริยสัจ 4. ปรินญาการศึกษา มหามบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พสุ เดชะรินทร์. 2547. มองมุมใหม่ : การทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเท (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.sewu-cat.com/infowebboard/read.php?id=00022> (1 กุมภาพันธ์ 2553)
- พิชิต เทพวรรณ. 2552. การจัดการความเครียด. Strategy + Marketing (S+M) 8 : 104 – 105.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาวิณี ตันรังสรรค์ . 2551. ความเครียดจากการประกอบอาชีพ (ออนไลน์). สืบค้นจาก : [http://www.huso.tsu.ac.th/husojournal/pawinee/2551\\_1\\_1.pdf](http://www.huso.tsu.ac.th/husojournal/pawinee/2551_1_1.pdf) (17 กันยายน 2552)
- รวินันท์ นุชศิลป์. 2549. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในสถานประกอบการขนาดกลางในเขตสาธารณสุขที่ 4 จังหวัดราชบุรี (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://dpc4.ddc.moph.go.th/groups/enocc/images/stories/filedowunlold/relator.doc> (1 กุมภาพันธ์ 2553)
- วรวรรณ อังกสิทธิ์ . 2550. เทคนิคการสร้างแบบสอบถาม (ออนไลน์). สืบค้นจาก : [www.am1386.doae.go.th/new/เทคนิคการสร้างแบบสอบถาม.ppt](http://www.am1386.doae.go.th/new/เทคนิคการสร้างแบบสอบถาม.ppt) (12 กุมภาพันธ์ 2553)
- วราภรณ์ พรรณา. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตปุ๋ยและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิภาวี ลีเมเนตร . 2546. ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) . วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิลาปีย์ นิลกรณ์. 2549. เอกสารประกอบการฝึกอบรมปฏิบัติการ คู่มือการปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2549
- สมชาย จักรพันธุ์ และคณะ. การพัฒนาแบบประเมินและการวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทยด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต, 2541.
- สวามินี ศรีโพธิ์. 2548. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษากรณี บริษัทหลักทรัพย์ไชรัส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิชัย เลียงถนอม. 2547. ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน (ออนไลน์). สืบค้นจาก: [opac.tistr.or.th/Multimedia/STJN/4704/4704-13.pdf](http://opac.tistr.or.th/Multimedia/STJN/4704/4704-13.pdf) (3 กุมภาพันธ์ 2553)
- สินศักดิ์ สุวรรณโชติ และคณะ. 2547. ความเครียด สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ . สุขภาพจิต 12 : 31
- สุวัฒน์ มหัตถ์นรินทร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา. 2540. แบบวัดความเครียดสวนปรุง. เชียงใหม่ : โรงพยาบาลสวนปรุง, 2540

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. 2550. พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.nationalhealth.or.th/blog/archives/487> (12 กุมภาพันธ์ 2553)
- อดิษฐ์ชัย ศิริไปล์. 2544. ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความเครียดของข้าราชการครู อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา . ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- NCEEd-8. 2553. การประชุมวิชาการวิชาชีพ ครั้งที่ 8 (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://nceed8.cedt.net/index.php?name=news&file=readnews&id=11> (4 มีนาคม 2553)

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

องค์ประกอบความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพะการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ก.1 แบบสอบถามเอกสาร

แบบสอบถามเอกสารมีรูปแบบดังรูป ก. 1

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาวะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

**คำชี้แจง**

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ส่วน แบ่งเป็น
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่องาน ในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ท่านทำหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลให้เกิดความเครียด
  - ส่วนที่ 3 แบบทดสอบความเครียด

ขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้  
ข้อมูลที่ได้นี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

สุชินี จิวากานนท์ 4910110534  
เสาวรา อาสวาระ 4910110574  
นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.วิรัชนา สินขวาลย์

E-mail:[s4910110534@psu.ac.th](mailto:s4910110534@psu.ac.th) หรือ [s4910110574@psu.ac.th](mailto:s4910110574@psu.ac.th)  
โทรศัพท์: 084-2682-668 หรือ 084-0683-343

รูปที่ ก.1 แสดงรูปแบบของแบบสอบถามเอกสาร

## ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ลงใน  หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ  
 ชาย                       หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ  
 โสด                       สมรส                       ท้าย / หย่า / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี                       ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท                       ปริญญาเอก
5. สุขภาพ  
 สุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ดี  
 มีโรคประจำตัว โปรดระบุ.....
6. ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด  
 ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์                       ภาควิชาวิศวกรรมโยธา  
 ภาควิชาวิศวกรรมเคมี                       ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ  
 ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล                       ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม  
 ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า                       สำนักงานเลขานุการ  
 ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์  
 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (MIT)
7. อายุงาน.....ปี
8. ตำแหน่งงาน  
 สายอาจารย์  อาจารย์  ผศ.  รศ.  ศ.  ตำแหน่งบริหาร โปรดระบุ.....  
 สายสนับสนุน  สาย ข.  สาย ค.
9. รายได้ต่อเดือน.....บาท  
 เฉพาะอาจารย์
10. จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ..... ชั่วโมง  
 จำนวนชั่วโมงคุม Lab ต่อสัปดาห์ ..... ชั่วโมง

รูปที่ ก.1 แสดงรูปแบบของแบบสอบถามเอกสาร (ต่อ)

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามทัศนคติต่องาน ในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ด้านสัมพันธ์สภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์สภาพระหว่างหัวหน้างาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ส่งผลให้เกิดความเครียด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่า ความเห็นของท่าน ตรงกับ ข้อใดและให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
<b>ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน</b>						
1	ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย					
2	ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมไม่กว้างหรือแคบเกินไป					
3	ท่านรู้สึกว่ อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในที่ทำงานของท่านมีชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน					
4	ท่านได้รับเสียงหรือกลิ่นรบกวน จากภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน					
<b>ทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่</b>						
5	งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง					
6	งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ					
7	งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชา					
8	งานที่ท่านทำสามารถทำไหว? ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น					
9	งานของท่านทำไ้? ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง					
10	ท่านมีภาระงานมาก ทั้งงานในหน้าที่และงานพิเศษ					
<b>ทัศนคติด้านสัมพันธ์สภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
11	เพื่อนร่วมงานไ้? ความร่วมนิยมหรือ? ท่านในเรื่องอื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน					
12	เพื่อนร่วมงานคอยจับผิดการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
13	เพื่อนร่วมงานของท่านมักเกีย่งงาน					
14	เพื่อนร่วมงานมักแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น					
15	ไม่มีการแบ่งพรรคพวกในองค์กรของท่าน					

**\*\*หมายเหตุ**

"องค์กร" หมายถึง หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ซึ่งได้แก่ภาควิชาหรือกลุ่มงาน (กรณีสำนักเลขานุการ)

"สถานที่ทำงาน" หมายถึง สำนักงานหรือห้อง Lab ที่อยู่เป็นประจำ

"หัวหน้างาน" หมายถึง หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงาน (กรณีสำนักเลขานุการ)

รูปที่ ก.1 แสดงรูปแบบของแบบสอบถามเอกสาร (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
<b>ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน</b>						
16	หัวหน้างานของท่านมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ลูกน้องอย่างดี					
17	หัวหน้างานมักมองทนาย? อคติพลาดในกาทำงานของท่าน					
18	หัวหน้างานของท่านมักให้การสนับสนุนต่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่ผู้ใกล้ชิด					
19	หัวหน้างานของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมให้ท่าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
<b>ทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>						
20	ท่านเคารพและศรัทธาในงานที่ท่านทำ					
21	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร					
22	ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาเลิกงานไปแล้ว					
23	ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีถ้ามีโอกาส					
<b>ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
24	ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับต่ำกว่าองค์กรอื่น					
25	ท่านรู้สึกว่าการปรับเงินเดือนในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม					
26	องค์กรให้ความสำคัญกับสวัสดิการของบุคลากร					
27	ท่านสามารถใช้วันหยุด / วันลาได้อย่างเต็มที่					

รูปที่ ก.1 แสดงรูปแบบของแบบสอบถามเอกสาร (ต่อ)



ส่วนที่ 3: แบบทดสอบความเครียด

**คำชี้แจง** ให้ท่านอ่านหัวข้อข้างล่างนี้แล้วสำรวจดูว่า ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไป ไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านให้ประเมินว่า ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงช่องสามที่ท่านประเมิน โดย คะแนนความเครียด 1 คะแนน หมายถึง ไม่รู้สึกเครียด

- คะแนนความเครียด 2 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดเล็กน้อย
- คะแนนความเครียด 3 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดปานกลาง
- คะแนนความเครียด 4 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมาก
- คะแนนความเครียด 5 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	คะแนนความเครียด				
		1	2	3	4	5
ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา มีท่าน						
1	กลัวทำงานผิดพลาด					
2	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้					
3	ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน					
4	เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง และดิน					
5	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ					
6	เงินไม่พอใช้จ่าย					
7	กล้ามเนื้อตึงหรือปวด					
8	ปวดหัวจากความตึงเครียด					
9	ปวดหลัง					
10	ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง					
11	ปวดศีรษะข้างเดียว					
12	รู้สึกวิตกกังวล					
13	รู้สึกคับข้องใจ					
14	รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด					
15	รู้สึกเศร้า					
16	ความจำไม่ดี					
17	รู้สึกสับสน					
18	ตั้งสมาธิลำบาก					
19	รู้สึกเหนื่อยง่าย					
20	เป็นหวัดบ่อยๆ					

ที่มา: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

รูปที่ ก.1 แสดงรูปแบบของแบบสอบถามเอกสาร (ต่อ)

## ก.2 แบบสอบถาม Online

แบบสอบถาม Online มีรูปแบบดังรูป ก.2

**แบบสอบถาม เรื่อง องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
จัดทำโดย นางสาวสุชนิ์ จิวากานนท์ 4910110534 ,นางสาวเสาวรา อาสาชะ 4910110574 นักศึกษา  
ชั้นปีที่ 4 ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ริญชญา สิ้นจิวาลัย ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม  
ขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้  
ข้อมูลที่ได้นี้ จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา และไม่มีมีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล โดยจะนำ  
ข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพียงภาพรวมเท่านั้น

\*\*\*ต้องขอกฎหากท่านได้ตอบแบบสอบถามนี้แล้ว

\*จำเป็น

**ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

คำชี้แจง กรุณาเลือก หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เกี่ยวกับท่านตามความเป็นจริง

**1.เพศ**

ชาย

หญิง

**2.อายุ \***  
อายุ (ปี)

**3.สถานภาพ \***

โสด

สมรส

หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

**4.ระดับการศึกษาสูงสุด**

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

**5.สุขภาพ \***  
หากมีโรคประจำตัว โปรดระบุในช่อง Other

สุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ดี

อื่น:

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online

**6.ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด \***  
 ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

**7.อายุงาน \***

**8.ตำแหน่งงาน**  
 หากมีตำแหน่งบริหาร โปรดระบุลงในช่อง Other

อาจารย์

ผศ.

รศ.

ศ.

สายสนับสนุน สาย ข.

สายสนับสนุน สาย ค.

ผู้อื่น:

**9.รายได้ต่อเดือน \***  
 รายได้ต่อเดือน (บาท)

**10.จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์**  
 เฉพาะสายอาจารย์

**11.จำนวนชั่วโมงคุม Lab ต่อสัปดาห์**  
 เฉพาะสายอาจารย์

สนับสนุนโดย [Google Documents](#)

[รายงานการประเมินผล](#) - [ข้อกำหนดในการให้บริการ](#) - [ข้อกำหนดเพิ่มเติม](#)

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online (ต่อ)

## แบบสอบถาม เรื่อง องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ส่วนที่ 2: แบบสอบถามทัศนคติต่องาน ในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ส่งผลให้เกิดความเครียด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่า ความเห็นของท่าน ตรงกับข้อใดและให้ทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความเห็นของท่านมากที่สุด \*\*หมายเหตุ "องค์กร" หมายถึง หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ซึ่งได้แก่ภาควิชาหรือกลุ่มงาน (กรณีสำนักเลขานุการ) "สถานที่ทำงาน" หมายถึง สำนักงานหรือห้อง Lab ที่อยู่เป็นประจำ "หัวหน้างาน" หมายถึง หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากลุ่มงาน (กรณีสำนักเลขานุการ)

#### ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1.ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.ท่านรู้สึกว่ บริเวณที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม ไม่กว้างหรือแคบเกินไป	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.ท่านรู้สึกว่ อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในที่ทำงานของท่านมักชำรุด ไม่พร้อมใช้งาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.ท่านได้รับเสียงหรือกลิ่นรบกวน จากภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### ทัศนคติด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่

	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1.งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถหรือสาขาวิชา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.งานที่ท่านได้ทำสามารถทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานมากขึ้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.งานของท่านได้ทำให้ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.ท่านมีภาระงานมาก ทั้งงานในหน้าที่และงานพิเศษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online (ต่อ)

ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือที่ทำงานในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. เพื่อนร่วมงานคอยจับผิดการทำงานของ ท่านอยู่เสมอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมักเกี่ยงงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. เพื่อนร่วมงานมักแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ไม่มีการแบ่งพรรคพวกในองค์กรของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน					
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1. หัวหน้างานของท่านมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ลูกน้องอย่างดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. หัวหน้างานมักมองหาข้อผิดพลาดในการทำงานของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. หัวหน้างานของท่านมักให้การสนับสนุนต่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่ผู้ใกล้ชิด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. หัวหน้างานของท่านส่งเสริมการฝึกอบรมให้ท่าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online (ต่อ)

<b>ทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>					
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1. ท่านเคารพและศรัทธาในงานที่ทำ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีถ้ามีโอกาส	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านได้รับต่ำกว่าองค์กรอื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านรู้สึกว่าการปรับเงินเดือนในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. องค์กรให้ความสำคัญกับสวัสดิการของบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ท่านสามารถใช้วันหยุด / วันลาได้อย่างเต็มที่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="button" value="« ย้อนกลับ"/>		<input type="button" value="ต่อไป »"/>			
สนับสนุนโดย <a href="#">Google Documents</a>					
<a href="#">รายงานการละเมิด</a> - <a href="#">ข้อกำหนดในการให้บริการ</a> - <a href="#">ข้อกำหนดเพิ่มเติม</a>					

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online (ต่อ)

## แบบสอบถาม เรื่อง องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ส่วนที่ 3: แบบทดสอบความเครียด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านหัวข้อข้างล่างนี้แล้วสำรวจดูว่า ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไป ไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านให้ประเมินว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วทำเครื่องหมาย ในช่องตามที่ท่านประเมิน

#### ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่าน

ที่มา: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

	ไม่รู้สึกเครียด	รู้สึกเครียดเล็กน้อย	รู้สึกเครียดปานกลาง	รู้สึกเครียดมาก	รู้สึกเครียดมากที่สุด
1.กลัวทำงานผิดพลาด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียงและดิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.เงินไม่พอใช้จ่าย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.กลัมน้ำดื่มหรือปวด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.ปวดหัวจากความตึงเครียด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.ปวดหลัง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online (ต่อ)

11.ปวดศีรษะข้างเดียว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.รู้สึกวิตกกังวล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.รู้สึกคับข้องใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.รู้สึกเศร้า	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.ความจำไม่ดี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.รู้สึกสับสน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.ตั้งสมาธิลำบาก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.รู้สึกเหนื่อยง่าย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.เป็นหวัดบ่อยๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

« ย้อนกลับ    ส่ง

สนับสนุนโดย [Google Documents](#)

[รายงานการละเมิด](#) - [ข้อกำหนดในการให้บริการ](#) - [ข้อกำหนดเพิ่มเติม](#)

รูปที่ ก.2 แสดงรูปแบบของแบบสอบถาม Online (ต่อ)



**ภาคผนวก ข**

**ผลการทดสอบแบบสอบถาม**

**ข.1 การทดสอบแบบสอบถาม**

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ เพื่อวัดประสิทธิภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยทดสอบในเรื่องของความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre – Test) เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามกับบุคคลจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้จะใช้อาจารย์และบุคลากรจากโรงเรียนบ้านตาบา อ.ตากใบ จ.นราธิวาส

วิธีการหาค่าความเชื่อถือได้ ( Reliability Test) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้หาค่า Alpha Coefficient ( $\alpha$ ) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

$$\text{Cronbach } a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_1^2}{\sum s_t^2} \right)$$

k = จำนวนข้อของแบบวัด

$S_1^2$  = ความแปรปรวน (variance) ของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ได้ใช้โปรแกรม SPSS for Window ในการประมวลผล ซึ่งถ้าค่า  $\alpha$  เข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แบบสอบถามก็จะยิ่งมีความน่าเชื่อถือมากเท่านั้น ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ ของการนำแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง (Pre – Test) ทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อถือ 0.834 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่อยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้ ดังรูปที่ ข.1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	85.7
	Excluded <sup>a</sup>	5	14.3
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	27

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	90.43	118.185	.433	.827
A2	90.50	121.155	.211	.833
A3	90.80	108.510	.642	.816
A4	90.80	115.614	.296	.832
A5	92.40	124.593	.028	.836
A6	90.80	117.407	.320	.830
A7	90.17	122.420	.074	.840
A8	90.70	116.079	.378	.828
A9	90.00	117.862	.405	.827
A10	91.93	131.720	-.423	.849
A11	90.00	117.241	.475	.825
A12	89.87	118.051	.616	.825
A13	90.33	112.989	.534	.822
A14	90.43	116.185	.419	.826
A15	91.33	107.471	.586	.818
A16	90.20	113.200	.557	.821
A17	90.17	113.868	.560	.821
A18	91.50	129.638	-.219	.852
A19	90.30	112.010	.644	.818
A20	89.90	118.438	.371	.828
A21	91.10	116.369	.367	.828
A22	90.03	118.585	.371	.828
A23	90.60	111.076	.507	.822
A24	91.37	110.240	.514	.821
A25	90.73	115.582	.421	.826
A26	90.77	112.530	.578	.820
A27	90.30	120.010	.210	.834

รูปที่ ข.1 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

และเมื่อนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาค่า Alpha Coefficient ( $\alpha$ ) โดยแบ่งตามทัศนคติต่อ  
งานในด้านต่างๆ พบว่า

1. ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้ค่าความเชื่อถือ 0.744

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

รูปที่ ข.2 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม  
ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

2. ทัศนคติด้านงานที่ทำในหน้าที่ ได้ค่าความเชื่อถือ 0.741

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

รูปที่ ข.3 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม  
ด้านงานที่ทำในหน้าที่

3. ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อถือ 0.722

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

รูปที่ ข.4 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม  
ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. ทัศนคติด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน ได้ค่าความเชื่อถือ 0.840

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

รูปที่ ข.5 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม  
ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน

5. ทศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อถือ 0.753

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	4

รูปที่ ข.6 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม  
ด้านความผูกพันต่อองค์กร

6. ทศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้ค่าความเชื่อถือ 0.801

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

รูปที่ ข.7 แสดงผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม  
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ภาคผนวก ค  
ผลลัพธ์การประมวลผล

### ค.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ตารางที่ ค.1 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามเพศ

ทัศนคติต่องาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n = 40		n = 45			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.42	0.676	3.41	0.572	0.056	0.955
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.16	0.391	2.95	0.421	2.360	0.021*
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.699	3.50	0.590	0.751	0.455
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.60	0.542	3.19	0.656	3.154	0.002*
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.71	0.616	3.45	0.769	1.698	0.093
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.31	0.644	3.03	0.768	1.763	0.082

\* แสดงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ ค.2 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามอายุ

ทัศนคติต่องาน	อายุ (ปี)								F	Sig.
	22 - 29		30 - 39		40 - 49		50 - 59			
	n = 9		n = 42		n = 19		n = 10			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.28	0.939	3.43	0.566	3.43	0.623	3.63	0.568	0.489	0.691
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.22	0.672	3.02	0.324	2.93	0.526	3.12	0.340	1.094	0.357
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.646	3.64	0.712	3.47	0.551	3.54	0.412	0.310	0.818
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.28	0.551	3.41	0.790	3.33	0.323	3.13	1.232	0.399	0.754
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.55	0.594	3.67	0.640	3.70	0.490	3.20	1.279	1.312	0.277
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.44	0.882	3.20	0.640	2.99	0.626	3.05	1.135	0.895	0.448



ตารางที่ ค.3 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ทัศนคติต่องาน	สถานภาพสมรสสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่			
	n = 35		n = 48		n = 3			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.49	0.581	3.36	0.658	3.33	0.289	0.422	0.644
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.04	0.492	3.05	0.361	2.89	0.510	0.216	0.806
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.718	3.52	0.584	3.00	2.000	1.520	0.225
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.41	0.496	3.28	0.882	3.42	0.144	0.339	0.714
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.59	0.644	3.57	0.774	3.83	0.382	0.194	0.824
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.15	0.651	3.16	0.783	3.25	0.500	0.026	0.974

ตารางที่ ค.4 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติต่องาน	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	n = 8		n = 36		n = 17		n = 24			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.63	0.655	3.44	0.525	3.31	0.676	3.35	0.714	0.563	0.641
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	2.85	0.422	2.95	0.449	3.06	0.400	3.21	0.338	2.493	0.066
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.477	3.68	0.628	3.52	0.689	3.35	0.651	1.455	0.233
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.29	0.411	3.19	0.974	3.54	0.494	3.44	0.479	1.112	0.349
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.38	0.641	3.44	0.870	3.81	0.496	3.73	0.541	1.626	0.190
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.13	0.641	3.06	0.754	3.29	0.680	3.19	0.727	0.425	0.735

ตารางที่ ค.5 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามสุขภาพ

ทัศนคติต่องาน	สุขภาพ				t	Sig.
	แข็งแรง สมบูรณ์ดี		มีโรคประจำตัว			
	n = 82		n = 4			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.41	0.627	3.38	0.433	0.115	0.909
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.04	0.429	3.13	0.085	-1.415	0.179
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.648	3.70	0.476	-0.473	0.637
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.32	0.736	3.69	0.554	-0.971	0.334
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.58	0.718	3.75	0.540	-0.476	0.635
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.14	0.726	3.56	0.375	-1.152	0.253

ตารางที่ ค.6 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามภาควิชาหรือหน่วยงานที่สังกัด

ทัศนคติต่องาน	ภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัด																		F	Sig.
	CoE		ChE		ME		EE		CE		MnE		IE		Office		Com Dep.			
	n = 9		n = 8		n = 11		n = 9		n = 8		n = 3		n = 9		n = 26		n = 3			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน	3.61	0.674	3.09	0.812	3.36	0.492	3.96	0.417	3.09	0.481	3.83	0.520	3.31	0.481	3.52	0.604	2.92	1.233	1.410	0.206
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ ในหน้าที่	3.37	0.389	3.06	0.334	3.05	0.495	3.04	0.370	3.15	0.341	3.11	0.255	2.85	0.242	2.91	0.475	3.39	0.255	1.692	0.114
3. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.843	3.30	0.676	3.22	0.460	3.60	0.510	3.23	0.759	3.33	0.306	3.59	0.800	3.66	0.456	3.73	0.902	1.836	0.083
4. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างหัวหน้างาน	3.64	0.741	3.39	0.420	3.41	0.358	3.33	0.685	3.34	0.421	3.50	0.000	3.17	1.474	3.24	0.750	3.33	0.520	0.324	0.954
5. ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	4.19	0.481	3.66	0.667	3.34	0.645	3.57	0.392	3.41	0.550	3.67	0.289	3.68	0.647	3.44	0.920	3.83	0.520	1.303	0.255
6. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.72	0.861	3.41	0.326	3.18	0.513	3.39	0.517	3.34	0.400	3.33	0.289	3.11	0.435	2.82	0.844	2.50	1.250	2.338	0.026*

\* แสดงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ ค.7 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามอายุงาน (ปี)

ทัศนคติต่องาน	อายุงาน (ปี)										F	Sig.
	1 – 7		8 – 14		15 – 21		22 – 28		30 ขึ้นไป			
	n = 25		n = 19		n = 22		n = 11		n = 6			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.48	0.563	3.22	0.448	3.45	0.840	3.50	0.524	3.33	0.701	0.592	0.669
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.09	0.446	2.97	0.377	3.08	0.528	2.99	0.253	3.08	0.295	0.293	0.882
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.712	3.23	0.596	3.65	0.566	3.71	0.575	3.50	0.724	1.848	0.128
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.29	0.831	3.23	0.900	3.53	0.662	3.39	0.409	3.08	0.606	0.644	0.633
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.74	0.622	3.48	1.065	3.56	0.681	3.43	0.337	3.71	0.292	0.566	0.688
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.33	0.585	2.92	0.834	3.09	0.822	3.39	0.606	2.83	0.492	1.517	0.205

ตารางที่ ค.8 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทัศนคติต่องาน	ตำแหน่งงาน										F	Sig.
	อาจารย์		ผศ.		รศ.		สาย ข		สาย ก			
	n = 17		n = 15		n = 4		n = 17		n = 32			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.34	0.734	3.52	0.372	2.81	0.688	3.34	0.723	3.52	0.564	1.411	0.238
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.00	0.372	3.10	0.319	3.29	0.535	2.90	0.505	3.06	0.414	0.961	0.433
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.602	3.69	0.789	3.40	0.516	3.49	0.579	3.58	0.658	0.395	0.812
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.39	0.643	3.67	0.692	3.44	0.427	3.28	0.352	3.17	0.928	1.242	0.300
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.66	0.643	3.68	0.615	3.63	0.595	3.47	0.507	3.60	0.856	0.223	0.925
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.25	0.696	3.37	0.481	3.31	0.473	2.97	0.755	3.10	0.830	0.755	0.558

ตารางที่ ค.9 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามสายงาน

ทัศนคติต่องาน	สายงาน				t	Sig.
	สายอาจารย์		สายสนับสนุน			
	n = 36		n = 49			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.35	0.622	3.45	0.622	-0.732	0.467
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.07	0.370	3.01	0.449	0.751	0.455
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.674	3.55	0.627	-0.049	0.961
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.51	0.644	3.21	0.775	1.892	0.062
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.66	0.609	3.56	0.750	0.700	0.486
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.31	0.580	3.06	0.799	1.589	0.116

ตารางที่ ค.10 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์และบุคลากร จำแนกตามรายได้ (บาท)

ทัศนคติต่องาน	รายได้ (บาท)												F	Sig.
	5,000 - 10,000		10,001 - 15,000		15,001 - 20,000		20,001 - 25,000		25,001 - 30,000		30,000 ขึ้นไป			
	n = 9		n = 18		n = 16		n = 16		n = 14		n = 6			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน	3.39	0.486	3.28	0.717	3.48	0.739	3.58	0.568	3.48	0.550	3.00	0.725	0.938	0.462
2. ด้านลักษณะงานที่ ทำในหน้าที่	2.96	0.625	3.04	0.441	3.05	0.462	2.92	0.404	3.12	0.289	3.17	0.281	0.523	0.758
3. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.755	3.27	0.653	3.45	0.655	3.85	0.699	3.76	0.515	3.33	0.393	1.930	0.100
4. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างหัวหน้างาน	3.19	1.267	3.06	0.868	3.41	0.515	3.52	0.602	3.45	0.681	3.26	0.226	0.838	0.527
5. ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	3.48	0.745	3.42	0.985	3.39	0.658	3.89	0.612	3.58	0.504	3.46	0.459	1.050	0.395
6. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	2.94	0.693	2.90	1.033	3.17	0.637	3.16	0.688	3.41	0.542	3.29	0.246	0.942	0.459



ตารางที่ ค.11 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์ จำแนกตามชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ (ชม.)

ทัศนคติต่องาน	ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ (ชม.)								F	Sig.
	1-3		4-6		7-9		10 ขึ้นไป			
	n = 4		n = 17		n = 9		n = 5			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	2.88	0.520	3.41	0.729	3.39	0.601	3.40	0.224	0.827	0.489
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.04	0.209	2.96	0.314	3.32	0.435	3.07	0.451	1.913	0.148
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.10	0.622	3.41	0.563	3.78	0.738	3.96	0.841	1.880	0.154
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.31	0.239	3.37	0.566	3.47	0.805	4.15	0.602	2.197	0.108
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.50	0.540	3.54	0.673	3.72	0.507	4.00	0.612	0.847	0.479
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.94	0.375	3.28	0.684	3.50	0.530	3.35	0.418	0.860	0.472

ตารางที่ ค.12 ความแตกต่างระหว่างทัศนคติต่องานของอาจารย์ จำแนกตามชั่วโมงการคุม Lab ต่อสัปดาห์ (ชม.)

ทัศนคติต่องาน	ชั่วโมงการคุม Lab ต่อสัปดาห์ (ชม.)								F	Sig.
	1-3		4-6		7-9		10 ขึ้นไป			
	n = 6		n = 11		n = 4		n = 4			
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.17	0.408	3.39	0.824	3.63	0.433	3.50	0.736	0.406	0.751
2. ด้านลักษณะงานที่ทำในหน้าที่	3.31	0.355	3.15	0.404	3.08	0.321	2.71	0.158	2.384	0.098
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.967	3.27	0.553	3.55	0.412	3.60	0.783	0.892	0.462
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน	3.64	0.456	3.43	0.462	3.38	0.144	2.69	0.851	3.015	0.053
5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.46	0.485	3.83	0.675	3.44	0.315	3.31	0.427	1.232	0.323
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.17	0.408	3.41	0.664	3.44	0.427	2.94	0.747	0.778	0.520

ภาคผนวก ง

บทคัดย่อและใบตอบรับในการนำเสนอ

บทความที่ประชุมวิชาการ

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพะการปฏิบัติงานของ  
 อาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
 Factor Analysis of Stress Affecting the Wholeness of the staff in the Faculty of  
 Engineering, Prince of Songkla University  
 รุจนา สินธวาลัย และ นภิสพร มีมงคล  
 ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
 Email: runchana.s@psu.ac.th

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยปัจจัยที่ทำการศึกษาได้แก่ ( i) องค์ประกอบส่วนบุคคล กล่าวคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและสุขภาพ ( ii) องค์ประกอบด้านหน้าที่ ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนชั่วโมงสอนและคุม Lab ต่อสัปดาห์สำหรับอาจารย์ ( iii) ทัศนคติต่องานได้แก่ ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน ความผูกพันต่อองค์กร และเงินเดือน สวัสดิการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่า Cronbach's Alpha เกินกว่า 0.7 กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือ 86 คน จากกลุ่มประชากร 333 คน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์และบุคลากรร้อยละ 40.7 มีความเครียดในระดับน้อย และร้อยละ 14 มีความเครียดในระดับสูงมาก ในส่วนขององค์ประกอบส่วนบุคคลพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศหญิงมีระดับความเครียดที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยด้านหน้าที่พบว่า มีเพียงปัจจัยเรื่องช่วงอายุงานที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในด้านทัศนคติพบว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อม สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ท้ายสุดเมื่อพิจารณาในส่วนของ องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบด้านหน้าที่ที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลให้เกิดทัศนคติต่องานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าปัจจัยด้าน เพศ และภาควิชา/หน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกัน

ประกาศผลการคัดเลือกบทคัดย่อในการประชุมวิชาการวิศวกรรมศาสตร์ ครั้งที่ 8  
วันพุธที่ 24 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ตารางที่ ง.1 ผลการคัดเลือกบทคัดย่อ

ลำดับ	ชื่อ – นามสกุล	หน่วยงาน	นำเสนอบทความ
1	รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร โภคา	มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี	ปัจจัยกำหนดกลยุทธ์ในการผลิตบัณฑิตวิศวกรรม โยธาเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมก่อสร้างและการ พัฒนาของสปป.ลาว: กรณีศึกษาของ ม.แห่งชาติ ลาว
2	ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกา มาศ	มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	1. การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบมีปฏิสัมพันธ์ รายวิชาวิศวกรรมระบบควบคุม 2. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบ มีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
3	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ศิวา แก้วปลั่ง	มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3S ในการสอนวิชา หัวข้อพิเศษทางวิศวกรรม
4	คุณเอกรัตน์ รวย รวย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล	การสร้างสื่อคอมพิวเตอร์สำหรับการสอนใน รายวิชาปฏิบัติการทดสอบวัสดุทางด้านวิศวกรรม โยธา
5	นางสาวกุลชลี สุวรรณวิชนี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต	การประเมินหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์จรูญ เจริญเนตรกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย	ปัญหาหัวหน้าแรงงานก่อสร้างในเขตอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
7	นางฐานิตา แซ่ลิ้ม	มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์	โครงการเตรียมความรู้พื้นฐานสำหรับนักศึกษาชั้น ปีที่ 1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์
8	ดร.ธนิยา เกาศล	มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์	สำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของนักศึกษาแรกเข้ากับนักศึกษาคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
9	ดร.อนันท์ ชกสุริ วงศ์	มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์	ระบบจำลองการทำงานหุ่นยนต์เพื่อช่วย พัฒนาการเรียนวิชาพื้นฐานหุ่นยนต์ ด้วยระบบ จำลอง Player/Stage/Gazebo: กรณีศึกษา นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตารางที่ ง.1 ผลการคัดเลือกบทคัดย่อ (ต่อ)

10	ดร.อารีย์ วีรภาพ เสรี	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขาดเรียนของนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
11	นางสาวแสงจันทร์ ปิ่นกาญจนรัตน์	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	ผลสัมฤทธิ์ของการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงิน รายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
12	รองศาสตราจารย์ ดร.จรัญ บุญ กาญจน์	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปสู่คณะที่เน้นวิจัย
13	อาจารย์ ดร.วัชรวิ ตั้งคุปตานนท์	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	การเรียนรู้แบบร่วมมือกันโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผ่านระบบบริหารจัดการเรียนรู้
14	นางสาวมลิตา มะ อักษร	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	การเตรียมความพร้อมในการทดสอบความรู้เพื่อ ขอรับใบอนุญาตภาคีวิศวกรสำหรับนักศึกษาคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
15	นางสาวฟาติหะมะ เหมมัมมัต	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	รูปแบบการจัดการรายวิชาการฝึกงานของ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
16	คุณแสงสุรีย์ วสุ พงศ์อัยยะ	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของระบบช่วยจัดการเรียน การสอน
17	นางสาวณัฐธยาน์ พิชัยสุทธการ	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	ความไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรายวิชา วิทยาศาสตร์พื้นฐานกับการดกออกของนักศึกษา วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
18	นางสาวบงกช พฤกษ์พงษ์	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	สำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้า ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของบัณฑิตและว่าที่ บัณฑิตสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
19	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์อ๋อง สังขพงษ์	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบเข้ากับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์
20	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ชญาณุช แสง วิเชียร	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	วิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร สำหรับนักศึกษาคณะ วิศวกรรมศาสตร์
21	อาจารย์กลางเดือน โพชนา	มหาวิทยาลัยสงขล านครินทร์	EQ กับระดับผลการเรียนของนักศึกษา วิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ ง.1 ผลการคัดเลือกบทคัดย่อ (ต่อ)

22	อาจารย์มัลลิกา อุณหวิวรรณ	มหาวิทยาลัยสงขล นครินทร์	1. การวิเคราะห์ผลการเรียนของนักศึกษาจาก โครงการต่างๆ เพื่อการรับนักศึกษาคุณภาพเข้า เรียนคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2. โปรแกรมติดตามพัฒนาการของนักศึกษาเพื่อ การเรียนการสอนในรายวิชาการเขียนโปรแกรม
23	ดร.รัฐชนา สิ้นชว ลัย	มหาวิทยาลัยสงขล นครินทร์	1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของความเครียดที่ ส่งผลต่อสุขภาพะการปฏิบัติงานของอาจารย์และ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2. การวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ความสำคัญ ต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
24	นางสาววิมล คำ จันทร์	มหาวิทยาลัยสงขล นครินทร์	การกำหนดคุณสมบัตินักเรียนที่มีความสามารถ พิเศษทางด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อเข้าศึกษาต่อใน ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ภายใต้โครงการดาวรุ่งคอมพิวเตอร์
25	อาจารย์ศิริชัย เต็ม โชคเกษม	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	1. การพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ช่วยสอนวิชา ปฏิบัติการดิจิทัล 2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลในโปรแกรมการจัด ตารางสอบโครงการวิศวกรรม 3. สื่อและปัจจัยที่มีผลต่อความสนใจในการเลือก เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
26	อาจารย์ธิดารัตน์ ต่อสุข	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	กระบวนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร: กรณีศึกษา การทัศนศึกษาและดูงานต่างประเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขล นครินทร์
27	อาจารย์กัญญา พัฒน์วรพันธ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	การพัฒนาบทเรียนวิชาแคลคูลัส 2 ผ่านสื่อการ สอนบนเว็บไซต์