



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จินดารัตน์ บุตรจินดา*

~~~~~

**คำสำคัญ:** ความเครียดในการทำงาน/ ทรัพยากรมนุษย์

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ เชิงอนุมาน ได้แก่ Independent samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับน้อย โดยปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยความเครียดในการทำงานด้าน การเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพจิตอยู่ในระดับสูงสุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีระดับความเครียดสูงกว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และ มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี มีความเครียด ในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ ทำงาน 5-10 ปี มีความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการ ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ ปัจจัยการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กับความเครียดในการทำงานในระดับสูง

### Abstract

The study was conducted to investigate the level of stress at work and the individual factors on the work performance that had influences on the employee stress. The data were collected from 300 employees of the Office of the Permanent Secretary for the Ministry of Natural Resources and Environment through the application of questionnaire, and were analyzed using descriptive

\* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



statistics comprising Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation as well as inferential statistics which included Independent samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), and Pearson Product Moment Correlation at 0.05 level of significance.

The results of study showed that the opinion of the employees on overall work performance factors was at a low level, and the performance factor on the types of work was found at the highest level. And also the opinion of the employees on overall stress at work was at a low level, and the change in mental health was at the highest level.

The results of hypothesis testing showed that the male employees had higher levels of stress than the female employees, the employees over 50 and between 41-50 years of age had overall stress at work more than the employees between 21-30 years of age, and the employees having 5-10 years of work experience had overall stress at work more than the employees who worked less than 5 years. Moreover, the study indicated that the overall work performance factors had a positive relationship with the stress at work at a high level.

## บทนำ

เนื่องด้วยในยุคปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะด้านการเมืองการปกครอง ทำให้ประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องในทุกๆ ด้าน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง มนุษย์ต้องมีการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมปัจจุบันได้ และรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในการทำงานนั้นก็เช่นเดียวกัน ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์ขององค์กร หากบุคลากรมีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมกับงานแล้ว ก็จะทำให้การทำงานผ่านไปอย่างราบรื่น ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดี รวมถึงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกับการปฏิรูประบบราชการในอนาคตต่อไป

ปัญหาที่สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่ต้องพบเจอโดยมีที่มาจากหลายสาเหตุทั้งจากองค์กรและตัวบุคคล เช่น แรงกดดันในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด แรงกดดันจากการทำงานกับผู้ร่วมงาน และการทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงปริมาณงานที่มีมากขึ้นแต่บุคลากรมีจำนวนเท่าเดิม ซึ่งสามารถวัดได้จากดัชนีชี้วัดต่างๆ เช่น การขาด ลา มาสาย ของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ ฯลฯ มาใช้วัดผลความรุนแรงของความเครียดในองค์กรได้ ดังนั้น ความเครียดจึงถือเป็นภัยเงียบ และเป็นโรคที่ไม่สามารถ



มองเห็น เมื่อส่งผลมากเข้าอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายรุนแรงได้ จึงเป็นหน้าที่ของทุกๆ คน ภายในองค์กรที่จะต้องร่วมกันในการบริหารจัดการ

จากเหตุผลข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจในเรื่องของความเครียดที่เกิดจากการทำงานว่าเพราะเหตุใดที่เป็นปัจจัยและเป็นสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยผลการวิจัยในครั้งนี้ อาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุ และระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งมีค่ามากที่สุดขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมดประมาณ 845 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973) โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากการคำนวณสามารถคำนวณได้ 271 ตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 29 ชุด ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเท่ากับ 300 ชุด

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.33 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 66.33 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.33 เป็นข้าราชการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน และความเครียดในการทำงาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับปัจจัยด้านการทำงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 จัดอยู่ในระดับน้อย



ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 จัดอยู่ในระดับน้อย ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 รองลงมาคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมที่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่เป็นเพศชายจะมีระดับความเครียดสูงกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความเครียดในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.068 และบุคลากรที่มีระหว่าง 41 -50 ปี มีความเครียดในการทำงานโดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.045 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความเครียดในการทำงานโดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.032 จำแนกตามกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่อยู่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่อยู่กลุ่มกฎหมาย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.070 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.067 สำนักตรวจและประเมินผล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.069 สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.069 และสำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.066 เป็นต้น

ปัจจัยการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig.=0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.530$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยการทำงานด้านบทบาทในองค์กรกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig.=0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



( $r = 0.432$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.467$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.328$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.511$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยการทำงานในภาพรวมกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.629$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### อภิปรายผล

ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่ได้รู้สึกเบื่อหน่าย กังวลใจ หรือรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ รู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงไม่เกิดความกดดันหรือสิ่งที่กีดขวางการทำงานและได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ ภูสิทธิพันธ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความเครียดส่วนใหญ่ อยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ 46.32)

การเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาอาจจะอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุการเกิดความเครียดในการทำงานที่ต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร เลี้ยวกิตติกุล (2545) ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานการเผชิญปัญหาและความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทำให้บุคลากรมีความเครียดต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร จากผลการศึกษาอาจจะอธิบายได้ว่า ปัจจัยการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรจะมีปัญหาน้อยเพราะส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มีความสุขกับสภาพแวดล้อม จึงส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลจันทร์ ภูสิทธิพันธ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ



### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบทบาทในองค์กร อาจจะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์กร และหลักเกณฑ์ในการประเมินงานอย่างชัดเจน รวมถึงอำนาจการตัดสินใจของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อาจจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์โดยให้บุคลากรของทุกกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม และเสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อาจมีการวางแผนจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามสมควร รวมถึงมอบหมายงานที่มีความหลากหลายและท้าทายขึ้นให้แก่บุคลากร
4. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร อาจมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การวางตำแหน่งเครื่องใช้สำนักงานให้เหมาะสมกับการใช้งาน อากาศถ่ายสะดวก สะอาด และแสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงมีรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ดังนั้น หน่วยงานควรสนใจหรือดูแลระดับความเครียดของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดของบุคลากรกลุ่มนี้
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความเครียดสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ดังนั้น หน่วยงานควรให้สนใจหรือดูแลระดับความเครียดของบุคลากรในกลุ่มนี้ โดยมีการจัดกิจกรรมสันทนาการที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน

### บรรณานุกรม

- เกษม ต้นติผลชีวะ. (2544). การบริหารความเครียดและสุขภาพจิต. นนทบุรี: สนุกอ่าน.
- จำลอง ดิษยวณิช และ พริ้งเพรา ดิษยวณิช. (2545). ความเครียดความวิตกกังวลและสุขภาพ. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- นวลจันทร์ ภูวสิทธิ์นันท์. (2551). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพร เลี้ยวกิตติกุล. (2545). ปัจจัยในการทำงาน การเผชิญปัญหาและความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.