

ความเครียดที่ปรากฏในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

JOB STRESS MANIFESTATIONS AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL
IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY LANNA,
CHIANG RAI CAMPUS

สิริโฉม พิเชษฐบุญเกียรติ* และ ราเชนทร์ ชูศรี

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

Sirichom Pichedboonkiat* and Rachen Chosri

Faculty of Business Administration and Liberal Art, Rajamangala University
of Technology Lanna, Chiang Rai

*E-mail: p_sirichom@rmutl.ac.th

Received: 2021-02-03

Revised: 2021-04-29

Accepted: 2021-05-23

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านบุคลิกภาพส่วนตัวที่บุคลากรรับรู้ และอาจส่งผลต่อความเครียดในภาพรวม พบว่า มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$) สำหรับด้านความสามารถในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.29$)
2. ระดับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้านความผิดปกติ คือ 1) ด้านความผิดปกติทางร่างกายในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$) สำหรับ 2) ด้านความผิดปกติทางพฤติกรรมในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.80$)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$), ด้านกิจกรรมเสริม/สนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.90$)

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

This study aimed to study 1) job stress manifestations 2) the level of job stress manifestations, and 3) factors affecting job stress of educational personnel in Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Rai campus. Data were gathered using questionnaires. Descriptive and inferential statistics, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were used in analyzing the data.

Result revealed as following :

1) The job stress manifestations of the RMUTL, Chiangrai campus educational personnel were found to have high stress in psychological characteristics ($\bar{X} = 3.34$), based on indicators studied, and perceived their work environment to be high ($\bar{X} = 3.29$)

2) The level of job stress manifestations of the RMUTL, Chiangrai campus educational personnel revealed that most of them had very low physical and behavioral stress manifestations. ($\bar{X} = 2.00$), ($\bar{X} = 1.80$)

3) Factors affecting job stress of educational personnel in Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Rai campus revealed that most of them had a high stress on three work environment which were organizational factors ($\bar{X} = 3.29$), job factors ($\bar{X} = 3.10$), and work group factors. ($\bar{X} = 2.90$)

Keywords: Job Stress Manifestation, Educational Personnel

บทนำ

ความเครียด นับได้ว่าเป็นสภาวะที่สามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคน โดยไม่เลือกเพศ อายุ เชื้อชาติศาสนา เวลา หรือสถานที่ ความเครียดนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัย หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านตัวบุคคล สังคม หรือสิ่งแวดล้อม

ซึ่งหากบุคคลเกิดความเครียด หรือต้องเผชิญกับความเครียดแล้ว ไม่ว่าจะมีความเครียดที่เกิดมาจากเรื่องส่วนตัว เรื่องการทำงานหรือภาวะกดดันใด ๆ ก็ตามย่อมที่จะส่งผลกระทบต่อตนเอง บุคคลรอบข้างตลอดจนองค์กร และยังอาจเชื่อมโยง

ไปถึงสภาพโดยรวมของเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศด้วย ความเครียดจากการทำงานยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเช่นความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพในการทำงาน การหยุดงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น สอดคล้องแนวคิดของ พรทิพย์ สารเชื้อ (Sarncheer, 2020) ที่ศึกษาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานและสาเหตุของความเครียดว่า ความเครียดจากที่ทำงาน คือ ผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจเนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานมีคำหนึ่งที่พูดกันมากคือ ความท้อแท้ เพราะความท้อแท้เป็นภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นให้เราเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จของงานเมื่องานนั้นสำเร็จก็จะเกิดการผ่อนคลาย และความท้อแท้จึงเป็นสิ่งที่ดีทำให้สุขภาพจิตดีและสร้างงาน ความเครียดเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีสำหรับชีวิต แต่หากความท้อแท้นั้นได้กลายเป็นงานที่ต้องทำหรือหน้าที่ประจำ และไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดจากที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ถ้าความกดดันและความต้องการมีมากเกินไป ก็อาจทำให้เกิดความเครียดที่สัมพันธ์กับการทำงาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (Thai Health Promotion Foundation, 2020) ที่พบว่า ผลความเครียด เป็นสภาวะจิตใจและร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นผลจากการที่บุคคลต้องปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ

ในแวดล้อมหรือคุกคามให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ โดยมีสาเหตุของความเครียดมาจาก 1) ตนเองเกี่ยวกับสุขภาพและการเจ็บป่วยทั้งรุนแรงและไม่รุนแรงทำให้เกิดความเครียดได้รวมทั้งบุคลิกภาพ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ชอบแข่งขันเร่งรีบ ต้องการเอาชนะ ไม่อดทน จะมีความเครียดมาก 2) หมู่คณะ เป็นผลของความขัดแย้งในหมู่คณะ 3) การงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ภาระงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับต่าง ๆ รวมทั้งผลของงานที่เกิดขึ้น 4) สิ่งแวดล้อม ได้แก่ อากาศ แสง เสียง ฝุ่น และความร้อน เป็นต้น รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลจากการสำรวจคนทำงานในอเมริกา ซึ่งระบุว่าความเครียดจากการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อัตราการลาออกจากงานสูงขึ้นโดยมีสาเหตุหลักมาจากการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาการของเทคโนโลยีและผู้บริหารภายในองค์กรดังที่ พิกพ พวงเงิน (Chawangnoen, 2004) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของความเครียดแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นส่วนประกอบภายในตัวบุคคล 2. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน เป็นความสำคัญต่อการทำงานของคนที่ก่อให้เกิดความเครียด อาจเป็นแบบทันทีหรือสะสมโดยความเครียดในงานอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะงาน รูปแบบการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสับสนของบทบาท ความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3. ปัจจัยภายนอก เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับคนหรืองานของเขาโดยตรงแต่จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกอารมณ์ ความเครียด ซึ่งปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ได้แก่

เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ค่านิยมชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความเครียดที่ปรากฏและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงสาเหตุและระดับความเครียด เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการศึกษาทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
2. ผลของการศึกษาทำให้ทราบถึงคุณลักษณะทางจิตใจของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

3. ผลของการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

4. ผลของการศึกษาทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

5. ผลของการศึกษาทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างระดับความเครียดกับหน่วยงานที่สังกัดและลักษณะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

6. ผลของการศึกษาทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหาความเครียดของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

7. ผลของการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย จำนวน 186 คน ระบบบริหารบุคคล (Personnel management system, 2019) โดยแบ่งบุคลากรออกเป็นหน่วยงาน จำนวน 5 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) กองการศึกษา

- 2) กองบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 3) คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
 - 4) คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 5) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตร
- ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

1. ตัวแปรต้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย ที่พักอาศัย ระหว่างทำงาน สถานภาพครอบครัว จำนวนบุคคล ในครอบครัวที่ต้องดูแล ค่าใช้จ่ายต่อเดือน หน่วยงาน หรือคณะวิชาที่สังกัด

1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพกับ บุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความ สำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และโครงสร้างและ บรรยากาศขององค์การ

2. ตัวแปรตาม คือ ความเครียดและ ระดับความเครียดในการทำงาน และความเครียด ที่ปรากฏในการทำงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

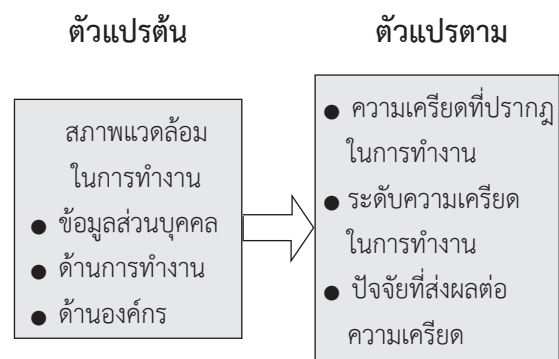
1. ตัวแปรต้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย ที่พักอาศัย ระหว่างทำงาน สถานภาพครอบครัว จำนวนบุคคล ในครอบครัวที่ต้องดูแล ค่าใช้จ่ายต่อเดือน หน่วยงาน หรือคณะวิชาที่สังกัด

1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพกับบุคคล อื่นในการปฏิบัติงาน

1.3 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความ สำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และโครงสร้าง และบรรยากาศขององค์การ

2. ตัวแปรตาม คือ ความเครียดและ ระดับความเครียดในการทำงาน และความเครียด ที่ปรากฏในการทำงาน



แผนผังที่ 1 แสดงความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยสำรวจบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย โดยมีกระบวนการวิจัยดังนี้

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย จำนวน 186 คน (Personnel management system, 2019). ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 5 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) กองการศึกษา
- 2) กองบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
- 4) คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 5) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย ที่พักอาศัย ระหว่างทำงาน สถานภาพครอบครัว จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องดูแล ค่าใช้จ่ายต่อเดือน หน่วยงาน หรือคณะวิชาที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ และปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเครียดที่ปรากฏ ได้แก่ ความเครียดทางร่างกาย

และทางพฤติกรรม เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นวิธีการจัดการความเครียดในการทำงานของบุคลากร จำนวน 13 ข้อ

สำหรับหลักเกณฑ์ การประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ให้ผู้ตอบพิจารณาตอบมีให้เลือก 4 ระดับ คือ ทุกคะแนนเท่ากับ 4 จนถึงไม่เคยเลย คะแนนเท่ากับ 1 คะแนนสำหรับการแปลผล เป็นการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ย แล้วนำค่าเฉลี่ยแต่ละข้อมาเทียบกับเกณฑ์ (Kamket, 1999)

การแปลความหมายของระดับคะแนนจากแบบสอบถามส่วนที่ 2-3

3.41 – 4.00 เครียดระดับมากที่สุด

2.81 – 3.40 เครียดระดับมาก

2.21 – 2.80 เครียดระดับน้อย

1.61 – 2.20 เครียดระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยการหาค่า IOC โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ประกอบด้วย การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ด้านความรู้ความเข้าใจ โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตร KR-20 สำหรับการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 - 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ .859

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย คณะผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่วิจัยและบริการวิชาการกองการศึกษาเชิงราย ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรทางการศึกษาทุกส่วนงาน โดยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 130 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด โดยการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) วิธีการเลือกแบบเดินหน้า (Forward Selection)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.50 โดยมีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 68.50 และอาศัยอยู่ที่บ้านตนเอง คิดเป็นร้อยละ 44.60 รวมทั้งมีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 69.20 นอกจากนั้นมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องดูแล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

โดยมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.50 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.70 ตลอดจนสังกัดในคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 37.70

ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว

บุคลิกภาพส่วนตัวของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ในภาพรวมของด้านบุคลิกภาพส่วนตัวที่บุคลากรรับรู้และอาจส่งผลต่อความเครียดพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกเห็นด้วย อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.34$)

หากพิจารณาในรายข้อพบว่าด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ “ท่านไม่ชอบเห็นสิ่งที่ เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานของท่าน เมื่อท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ” ($\bar{X} = 3.99$), “ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ท่านพยายามบากบั่น มักขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาสอันเหมาะสม” ($\bar{X} = 3.75$), และ “ท่านรู้สึกอึดอัดใจต่อผู้บริหาร/เพื่อนร่วมงาน หากท่านไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน” ($\bar{X} = 3.56$)

ด้านความสามารถในการทำงาน

ในภาพรวม ในด้านความสามารถในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษารับรู้และอาจส่งผลต่อความเครียดพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.29$)

หากพิจารณาในรายข้อของด้านความสามารถในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย พบว่า มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ “ท่านแน่ใจในตนเองว่าการสื่อสารระหว่างท่านและผู้อื่นนั้นจะตรงประเด็นและชัดเจน” และ “ท่านสามารถนำความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของท่านนำมาใช้ในศิลปะการจัดการการทำงานได้” ($\bar{X} = 3.78$), รวมทั้ง “ท่านรู้สึกแน่ใจว่าท่านมีความสามารถที่จะพบปะสังสรรค์กับบุคคลหลายประเภทได้” ($\bar{X} = 3.75$)

2. ระดับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

ความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ด้านความผิดปกติ ดังนี้

2.1 ด้านความผิดปกติทางร่างกาย

ความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ด้านความผิดปกติทางร่างกาย พบว่า ความเครียดที่ปรากฏทางกายของบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$)

หากพิจารณาความเครียดที่ปรากฏทางร่างกายในรายข้อ พบว่า ความเครียดที่ปรากฏทางกาย ที่พบมากที่สุด อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ รู้สึกเมื่อยล้าอ่อนเพลีย ใช้หัวด และโรคปวดหลัง ($\bar{X} = 2.97, 2.85$ และ 2.83)

2.2 ด้านความผิดปกติทางพฤติกรรม

ความเครียดที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลล้านนา เชียงราย ด้านความผิดปกติทางพฤติกรรม พบว่า ความเครียดที่ปรากฏทางพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.80$)

หากพิจารณาความเครียดที่ปรากฏทางพฤติกรรมในรายข้อ พบว่า ความเครียดที่ปรากฏทางพฤติกรรม ที่พบมากที่สุด อยู่ใน 2 อันดับแรก คือ ไม่มีสมาธิ และ นอนหลับน้อยเกินไปหรือพักผ่อนไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 2.30$ และ 2.21)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแยกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การจัดระบบการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย เกี่ยวกับปัจจัยการจัดระบบการทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.29$)

หากพิจารณาในรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย พบว่า มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ “มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนหรือรบกวนต่อความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย” ($\bar{X} = 3.66$) และ “เหตุการณ์ต่าง ๆ

ในมหาวิทยาลัย เช่น งานสังคมและกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นให้ท่านต้องเข้าร่วม และต้องให้ความช่วยเหลือในเหตุการณ์/กิจกรรมนั้น ๆ” ($\bar{X} = 3.60$), รวมทั้ง “นโยบายบางอย่างของมหาวิทยาลัย ล้าสมัยและไม่ตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันของท่าน” ($\bar{X} = 3.52$)

3.2 ด้านกิจกรรมเสริม/สนับสนุนการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย เกี่ยวกับปัจจัยด้านกิจกรรมเสริม/สนับสนุนการทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$)

หากพิจารณาในรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับด้านกิจกรรมเสริม/สนับสนุนการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย พบว่า มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ “ท่านจำเป็นต้องเข้าร่วมในกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย ซึ่งนอกเหนือจากเวลาทำงานตามปกติ” ($\bar{X} = 3.60$) และ “ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งขัดแย้งกับตัวท่านได้” ($\bar{X} = 3.41$), รวมทั้ง “ท่านประสบปัญหาในการทำงานน้อยเนื่องจากท่านรู้จักแบ่งเวลาในการทำงาน” ($\bar{X} = 3.33$)

3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลล้านนา เชียงราย เกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$)

หากพิจารณาในรายข้อในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย พบว่า มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ “ความอิจฉาและการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงานเป็นผลกระทบต่อความสามัคคีในการทำงานขององค์กร” ($\bar{X} = 3.52$) และ “แม้ว่าท่านมีความคิดเห็นหรือคำแนะนำที่ดี ซึ่งสามารถเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือมหาวิทยาลัย แต่มักได้รับการปฏิเสธจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน” ($\bar{X} = 3.19$), รวมทั้ง “สมาชิกในกลุ่มเพื่อนร่วมงานของท่านไม่พร้อมที่จะปกป้องตนเองจากการวิจารณ์ของบุคคลภายนอก” ($\bar{X} = 3.06$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความเครียดปรากฏของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ทั้งในด้านบุคลิกภาพส่วนตัวและด้านความสามารถส่วนตัวในการทำงาน พบว่ามีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรรวมถึงมีข้อมูลระบุเกี่ยวกับตัวงานไว้อย่างชัดเจน มีระบบการวางแผนและระบบการทำงานที่ดี ไม่มีการก้าวถ่างงานของกันและกัน มีอิสระในการตัดสินใจ มีเกณฑ์การประเมินที่

ชัดเจน บุคคลสามารถควบคุมชีวิตการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระมีสิทธิ์ในการตัดสินใจและสามารถกำหนดความสำคัญก่อนหลังของเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้แสดงถึงบทบาทและหน้าที่ในองค์กรที่ดีจึงไม่ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับศรีสวัสดิ์ นนท์ประเสริฐ (Nonprasert, 1998) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าบทบาทและหน้าที่ในองค์กรไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับระดับความเครียดของบุคลากรทางการศึกษาที่ปรากฏของบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านความผิดปกติทางร่างกายและความผิดปกติทางพฤติกรรม พบว่า ความเครียดที่ปรากฏทางกายของบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน พบว่าบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้นมีปัญหา ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความขัดแย้ง ขาดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น สอดคล้องกับ (Hellriegel, Slocum, and Woodman, 1998) ที่กล่าวว่า การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าจะถูกคุกคามเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดหลักของคนทำงานจำนวนมากในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งสอดคล้องกับอดิษฐ์ชัย ศิริไพล์ (Siripail, 2003) ที่ศึกษา

เรื่องปัจจัยที่มีผลกับความเครียดของข้าราชการครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวาในข้อที่ว่าสัมพันธภาพในการทำงาน มีผลกับระดับความเครียดในการทำงานของครูอาจารย์ นอกจากนั้นปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานในองค์กรไม่ได้รับโอกาสที่ดีจากหัวหน้างานทุกคนอาจเกิดจากความลำเอียง ซึ่งสอดคล้องกับสุรศักดิ์ ศานุจารย์ (Sanucharn, 1993) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด และผลกระทบที่เกิดจากความเครียด พบว่า ความก้าวหน้าและความยุติธรรมและศักดิ์ศรีในอาชีพตำรวจมีความสัมพันธ์กับความเครียด รวมทั้งปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบรรยากาศของการทำงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นตัวบอกให้รู้ว่าคุณลักษณะของกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่เป็นไปในเชิงบวก มีการบริหารและการจัดการภายในองค์กรที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากร เช่น การทำงานเป็นทีม การทำงานล่วงเวลา และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการป้องกัน ทำงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความเครียดในการ เชียงราย

REFERENCES

- Chawangnoen, P. (2004). **Organization Behavior**. Bangkok: Ruam Saman. (in Thai)
- Cronbach, L.J. (1951). **Coefficient alpha and the internal structure of tests**. Psychometrika, 16 (3), 297-334.
- Hellriegel, D., Slocum, W.J. & Woodman, W.R. (1998). **Organization Behavior (9th Ed.)**. Ohio: South-Western College Publishing.
- Kamket, W. (1999). **Research Methodology of Behavioral Science**. Bangkok: Department of Research and Psychology. Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Nonprasert, S. (1998). **Stress on the Duties of Air Traffic Controllers**. Bangkok Airport. (Online). accessed from: <http://thesis.tiac.or.th>. (in Thai)
- Personnel management system (2019). **Performance report Rajamangala University of Technology Lanna Year 2019**. (in Thai)
- Sanucharn, S. (1993). **Stress of Police Officers' Performance at Police Station Metropolitan in Bangkok**. Master of Education Thesis Social Development, Graduate Kasetsart University. (in Thai)
- Sarnchea, P. (2020). **Work-Related Stress**. (Online). accessed from: <https://www.npcse.co.th/detailknowledgebase-5->
- Siripail, A. (2003). **Factors Relating to Stress of Government Teachers in Educational Institutions of Bangkok, Yannawa District**. Master's Thesis. Burapha University. (in Thai)
- Thai Health. (2020). **A guide to promoting health for monks according to Buddhism**. Thai Health Promotion Foundation. (Online). accessed from: <https://www.thaihealth.or.th/Content/42844> (in Thai)