



ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

นฐมณ พัชณี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2557



Stress on the work performance of the support staff

Yala Rajabhat University.

NATAMON PACHCHANEE

A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirements for the Master of Art

Field in Social Sciences for Development

Graduate School

Yala Rajabhat University

2014

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย) ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาอังกฤษ) Stress on the work performance of the support staff
Yala Rajabhat University.

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ นฐมณ พัทธินิ
สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ
.....ประธาน
(ดร.ต่ายุดิน อูสมาน) (ดร.วันฮารงค์ บินอิสริส)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม กรรมการ
(ดร.ต่ายุดิน อูสมาน)
.....กรรมการ
(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์) (ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้า
อิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพร สุนทรนนท์)
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

“อธิการบดีของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ นฐมน พัทธิน
ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
ปีการศึกษา 2557
คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ดร.ตายุติน อูสมาน | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | กรรมการ |

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าทีและมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยการคำนวณค่าเอฟ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 และทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

2. ระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน่วยงานที่สังกัดอัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยแวดล้อมกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจ ในทิศทางบวก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจในทิศทางลบ

4. ปัจจัยแวดล้อมกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ส่วนด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ

Abstract

The Title of the Independent Research: Stress on the work performance of the support staff Yala Rajabhat University.

Independent Researcher: Mrs. Natamon pachchane

Degree : Master of Art

Major : Social Development

Academic Year: 2014

The Advisors of the Research

1. Dr. Tayudin Osman President
2. Dr. Naowarat Treepaiboon Committee member

This study aimed to: 1) identify a personal nature, environmental factors, and stress in the work of support staff, Yala Rajabhat University 2) to compare the characteristics of personal stress in the work of support staff, Yala Rajabhat University, and 3) to determine the relationship between environmental factors and stress in the work of support staff, Yala Rajabhat University. The sample is collected, Supporting staff of Yala Rajabhat University for fiscal year 2553 to 130 were used in this study used a questionnaire to collect data. For the statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. To test the hypothesis. To compare variables between the two groups using t tests, and more than two groups using one-way analysis of variance. The calculation of f. To test the statistical significance of 0.05 and a Pearson correlation.

The results showed that

1. Environmental awareness and unrest in the three southern border provinces. The advances in the performance and compensation and benefits. At a moderate level. The stress in the work of support staff Yala Rajabhat University as a whole at a high level. When considering how to reduce the stress in their work. Is followed by a moderate level of stress in their work. At a low level.

2. Levels of stress and how to reduce stress in the work of support staff Yala Rajabhat University. Physical and psychological sex, levels of the organization under study. Salary, The duration of the operation. And living in different areas. To stress practice is no different. Tribute to stress in a different job.

3. Environmental stress levels in the body and the mind work. Relationships in all aspects of low-level recognition unrest in the three southern border provinces. Correlated with the level of stress in the body and mind in a positive direction. The compensation and benefits and the progress of the work is related to the stress levels in the body and mind in the negative.

4. Environmental factors and how to reduce stress in their work. Physical and psychological aspects associated with a perception of unrest in the three southern border provinces. Is associated with a reduction in the level of stress in the body work. The psychological correlates low. The compensation and benefits are associated with higher levels of stress in their work to reduce the physical and psychological health. And the progress of the operation is associated with a reduction in the level of stress on physical and mental performance.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สำเร็จด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ตาชูดิน อูสมาน ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ ประเด็นที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงแก้ไขข้อบกพร่องจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี อีกหนึ่งท่าน คือ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาอีกท่านที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิดแง่มุมต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยมีความรู้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การจัดทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ไม่สามารถเสร็จลุล่วงได้ด้วยดีหากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่าน ตลอดถึงบุคลากรสายสนับสนุนในทุกๆ ตำแหน่งที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบระลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่ของคุณพ่อ คุณแม่ คุณครูและอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ได้มีความรู้ และได้ต่อยอดความรู้เหล่านั้นให้สูงยิ่งขึ้นไปช่วยเป็นแรงผลักดันเป็นกำลังใจให้สามารถศึกษาได้ในปัจจุบัน เพื่อจะได้พัฒนาตนเอง ครอบครัวและสังคมประเทศชาติต่อไป ส่งผลให้นำพางานค้นคว้าอิสระครั้งนี้สู่ความสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

นฐมณ พัทธนิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ	3
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ	3
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม	22
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ	41
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม	59

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงาน	63
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	67
การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ	87
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ	89
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ	111
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	117
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ	126
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม	128
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	134
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	136
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	138

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

41

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	44
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	55
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	55
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	56
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	56
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	57
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงาน	57
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน	58
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	58
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่	59
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม	59
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	60
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	61
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	62
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	63
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	64
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	65
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามเพศ	67
20	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามอายุ	68
21	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบรายชั้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	69
22	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา	70
23	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพ	71
24	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	72
25	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามหน่วยงาน	73
26	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามอัตราเงินเดือน	74
27	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	75
28	การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	76
29	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามเพศ	77
30	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ ที่จำแนกตามอายุ	78
31	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา	79
32	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพ	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	81
34	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจจำแนกตามหน่วยงาน	82
35	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกด้านร่างกายและด้านจิตใจ ที่มีอัตราเงินเดือน	83
36	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	84
37	การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านร่างกาย และด้านจิตใจจำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้	85
38	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	86
39	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน	87
40	แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะความเครียดในการปฏิบัติงาน	87

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญต่อสุขภาพของคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุภายในตนเอง เช่น ปัญหาสุขภาพที่เจ็บป่วยเรื้อรังติดต่อกันมานาน หรือเป็นความเครียดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความกดดันจากปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาครอบครัว หรือปัญหาจากการทำงาน ในวัยผู้ใหญ่ หรือวัยทำงาน เป็นวัยที่มีโอกาสเกิดความเครียดได้มากกว่าวัยอื่น เพราะผู้ใหญ่มีโอกาสที่จะเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีภาระกิจการงานที่ย่างยากซับซ้อนมากกว่าโดยเฉพาะงานที่มีลักษณะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องอาศัยความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบงานที่คาดการณ์ล่วงหน้าไม่ได้ยังจะทำให้เกิดความเครียดได้มากขึ้นเพื่อการสนองตอบความต้องการของคนนั้น (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552 : 1)

เงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้มีขึ้นนั้น จะเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลที่จะดิ้นรนชวนขวายด้านการครองชีพ และเมื่อหมดความกังวลในเรื่องภาระความเป็นอยู่แล้ว ก็จะทุ่มเทจิตใจให้กับการทำงานให้กับองค์กรด้วยดี เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีสวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทางตรงข้ามหากหน่วยงานมีระบบการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน หรือมีการมอบหมายงานไม่ตรงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีนโยบายการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้ นอกจากนี้ สถานสภาพส่วนตัวของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเครียดเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคนลดลง (มนูญ บรรณวงศ์ปี่และคณะ, อศินีย์ ฐานสันโดษ , อุ๋นเรื่อน มงคลชัย, ประดิษฐ์ ศรีตระกูล, 2550: 2)

ลักษณะงานของแต่ละอาชีพก่อให้เกิดความเครียด หลายอาชีพก่อให้เกิดความเครียดสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลและลักษณะงาน หรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ปัจจัยภายในลักษณะงาน บทบาทในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กรและบรรยากาศในหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในงานเกิดจากมีความคับข้องใจในเรื่องเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจทางการบริหารและความไม่แน่นอนในแผนการดำเนินงานผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่นาน และงานมีความซ้ำซากจำเจ หรืองานที่มีความรับผิดชอบสูงจะทำให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่างานที่ไม่จำเจ หรือความรับผิดชอบต่ำกว่า อย่างไรก็ตามหากมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นประโยชน์โดยไปเพิ่มความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นเป็นแรงกระตุ้นให้คนตื่นตัว สร้างแรงจูงใจ ทำลายความสามารถ และสร้างความสุขใจได้กับมนุษย์จากความสำเร็จที่ได้รับส่วนความเครียดระดับปานกลางที่คงอยู่นาน จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในลักษณะการกระทำที่ซ้ำ ได้แก่ การนอนไม่หลับ และการเสพสารเสพติดจนติดสารเสพติด สำหรับความเครียดที่เกิดขึ้นทุกระดับรุนแรงจะทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว วิกลจริต ไม่รับรู้ความเป็นจริง ซึมเศร้า ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ความเครียดที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ระยะเวลานานอาจทำให้เกิดโรคทางกายได้หลายโรค เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง และโรคอื่นๆ อันจะเป็นผลกระทบต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตประจำวัน คนที่มีความเครียดมากจะขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน หลีกเลียงการตัดสินใจ ขาดความรอบคอบในการทำงาน และมักจะทำงานผิดพลาดเสมอ ขาดสมาธิในการทำงาน ผลงานขาดประสิทธิภาพและเปลี่ยนงาน (ดารินทร์ เจริญสวัสดิ์, 2549 : 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตสูงขึ้นด้วยกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้บนพื้นฐานการบูรณาการศาสตร์สากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีพันธกิจในการให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ บริการวิชาการปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครู ตลอดจนงานด้านการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งภารกิจต่าง ๆ เหล่านี้ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกคนมีส่วนช่วยและเป็นแรงผลักดันเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

จากภารกิจที่ได้กล่าวมาที่ต้องมีการดำเนินกิจกรรมให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาหรือปีงบประมาณประกอบกับต้องมีการประเมินตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับกอง ระดับผู้บริหารและระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนภายในมหาวิทยาลัยเกิดภาวะความเครียดใน

การปฏิบัติงาน อีกทั้ง พื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยเนื่องจากเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาหนึ่งที่ประชาชนชาวไทยทั้งประเทศให้ความสนใจ ปัญหาสถานการณ์ความไม่มั่นคงที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาเรื่องรับส่งสมมานานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แยกแยก หวาดระแวงระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพี่น้องชาวไทยพุทธ – ชาวไทยมุสลิม รวมถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และส่งผลให้เกิดความเครียดในการดำรงชีวิต และในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

จากปัญหาดังกล่าว ข้าพเจ้าในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อที่จะได้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลการวิจัยนั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย และผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม และความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม และความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อช่วยป้องกันความเครียดที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรที่อยู่ในความดูแลสำหรับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ การรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อนำไปเป็นตัวกำหนดปรับปรุงแนวทาง แผน นโยบายยุทธศาสตร์ และโครงการในการพัฒนาต่าง ๆ

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จำแนกขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วย ด้านร่างกายและด้านจิตใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 190 คน แบ่งเป็น 6 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือน จำนวน 13 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 43 คน พนักงานราชการ จำนวน 13 คน พนักงานสัญญาจ้างจำนวน 51 คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง จำนวน 44 คน รวม 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน โดยใช้สูตรยามาเน่ อ้างถึงใน(วรนิษฐา ชุ่มทองหลาง 2548: 60)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1.2 ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะ ดังนี้

1. ความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านร่างกายและด้านจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากกระตุ้นจากภายในและภายนอกที่เป็นตัวคุกคาม ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล อันเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านร่างกาย หมายถึง เมื่อเกิดความเครียดจะแสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ทำอะไรไม่ได้เลยเครียด มีอาการปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้งสองข้าง รู้สึกเพลียจนไม่อยากทำอะไร รู้สึกอาการหัวใจเต้นแรง เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ มึนงงหรือเวียนศีรษะ ความสุขทางเพศลดลง เป็นต้น

1.1.2 ด้านจิตใจ หมายถึง เมื่อเกิดความเครียดจะทำให้เกิดความรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ มีความวุ่นวายใจ ไม่อยากพบปะผู้คน รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมองหมดหวังในชีวิต รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ไม่มีสมาธิ ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย และรู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ เป็นต้น

1.2 วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้จิตใจหรือการกระทำเพื่อควบคุม อดทนเพื่อลดหรือคลายเครียด วิธีการจัดการความเครียดโดยทั่วไปซึ่งมีวิธีการจัดการโดยตรง อาทิ การผ่อนคลาย จิตบำบัด พฤติกรรมบำบัด การประเมินเชิงปัญญา และวิธีการจัดการโดยอ้อมโดยใช้กลไกการปรับตัวต่างๆ ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านร่างกาย หมายถึง การป้องกันและแก้ไขเมื่อมีความเครียดสามารถทำได้หลายวิธี คือ การรับประทานอาหาร ขนม ผลไม้ต่างๆ เพิ่มขึ้นดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน หรือน้ำผลไม้คั้น เพื่อความกระปรี้กระเปร่า อ่านหนังสือบันเทิงคดี วารสาร นิตยสาร

หรือหนังสือพิมพ์ และการอาบน้ำเย็นๆ หรือแช่น้ำอุ่นนาน ๆ หรือให้ใช้ผ้าขนหนูชุบโคลนจ์เช็ดตามใบหน้า ลำคอ แขน มือ การทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุดเป็นประจำ การบีบวดตามแขน ขา เพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อ นอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้สบายหรือกินยาลดความเครียดเป็นบางครั้งหากเกิดอาการเครียด และที่สำคัญที่สุดคือการออกกำลังกายหลังเลิกงานเป็นประจำ

1.2.2 ด้านจิตใจ หมายถึง การป้องกันและแก้ไขเมื่อมีความเครียดโดยการพูดระบายความรู้สึกกับเพื่อนสนิทที่ไว้ใจ การเตือนสติตัวเองเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น หรือให้มีแรงบันดาลใจที่จะทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ การดูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟังเพื่อให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย มีความเมตตา ยกโทษให้อภัยแก่คนที่ทำให้โกรธยอมรับในสภาพที่เกิด เพราะไม่มีใครประสบผลสำเร็จไปเสียทุกอย่างทำจิตใจให้ร่าเริง และยอมรับปัญหาที่ค่อย ๆ แก้ปัญหาทีละเรื่อง ๆ จนปัญหาต่าง ๆ ลดลง ลดการแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น ให้โอกาสคนอื่นซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วย

2.1 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยนับอายุเต็มปฏิทินจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 35 ปี อายุระหว่าง 36 – 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 6 ช่วง ประกอบด้วย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท

2.4 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำแนกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย โสด สมรส และหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

2.5 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดย แบ่งเป็น 6 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานสัญญาจ้าง ลูกจ้างสัญญาจ้าง

2.6 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดของของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา แบ่งเป็น 7 ส่วนราชการ ประกอบด้วย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.7 อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้แก่ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และเงินเดือน 10,000 บาท ขึ้นไป

2.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้แก่ 2 -5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป

2.9 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรสายสนับสนุนอาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ น้อยกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป

3. ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วย

3.1 การรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด มีความหวาดระแวงขณะเดินทางมาปฏิบัติงานหรือขณะลงพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงาน จึงทำให้ไม่สะดวกและเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา และรู้สึกเบื่อหน่ายกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้

3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้ยืม ที่พักที่มหาวิทยาลัยจัดให้ การช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือเสียชีวิต อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาด เป็นระเบียบ ตลอดจนความยุติธรรมที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้

3.3 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น มีสิทธิ์ในการคิด ตัดสินใจ กำหนดแผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน และในหน่วยงานมี

ความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ และได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา หรือผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารทางวิชาการและธุรการ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษา ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยมีวิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งหมดจำนวน 190 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 13 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 43 คน พนักงานราชการ จำนวน 13 คน พนักงานสัญญาจ้างจำนวน 51 คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง จำนวน 44 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งหมดจำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 130 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi – stage sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตร ยามาเน่ (อ้างถึงใน วรรณิษฐา ชุ่มทองกลาง 2548: 60)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.5)

แทนค่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งหมด 190 คน

$$n = \frac{190}{1 + (190 \times 0.05^2)}$$

$$= 130$$

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อใช้ในการศึกษาเท่ากับ 130 คน

2.2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบสัดส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	13	9	6.98
ลูกจ้างประจำ	26	18	13.95
พนักงานมหาวิทยาลัย	43	29	22.48
พนักงานราชการ	13	9	6.98
พนักงานสัญญาจ้าง	51	35	27.13
ลูกจ้างสัญญาจ้าง	44	30	23.26
รวม	190	130	100.00

2.3 นำรายชื่อของประชากรในแต่ละตำแหน่งมาทำสลาก แล้วจับสลากให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปิดจำนวน 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบหรือปลายปิด ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงาน

ที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. แบบสอบถามด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีจำนวน 2 ด้าน คือ

1. แบบสอบถามในการประเมินระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านร่างกาย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ มีจำนวน 10
 - 1.2 ด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านร่างกาย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
 - 2.2 ด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยศึกษางานของ สมฤดี ราษฎร์อนุกุล (2547) และ รัตนา จิตโสโก (2550) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้านที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีจำนวน 2 ข้อ คือ

3.1 แบบสอบถามในการประเมินระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านร่างกาย

3.1.2 ด้านจิตใจ

3.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านร่างกาย

3.2.2 ด้านจิตใจ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาความเครียด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.3 พัฒนาแบบสอบถามเพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา

2.2.4 ผู้วิจัยจัดสร้างแบบสอบถาม เสนอกรรมการที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบและเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต เรืองแป้น (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ สินธนา (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤดา กุณฑล (4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตยา เรืองแป้น และ (5) อาจารย์อรรวรรณ กมล

สำหรับรายละเอียดของค่า IOC ของแบบสอบถามแต่ละข้อ ได้แสดงไว้ในภาคผนวกภาค ก

2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 7 ส่วนราชการ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนา ชายแดนภาคใต้และ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานสัญญาจ้าง ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาทดสอบวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ในภาพรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha Coefficient เท่ากับ .939 และในรายด้านสามารถหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

1) แบบสอบถามด้านสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จำนวน 10 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .9031

2) แบบสอบถามด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ (จำนวน 10 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .8097

3) แบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (จำนวน 10 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .9266

4) แบบสอบถามระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร (จำนวน 20 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .8762

5) แบบสอบถามวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร (จำนวน 20 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .7172 และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือพร้อมนำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการวิจัย โดยระบุวันที่ต้องการข้อมูลคืน และจะไปรับได้ในวันใด
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำผลการตอบไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้อาศัยคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจัดการทำตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
- 1.2 นำข้อมูลมาลงรหัส (Coding) และบันทึกผลเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.3 ตรวจสอบผลการทำบันทึกรหัส
- 1.4 นำข้อมูลที่ได้บันทึกแล้วไปประมวลผล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้วิธีการนับจำนวน หาค่าร้อยละ (Percentage) ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระจากแบบสอบถามตอนที่ 1 คือลักษณะส่วนบุคคล หาค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean) ของปัจจัยแวดล้อมและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมของหน่วยงานและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหาเป็นรายข้อและโดยภาพรวมแต่ละด้าน
- 1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และ ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA)
- 1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2. เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

การให้คะแนนและกำหนดมาตรฐานในการวัดตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยแวดล้อม

2.1.1 เกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยแวดล้อม

1) การวัดระดับของปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาก

3 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อย

1 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด

2) การวัดระดับของปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาก

3 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด

3) การวัดระดับของปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายปัจจัยแวดล้อม

1) ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด

3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในการวัดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นแบบสอบถามสำรวจอาการต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม (Best, อ้างถึงใน อรอนงค์ วังมะนาว, 2544: 77) ดังนี้

2.2.1 เกณฑ์การให้คะแนนระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

0	หมายถึง	ไม่มีอาการเลย
1	หมายถึง	มีอาการเป็นครั้งคราว
2	หมายถึง	มีอาการบ่อย ๆ
3	หมายถึง	มีอาการเป็นประจำ

2.2.2 การแปลความหมายระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.75	หมายถึง	ไม่มีอาการเลย
คะแนนเฉลี่ย	0.75 – 1.50	หมายถึง	มีอาการเป็นครั้งคราว
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.25	หมายถึง	มีอาการบ่อย ๆ
คะแนนเฉลี่ย	2.25 – 3.00	หมายถึง	มีอาการเป็นประจำ

2.3 วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีลดความเครียด เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติเพื่อให้ลดความเครียด

2.3.1 เกณฑ์การให้คะแนนวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

5	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

2.3.2 การแปลความหมายวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	พฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมากที่สุด

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.4.1 เกณฑ์และการแปลความหมายการให้คะแนนระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.05$ ถึง -1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน (กฤษฎา บุญประกอบ : 2551) ได้แก่

2.1.1 ค่าร้อยละ

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (กฤษฎา บุญประกอบ : 2551) ได้แก่

2.2.1 t – test

2.2.2 ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA)

2.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha) (กฤษฎา บุญประกอบ: 2551)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษา ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยมีวิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งหมดจำนวน 190 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 13 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 43 คน พนักงานราชการ จำนวน 13 คน พนักงานสัญญาจ้างจำนวน 51 คน และลูกจ้างสัญญาจ้าง จำนวน 44 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งหมดจำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 130 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi – stage sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตร ยามาเน่ (อ้างถึงใน วรรณิษฐา ชุ่มทองกลาง 2548: 60)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.5)

แทนค่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งหมด 190 คน

$$n = \frac{190}{1 + (190 \times 0.05^2)}$$

$$= 130$$

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อใช้ในการศึกษาเท่ากับ 130 คน

2.2 หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบสัดส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	13	9	6.98
ลูกจ้างประจำ	26	18	13.95
พนักงานมหาวิทยาลัย	43	29	22.48
พนักงานราชการ	13	9	6.98
พนักงานสัญญาจ้าง	51	35	27.13
ลูกจ้างสัญญาจ้าง	44	30	23.26
รวม	190	130	100.00

2.3 นำรายชื่อของประชากรในแต่ละตำแหน่งมาทำสลาก แล้วจับสลากให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปิดจำนวน 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบหรือปลายปิด ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงาน

ที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. แบบสอบถามด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีจำนวน 2 ด้าน คือ

1. แบบสอบถามในการประเมินระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านร่างกาย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ มีจำนวน 10
 - 1.2 ด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านร่างกาย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ
 - 2.2 ด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวน 10 ข้อ

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยศึกษางานของ สมฤดี ราษฎร์อนุกุล (2547) และ รัตนา จิตโสโก (2550) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้านที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีจำนวน 2 ข้อ คือ

3.1 แบบสอบถามในการประเมินระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านร่างกาย

3.1.2 ด้านจิตใจ

3.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านร่างกาย

3.2.2 ด้านจิตใจ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาความเครียด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.3 พัฒนาแบบสอบถามเพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา

2.2.4 ผู้วิจัยจัดสร้างแบบสอบถาม เสนอกรรมการที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบและเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต เรืองแป้น (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ สินธนา (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤดา กุณฑล (4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตยา เรืองแป้น และ (5) อาจารย์อรรวรรณ กมล

สำหรับรายละเอียดของค่า IOC ของแบบสอบถามแต่ละข้อ ได้แสดงไว้ในภาคผนวกภาค ก

2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 7 ส่วนราชการ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนา ชายแดนภาคใต้และ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานสัญญาจ้าง ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาทดสอบวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ในภาพรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha Coefficient เท่ากับ .939 และในรายด้านสามารถหาค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

1) แบบสอบถามด้านสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จำนวน 10 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .9031

2) แบบสอบถามด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ (จำนวน 10 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .8097

3) แบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (จำนวน 10 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .9266

4) แบบสอบถามระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร (จำนวน 20 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .8762

5) แบบสอบถามวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร (จำนวน 20 ข้อ) ได้ค่าความเชื่อมั่น Alpha coefficient เท่ากับ .7172 และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือพร้อมนำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการวิจัย โดยระบุวันที่ต้องการข้อมูลคืน และจะไปรับได้ในวันใด
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำผลการตอบไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้อาศัยคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจัดการทำตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
- 1.2 นำข้อมูลมาลงรหัส (Coding) และบันทึกผลเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.3 ตรวจสอบผลการทำบันทึกรหัส
- 1.4 นำข้อมูลที่ได้บันทึกแล้วไปประมวลผล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้วิธีการนับจำนวน หาค่าร้อยละ (Percentage) ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระจากแบบสอบถามตอนที่ 1 คือลักษณะส่วนบุคคล หาค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean) ของปัจจัยแวดล้อมและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมของหน่วยงานและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหาเป็นรายข้อและโดยภาพรวมแต่ละด้าน
- 1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และ ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA)
- 1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2. เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

การให้คะแนนและกำหนดมาตรฐานในการวัดตัวแปร มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยแวดล้อม

2.1.1 เกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยแวดล้อม

1) การวัดระดับของปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาก

3 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อย

1 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด

2) การวัดระดับของปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาก

3 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด

3) การวัดระดับของปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายปัจจัยแวดล้อม

1) ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยที่สุด

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด

3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในการวัดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นแบบสอบถามสำรวจอาการต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้นกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม (Best, อ้างถึงใน อรอนงค์ วังมะนาว, 2544: 77) ดังนี้

2.2.1 เกณฑ์การให้คะแนนระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

0	หมายถึง	ไม่มีอาการเลย
1	หมายถึง	มีอาการเป็นครั้งคราว
2	หมายถึง	มีอาการบ่อย ๆ
3	หมายถึง	มีอาการเป็นประจำ

2.2.2 การแปลความหมายระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.75	หมายถึง	ไม่มีอาการเลย
คะแนนเฉลี่ย	0.75 – 1.50	หมายถึง	มีอาการเป็นครั้งคราว
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.25	หมายถึง	มีอาการบ่อย ๆ
คะแนนเฉลี่ย	2.25 – 3.00	หมายถึง	มีอาการเป็นประจำ

2.3 วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีลดความเครียด เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติเพื่อให้ลดความเครียด

2.3.1 เกณฑ์การให้คะแนนวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

5	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

2.3.2 การแปลความหมายวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	พฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติมากที่สุด

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.4.1 เกณฑ์และการแปลความหมายการให้คะแนนระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.05$ ถึง -1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน (กฤษฎา บุญประกอบ : 2551) ได้แก่

2.1.1 ค่าร้อยละ

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (กฤษฎา บุญประกอบ : 2551) ได้แก่

2.2.1 t – test

2.2.2 ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA)

2.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (กฤษฎา บุญประกอบ: 2551)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาได้นำเสนอผลการค้นคว้าดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยแบบสองกลุ่ม
F	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสำหรับสามกลุ่มขึ้นไป
r_{xy}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ค้นคว้าอิสระได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
4. ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการแจกแจงจำนวนร้อยละ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 130 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 2-10

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	39	30.00
หญิง	91	70.00
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	56	43.10
31 – 35 ปี	25	19.20
36 – 40 ปี	16	12.30
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	33	25.40
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา ได้แก่ มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และมีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	3.10

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	15.40
อนุปริญญา/ปวส.	10	7.70
ปริญญาตรี	91	70.00
ปริญญาโท	5	3.80
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	56	43.10
สมรส	67	51.50
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	7	5.40

รวม	130	100.00
-----	-----	--------

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.54 รองลงมา ได้แก่ มีสถานภาพโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	9	6.90
ลูกจ้างประจำ	18	13.80

พนักงานมหาวิทยาลัย	29	22.30
พนักงานราชการ	9	6.90
พนักงานสัญญาจ้าง	35	26.90
ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	23.10
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมา ได้แก่ เป็นลูกจ้างสัญญาจ้างจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 22.30 ลูกจ้างประจำจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และข้าราชการพลเรือนกับพนักงานราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	7	5.40
คณะวิทยาศาสตร์	9	6.90
คณะวิทยาการจัดการ	4	3.10
คณะครุศาสตร์	3	2.30

สำนักงานอธิการบดี	72	55.40
สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	10.00
สำนักวิทยบริการฯ	22	16.90
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 รองลงมา ได้แก่ สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ ชายแดนภาคใต้ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และคณะครุศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	44.60
10,000 บาท ขึ้นไป	72	55.40
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 รองลงมา ได้แก่ มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	-	-
2 – 5 ปี	67	51.50
6 ปีขึ้นไป	63	48.50
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2 -5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 6 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	52	40.00
30 ปีขึ้นไป	78	60.00
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ได้แก่ อาศัยอยู่ในพื้นที่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม

มี 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ผลการวิเคราะห์ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ (2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ (3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 11 – 14

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม

ปัจจัยแวดล้อม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.25	0.78	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.72	0.48	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.97	0.54	ปานกลาง
โดยภาพรวม	2.98	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($\bar{x} = 3.25$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.97$) และซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 2.72$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นขณะที่ท่านเดินทางมาปฏิบัติงาน	2.72	1.11	ปานกลาง
2. มีความหวาดระแวงเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบตลอดเวลา	3.45	1.21	ปานกลาง
3. การติดต่อประสานงานไม่สะดวกเนื่องจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ	3.08	1.10	ปานกลาง
4. การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้น	2.57	1.31	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้	4.28	0.93	มาก
6. สถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	3.46	0.96	ปานกลาง
7. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิต	3.75	1.11	มาก
8. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน	3.21	1.08	ปานกลาง
9. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน	3.02	1.05	ปานกลาง
10. สถานการณ์ความไม่สงบทำให้การปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด	2.98	1.02	ปานกลาง
รวม	3.25	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ รู้สึกเบื่อหน่ายกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิต ($\bar{x} = 3.75$) และสถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้น ($\bar{x} = 2.57$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามตำแหน่งหน้าที่	2.62	0.98	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา	2.12	0.84	น้อย
3. ความเหมาะสมของที่พักริมมหาวิทยาลัยจัดให้	2.25	0.94	น้อย
4. มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม	2.21	0.90	น้อย
5. การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือเสียชีวิต มหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือที่เหมาะสม	2.30	0.85	น้อย
6. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.17	1.03	ปานกลาง
7. ความยุติธรรมที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	2.71	0.87	ปานกลาง
8. ตำแหน่งหน้าที่การงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.55	0.90	มาก
9. ความพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้	2.95	0.79	ปานกลาง
10. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาด เป็นระเบียบ	3.32	0.68	ปานกลาง

รวม	2.72	0.48	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{x} = 3.55$) รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาดเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.32$) และความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.17$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา ($\bar{x} = 2.12$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพิจารณาความดี ความชอบ ในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	2.75	0.96	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุนให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.75	0.88	ปานกลาง
3. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่	3.35	0.84	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.79	0.92	ปานกลาง
5. มีระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ	3.18	0.94	ปานกลาง
6. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดในการตัดสินใจร่วมกับหน่วยงาน	2.99	0.71	ปานกลาง
7. ท่านมีโอกาสได้กำหนดแผนงานหรือโครงการที่ท่านรับผิดชอบ	3.03	0.79	ปานกลาง
8. ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	2.95	0.96	ปานกลาง
9. มีความชอบธรรมในการโยกย้ายตำแหน่งงาน	2.59	0.76	ปานกลาง
10. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.26	0.76	ปานกลาง

รวม	2.97	0.54	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความพอใจในลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.35$) รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.26$) และมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.18$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความชอบธรรมในการโยกย้ายตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 2.59$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 15 - 18

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	$\bar{X}$	SD	ระดับอาการ
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	2.22	0.85	มีอาการบ่อย ๆ
2. ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	1.60	0.73	มีอาการบ่อย ๆ
3. ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้งสองข้าง	2.03	0.74	มีอาการบ่อย ๆ
4. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร	1.85	0.71	มีอาการบ่อย ๆ
5. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร	2.09	0.63	มีอาการบ่อย ๆ
6. รู้สึกอาการหัวใจเต้นแรง	1.68	0.84	มีอาการบ่อย ๆ
7. เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ	1.60	0.89	มีอาการบ่อย ๆ
8. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	2.10	0.96	มีอาการบ่อย ๆ
9. มึนงงหรือเวียนศีรษะ	2.06	0.72	มีอาการบ่อย ๆ
10. ความสุขทางเพศลดลง	1.46	0.77	มีอาการเป็น ครั้งคราว
รวม	1.87	0.57	มีอาการบ่อย ๆ

จากตารางที่ 15 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย โดยภาพรวม มีระดับอาการบ่อยๆ ($\bar{x} = 1.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ($\bar{x} = 2.22$) รองลงมา ได้แก่ ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่ ($\bar{x} = 2.10$) และรู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร ($\bar{x} = 2.09$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสุขทางเพศลดลง ($\bar{x} = 1.46$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับอาการ
1. รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	2.05	0.60	มีอาการบ่อย ๆ
2. มีความวุ่นวายใจ	2.13	0.68	มีอาการบ่อย ๆ
3. ไม่อยากพบปะผู้คน	1.81	0.75	มีอาการบ่อย ๆ
4. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	1.84	0.69	มีอาการบ่อย ๆ
5. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	1.48	0.59	มีอาการเป็น ครั้งคราว
6. รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า	1.38	0.65	มีอาการเป็น ครั้งคราว
7. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	1.58	0.76	มีอาการบ่อย ๆ
8. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	1.99	0.58	มีอาการบ่อย ๆ
9. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	1.92	0.79	มีอาการบ่อย ๆ
10. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	2.07	0.70	มีอาการบ่อย ๆ
รวม	1.83	0.50	มีอาการบ่อย ๆ

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีอาการบ่อยๆ ($\bar{x} = 1.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความวุ่นวายใจ ($\bar{x} = 2.13$) รองลงมา ได้แก่ รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ($\bar{x} = 2.07$) และรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ($\bar{x} = 2.05$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า ($\bar{x} = 1.38$) ซึ่งอยู่ในระดับมีอาการเป็นครั้งคราว

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย

วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรมการนำไปปฏิบัติ
1. รับประทานอาหาร ขนม ผลไม้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น	3.25	0.99	ปานกลาง
2. ดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน น้ำผลไม้คั้น เพื่อความกระปรี้กระเปร่า	3.43	0.76	ปานกลาง
3. อ่านหนังสือบันเทิงคดี วารสาร นิตยสาร หรือหนังสือพิมพ์	2.96	0.89	ปานกลาง
4. ให้คนใกล้ชิดบีบนวดตามแขน ขา เพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อ	2.42	1.02	น้อย
5. อาบน้ำเย็น ๆ หรือแช่น้ำอุ่นนาน ๆ	2.57	1.11	ปานกลาง
6. ใช้ผ้าขนหนูชุบโคลโลญเช็ดตามใบหน้า ลำคอ แขน มือ	2.01	0.94	น้อย
7. ทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุดเป็นประจำ	3.66	1.06	มาก
8. กินยาลดความเครียด ยาระงับประสาท	1.50	0.92	น้อย
9. นอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้สบาย	3.34	1.25	ปานกลาง
10. ออกกำลังกายหลังเลิกงานเป็นประจำ	2.62	1.26	ปานกลาง
รวม	2.78	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย โดยภาพรวม คือ มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุดเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมา ได้แก่ ดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน น้ำผลไม้คั้นเพื่อความกระปรี้กระเปร่า ($\bar{x} = 3.42$) และนอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้สบาย ($\bar{x} = 3.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กินยาลดความเครียดยาระงับประสาท ($\bar{x} = 1.50$) ซึ่งมีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	$\bar{X}$	SD	พฤติกรรมการนำไปปฏิบัติ
1. พูดระบายความรู้สึกกับเพื่อนสนิทที่ไว้ใจกัน	3.52	1.04	มาก
2. เตือนตัวเองว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ว่าจะมีและเกิดขึ้นได้เสมอ	3.48	0.96	ปานกลาง
3. คิดเสมอว่าท่านมีแรงบันดาลใจที่จะทำในสิ่งที่สร้างสรรค์	3.70	0.75	มาก
4. ดูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟัง เพื่อผ่อนคลาย	3.96	1.01	มาก
5. มีความเมตตา ยกโทษให้อภัยแก่คนที่ทำให้ท่านโกรธ	3.66	0.82	มาก
6. ยอมรับในสภาพที่เกิด เพราะไม่มีใครประสบผลสำเร็จไปเสียทุกอย่าง	3.74	0.77	มาก
7. ทำจิตใจให้ร่าเริง และยอมรับปัญหา	3.83	0.72	มาก
8. ค่อย ๆ แก้ปัญหาทีละเรื่อง ๆ จนปัญหาต่าง ๆ ลดลง	3.78	0.69	มาก
9. ลดการแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น ให้โอกาสคนอื่น	3.77	1.10	มาก
10. คาดหวังว่าท่าน จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้	3.88	0.79	มาก
รวม	3.73	0.54	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ โดยภาพรวมคือ มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟัง เพื่อผ่อนคลาย มี ($\bar{x} = 3.96$) รองลงมา ได้แก่ คาดหวังว่าท่านจะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.88$) และทำจิตใจให้ร่าเริงและยอมรับปัญหา ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เตือนตัวเองว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ จะมีและเกิดขึ้นได้เสมอ ($\bar{x} = 1.38$) ซึ่งมีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน จะมีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 19 - 28

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามเพศ

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านร่างกาย	ชาย	39	1.91	.651	.598	.531
	หญิง	91	1.84	.540		
ด้านจิตใจ	ชาย	39	1.93	.495	1.316	.890

	หญิง	91	1.81	.470		
รวม	ชาย	39	1.92	.542	.979	.685
	หญิง	91	1.83	.477		

จากตารางที่ 19 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ

ระดับความเครียด	อายุ	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
-----------------	------	---	-----------	----	---	-----

ในกาปฏิบัติงาน						
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 30 ปี	56	1.80	.531	2.448	.067
	31-35 ปี	25	2.10	.806		
	36-40 ปี	16	1.66	.384		
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	33	1.91	.462		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	56	1.75	.441	3.526	.017*
	31-35 ปี	25	2.09	.617		
	36-40 ปี	16	1.72	.365		
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	33	1.88	.415		
รวม	ต่ำกว่า 30 ปี	56	1.78	.457	3.244	.024*
	31-35 ปี	25	2.09	.689		
	36-40 ปี	16	1.69	.333		
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	33	1.90	.396		

จากตารางที่ 20 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมในด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบรายคู่ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	1.75	-	-	-	-
	31-35 ปี	2.09	.3379*	-	-	-

	36-40 ปี	1.72	-.3077	.3756*	-	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	1.88	.1290	-.2089	.1667*	-
	ต่ำกว่า 30 ปี	1.78	-	-	-	-
รวม	31-35 ปี	2.09	.3189*	-	-	-
	36-40 ปี	1.69	-.0876	-.4065*	-	-
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	1.90	.1205	-.1984	.2081*	-

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี ตามลำดับ

ส่วนการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 36 - 40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
ด้านร่างกาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	1.92	.221	.929	.449

	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	1.89	.653		
	อนุปริญญา/ปวส.	10	1.84	.618		
	ปริญญาตรี	91	1.83	.524		
	ปริญญาโท	5	2.34	1.099		
ด้านจิตใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	1.72	.231		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	1.88	.450		
	อนุปริญญา/ปวส.	10	1.95	.579	.798	.529
	ปริญญาตรี	91	1.82	.460		
	ปริญญาโท	5	2.15	.841		
รวม	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	1.82	.157		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	1.89	.520		
	อนุปริญญา/ปวส.	10	1.89	.568	.875	.481
	ปริญญาตรี	91	1.83	.462		
	ปริญญาโท	5	2.24	.957		

จากตารางที่ 22 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามสถานภาพ

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	โสด	56	1.84	.535	1.579	.210
	สมรส	67	1.84	.521		
	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	7	2.24	1.141		
ด้านจิตใจ	โสด	56	1.81	.492	.1.213	.301

	สมรส	67	1.85	.430		
	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	7	2.11	.769		
	โสด	56	1.83	.482		
รวม	สมรส	67	1.85	.445	1.536	.219
	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	7	2.17	.936		

จากตารางที่ 23 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	ข้าราชการพลเรือน	9	2.25	.857	1.802	.177
	ลูกจ้างประจำ	18	2.01	.713		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	1.69	.379		
	พนักงานราชการ	9	1.74	.381		
	พนักงานสัญญาจ้าง	35	1.90	.515		
	ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	1.82	.613		
ด้านจิตใจ	ข้าราชการพลเรือน	9	2.17	.680	1.603	.164

	ลูกจ้างประจำ	18	1.95	.594		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	1.72	.424		
	พนักงานราชการ	9	1.71	.272		
	พนักงานสัญญาจ้าง	35	1.88	.472		
	ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	1.82	.412		
รวม	ข้าราชการพลเรือน	9	2.21	.730		
	ลูกจ้างประจำ	18	1.98	.625		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	1.70	.375	1.928	.094
	พนักงานราชการ	9	1.73	.262		
	พนักงานสัญญาจ้าง	35	1.89	.473		
	ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	1.82	.476		

จากตารางที่ 24 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามหน่วยงาน

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	2.17	.564	1.831	.098
	คณะวิทยาศาสตร์	9	1.75	.278		
	คณะวิทยาการจัดการ	4	1.40	.432		
	คณะครุศาสตร์	3	1.80	.721		
	สำนักงานอธิการบดี	72	1.91	.594		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	1.53	.385		
	สำนักวิทยบริการฯ	22	1.96	.618		
ด้านจิตใจ	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	1.98	.397	.807	.566
	คณะวิทยาศาสตร์	9	1.72	.314		
	คณะวิทยาการจัดการ	4	1.50	.368		

	คณะครุศาสตร์	3	1.77	.192		
	สำนักงานอธิการบดี	72	1.87	.501		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	1.73	.429		
	สำนักวิทยบริการฯ	22	1.92	.544		
	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	2.07	.458		
	คณะวิทยาศาสตร์	9	1.74	.273		
	คณะวิทยาการจัดการ	4	1.45	.397		
รวม	คณะครุศาสตร์	3	1.78	.435	1.423	.211
	สำนักงานอธิการบดี	72	1.89	.517		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	1.63	.359		
	สำนักวิทยบริการฯ	22	1.94	.558		

จากตารางที่ 25 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีระดับความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	1.84	.526	.188	.665
	10,000 บาทขึ้นไป	72	1.88	.612		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	1.81	.411	.618	.433
	10,000 บาทขึ้นไป	72	1.88	.529		
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	1.83	.434	.396	.530
	10,000 บาทขึ้นไป	72	1.88	.544		

จากตารางที่ 26 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ระดับ ความเครียดใน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านร่างกาย	2 - 5 ปี	67	1.83	.539	.600	.440
	6 ปีขึ้นไป	63	1.90	.610		
ด้านจิตใจ	2 - 5 ปี	67	1.82	.464	.555	.458
	6 ปีขึ้นไป	63	1.88	.497		
รวม	2 - 5 ปี	67	1.82	.472	.650	.422
	6 ปีขึ้นไป	63	1.89	.523		

จากตารางที่ 27 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลา
ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ยะลา ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่างกัน มีระดับความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านร่างกาย	น้อยกว่า 30 ปี	52	1.92	.676	.816	.368
	30 ปี ขึ้นไป	78	1.83	.495		
ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 30 ปี	52	1.87	.567	.199	.656
	30 ปี ขึ้นไป	78	1.83	.414		
รวม	น้อยกว่า 30 ปี	52	1.90	.595	.542	.453
	30 ปี ขึ้นไป	78	1.83	.422		

จากตารางที่ 28 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีระดับความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

4.2 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 29 – 37

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามเพศ

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านร่างกาย	ชาย	39	2.75	.435	-.367	.202
	หญิง	91	2.78	.512		
ด้านจิตใจ	ชาย	39	3.64	.521	-1.221	.421
	หญิง	91	3.76	.545		
รวม	ชาย	39	3.19	.411	-.957	.434
	หญิง	91	3.27	.447		

จากตารางที่ 29 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีวิธีลดความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
ที่จำแนกตามอายุ

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 30 ปี	56	2.75	.540	1.575	.199
	31-35 ปี	25	2.64	.428		
	36-40 ปี	16	2.76	.468		
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	33	2.91	.432		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	56	3.75	.476	1.689	.173
	31-35 ปี	25	3.53	.723		

	36-40 ปี	16	3.73	.493		
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	33	3.84	.477		
	ต่ำกว่า 30 ปี	56	3.25	.426		
รวม	31-35 ปี	25	3.09	.520	2.177	.094
	36-40 ปี	16	3.25	.380		
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	33	3.38	.384		

จากตารางที่ 30 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นระดับพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีวิธีลดความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามระดับการศึกษา

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	2.92	.236	.1276	.283
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	2.80	.436		
	อนุปริญญา/ปวส.	10	2.45	.386		
	ปริญญาตรี	91	2.79	.501		
	ปริญญาโท	5	2.78	.690		
ด้านจิตใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	3.57	.665	.325	.861
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	3.81	.352		
	อนุปริญญา/ปวส.	10	3.77	.449		

	ปริญญาตรี	91	3.72	.537		
	ปริญญาโท	5	3.56	1.178		
	มัธยมศึกษาตอนต้น	4	3.25	.414		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	20	3.30	.336		
รวม	อนุปริญญา/ปวส.	10	3.11	.354	.388	.817
	ปริญญาตรี	91	3.26	.435		
	ปริญญาโท	5	3.17	.927		

จากตารางที่ 31 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีวิธีลดความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามสถานภาพ

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน		สถานภาพ	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	โสด		56	2.75	.462	.092	.912
	สมรส		67	2.78	.497		
	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่		7	2.82	.675		
ด้านจิตใจ	โสด		56	3.75	.497	1.192	.307
	สมรส		67	3.74	.524		
	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่		7	3.42	.914		
รวม	โสด		56	3.25	.388	.301	.741
	สมรส		67	3.26	.439		
	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่		7	3.12	.757		

จากตารางที่ 32 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีสถานภาพต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีสถานภาพต่างกัน มีวิธีลดความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	ข้าราชการพลเรือน	9	2.81	.660	.039	.999
	ลูกจ้างประจำ	18	2.74	.455		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	2.76	.405		
	พนักงานราชการ	9	2.78	.581		
	พนักงานสัญญาจ้าง	35	2.79	.513		
	ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	2.77	.509		
ด้านจิตใจ	ข้าราชการพลเรือน	9	3.83	.984	1.127	.349
	ลูกจ้างประจำ	18	3.50	.691		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	3.75	.419		
	พนักงานราชการ	9	3.76	.524		
	พนักงานสัญญาจ้าง	35	3.84	.528		
	ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	3.67	.337		

	ข้าราชการพลเรือน	9	3.32	.768		
	ลูกจ้างประจำ	18	3.12	.531		
รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย	29	3.25	.333	.557	.733
	พนักงานราชการ	9	3.27	.488		
	พนักงานสัญญาจ้าง	35	3.32	.409		
	ลูกจ้างสัญญาจ้าง	30	3.22	.361		

จากตารางที่ 33 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีวิธีลดความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ จำแนกตามหน่วยงาน

วิธีลดความเครียด ในกาปฏิบัติงาน	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ด้านร่างกาย	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	2.80	.282	.914	.487
	คณะวิทยาศาสตร์	9	2.84	.482		
	คณะวิทยาการจัดการ	4	2.95	.465		
	คณะครุศาสตร์	3	3.13	.057		
	สำนักงานอธิการบดี	72	2.72	.050		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	2.96	.423		
	สำนักวิทยบริการฯ	22	2.71	.559		
ด้านจิตใจ	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.44	.257	1.169	.327
	คณะวิทยาศาสตร์	9	4.02	.359		
	คณะวิทยาการจัดการ	4	3.35	.351		
	คณะครุศาสตร์	3	3.80	.346		
	สำนักงานอธิการบดี	72	3.74	.591		
	สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	3.66	.387		
	สำนักวิทยบริการฯ	22	3.75	.566		
รวม	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	7	3.12	.232	.585	.742

คณะวิทยาศาสตร์	9	3.43	.330
คณะวิทยาการจัดการ	4	3.15	.406
คณะครุศาสตร์	3	3.46	.189
สำนักงานอธิการบดี	72	3.23	.470
สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ	13	3.31	.330
สำนักวิทยบริการฯ	22	3.23	.493

จากตารางที่ 34 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีวิธีลดความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำแนกด้านร่างกายและด้านจิตใจ ที่มีอัตราเงินเดือน

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
-------------------------------------	----------------	---	-----------	----	---	-----

ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	2.81	.518	.766	.383
	10,000 บาทขึ้นไป	72	2.74	.465		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	3.75	.446	.231	.632
	10,000 บาทขึ้นไป	72	3.71	.605		
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	3.28	.401	.619	.433
	10,000 บาทขึ้นไป	72	3.22	.463		

จากตารางที่ 35 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีมีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีมีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีวิธีลดความเครียด ด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
ด้านร่างกาย	2 - 5 ปี	67	2.76	.517	.093	.761
	6 ปีขึ้นไป	63	2.78	.461		
ด้านจิตใจ	2 - 5 ปี	67	3.72	.477	.005	.945

	6 ปีขึ้นไป	63	3.73	.600		
รวม	2 - 5 ปี	67	3.24	.409		
	6 ปีขึ้นไป	63	3.26	.467	.045	.832

จากตารางที่ 36 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่างกัน มีวิธีลดความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านร่างกายและด้านจิตใจ
จำแนกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

วิธีลดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
ด้านร่างกาย	น้อยกว่า 30 ปี	52	2.80	.485	.376	.541
	30 ปี ขึ้นไป	78	2.75	.493		
ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 30 ปี	52	3.78	.665	.840	.361
	30 ปี ขึ้นไป	78	3.69	.435		
รวม	น้อยกว่า 30 ปี	52	3.29	.490	.827	.365
	30 ปี ขึ้นไป	78	3.22	.397		

จากตารางที่ 37 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นระดับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีวิธีลดความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่มีปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

4.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ระดับความเครียด ในการปฏิบัติงาน	ด้านการรับรู้สถานการณ์ ความไม่สงบในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้	ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน
ร่างกาย	.132	-.144	-.229**
จิตใจ	.263**	-.175*	-.281*

** P = < .05, * P = < .01

จากตารางที่ 38 แสดงว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจอยู่ใน

ระดับสูง $r = 0.75-1.00$ ในทิศทางบวก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับต่ำ $r = 0 - 0.20$ ในทิศทางลบ

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน	ด้านการรับรู้สถานการณ์	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
	ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้		
ร่างกาย	.041	.075	-.110
จิตใจ	.118	-.059	-.014

** P = < .05, * P = < .01

จากตารางที่ 39 แสดงว่า วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกายและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ส่วนด้านจิตใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง $r = 0.5-1.0$ กับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นขณะเดินทางมาปฏิบัติงาน	25	50.00
2. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิต	12	24.00
3. ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการทำการปฏิบัติงานนอกเวลา	9	18.00
4. การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้น	4	8.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 40 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาจำนวน 50 คน ปัญหาและข้อเสนอแนะความเครียดในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปอย่างน้อยที่สุด ในประเด็นต่างๆ ดังนี้คือ เหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นขณะเดินทางมาปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ได้แก่ สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิตร้อยละ 24 และปัญหาที่เสนอแนะน้อยที่สุด คือ การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นคิดเป็นร้อยละ 8

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม และความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 130 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตอนที่ 2 เป็นปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 10 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวน 10 ข้อ และด้าน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้นจากภายในและภายนอกที่เป็นตัวคุกคาม ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล อันเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลนั้น แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกายและจิตใจ มีจำนวน 20 ข้อ และด้านวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและจิตใจ มีจำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

ผลการศึกษา เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.00 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.54 โดยมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้างเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 26.92 และสังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 55.38 สำหรับ อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ 10,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.40 ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อยู่ระหว่าง 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.50 สำหรับระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.00

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($\bar{x} = 3.25$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มี ($\bar{x} = 2.97$) และซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 2.72$)

2.1 ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ รู้สึกเบื่อหน่ายกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือได้ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิต ($\bar{x} = 3.75$) และสถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.46$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้น ($\bar{x} = 2.57$) คำเพียงข้อเดียว

2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.55$) รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาดเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.32$) และความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.17$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา ($\bar{x} = 2.12$) ค่าเพียงข้อเดียว

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความพอใจในลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.35$) รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.26$) และมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.18$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความชอบธรรมในการโยกย้ายตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 2.59$) ค่าเพียงข้อเดียว

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย โดยภาพรวม มีระดับอาการบ่อยๆ ($\bar{x} = 1.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ($\bar{x} = 2.22$) รองลงมา ได้แก่ ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่ ($\bar{x} = 2.10$) และรู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร ($\bar{x} = 2.09$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สุขทางเพศลดลง ($\bar{x} = 1.46$)

3.2 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีอาการบ่อยๆ ($\bar{x} = 1.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความวุ่นวายใจ ($\bar{x} = 2.13$) รองลงมา ได้แก่ รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ($\bar{x} = 2.07$) และรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ($\bar{x} = 2.05$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า ($\bar{x} = 1.38$) ซึ่งอยู่ในระดับมีอาการเป็นครั้งคราว

3.3 วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย โดยภาพรวม คือ มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุดเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมา ได้แก่ ดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน น้ำผลไม้เย็นเพื่อความกระปรี้กระเปร่า ($\bar{x} = 3.42$) และนอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้

สบาย ($\bar{x} = 3.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กินยาลดความเครียดระดับประสาท ($\bar{x} = 1.50$) ซึ่งมีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3.4 วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ โดยภาพรวมคือ มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟัง เพื่อผ่อนคลาย มี ($\bar{x} = 3.96$) รองลงมา ได้แก่ คาดหวังว่าท่านจะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.88$) และทำจิตใจให้ร่าเริงและยอมรับปัญหา ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เตือนตัวเองว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ จะมีและเกิดขึ้นได้เสมอ ($\bar{x} = 1.38$) ซึ่งมีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

4.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

4.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีอายุต่างกันจะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 36 -40 ปี ตามลำดับ

ส่วนการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุระหว่าง 31 -35 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี ตามลำดับ

ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

4.9 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปผลได้ว่า ระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่มีปัจจัยแวดล้อมด้านการรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบ พบว่า

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับสูง $r = 0.75-1.00$ ในทิศทางบวก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับต่ำ $r = 0-0.20$ ในทิศทางลบ

ส่วนวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกายและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ส่วนด้านจิตใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง $r = 0.75-1.00$ กับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้ง 2 ด้าน คือ ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีอาการบ่อยๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ รองลงมา ได้แก่ ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ รู้สึกเหนื่อยหน่าย ไม่อยากทำอะไรและรู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสุขทางเพศลดลง นับเป็นปัญหาใหญ่ในสังคมปัจจุบัน เนื่องจากการแข่งขันที่มากขึ้น การทำงานที่มากขึ้น และมีเวลาพักผ่อนให้กับตัวเองน้อยลง ส่งผลกระทบต่อชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระนัทร สาขา (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีอาการบ่อยๆ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ วิภาวดี บุญสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการครูในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับมีอาการบ่อยๆ เช่นเดียวกัน

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีอาการบ่อยๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีความวุ่นวายใจ รองลงมา ได้แก่ รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ และรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลлина อาษากิจ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า บุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวในด้านการปรับตัวต่อความเครียดอยู่ในระดับอาการบ่อยๆ เช่นเดียวกัน

วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย โดยภาพรวม คือ มีพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุดเป็นประจำ รองลงมา ได้แก่ ดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน น้ำผลไม้เย็นเพื่อ

ความกระปรี้กระเปร่า และนอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้สบาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กินยาลดความเครียด ขระจับประสาทสาเหตุที่เกิดจากความเครียดในการทำงานนั้นเกิดจากตัวการทำงานเอง คนที่มีสุขภาพจิตที่ดี ควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่ถูกต้อง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาเรื่องความเครียดและสามารถปรับตัวสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่เครียดหรือเครียดน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ผู้เลื่องลือ (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจประจำกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งพบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เป็ญจักษณ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดในระดับปานกลาง

วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ดูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟัง เพื่อผ่อนคลาย ร้องลงมา ได้แก่ คาดหวังว่าจะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และทำจิตใจให้ร่าเริง และยอมรับปัญหาบ่อยๆ แก้ปัญหาทีละเรื่องๆ จนปัญหาต่าง ๆ ลดลง ลดการแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่นให้โอกาสคนอื่น ยอมรับในสภาพที่เกิด เพราะไม่มีใครประสบผลสำเร็จไปเสียทุกอย่าง คิดเสมอว่ามีความมั่นคงจิตใจที่จะทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ มีความเมตตา ยกโทษให้อภัยแก่คนที่ทำให้โกรธ พูกระบายความรู้สึกกับเพื่อนสนิทที่ไว้ใจกัน และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เตือนตัวเองเสมอว่าสิ่งเลวร้ายต่างๆ วาจะมีและเกิดขึ้นได้เสมอ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิระฉัตร สาขา (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมส่วนใหญ่กลวิธีเผชิญความเครียดโดยรวมแบบมุ่งแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. การทดสอบเพื่อทดสอบสมมติฐาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.1 เพศ

เพศต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า เพศชายและเพศหญิงต่างก็มีลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติคล้ายคลึงกันหรือทำงานเหมือนกันและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันคือสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลлина อาซากิจ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า เพศต่างกันมีความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิรพงศ์ ธนโกเศศ (2547) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานยาสูบ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบ็ญจกัณฑ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทกหารเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทกหารเรือ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ

อายุแตกต่างกันจะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่มีอายุแตกต่างกันจะมีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานและภาพรวมของความเครียดในการปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาในด้านจิตใจเป็นรายคู่ พบว่า อายุระหว่าง 31 -35 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 36 -40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาในด้านจิตใจ พบว่า อายุระหว่าง 31 -35 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 36 -40 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี บุญสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการครู ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการครูโดยรวม และจำแนกตามระดับอายุ และประสบการณ์ในการสอน มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สงคราม ขาเลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ตำรวจสายตรวจที่มีอายุ และการสนับสนุนของครอบครัวที่แตกต่างกันมี

ความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลีนา อาษากิจ (2547) ได้ศึกษาความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย อนุปริญญา ปริญญาตรีและปริญญาโท มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ความเครียดจะมากหรือน้อยเพียงใดอาจขึ้นกับความรุนแรงของปัญหา บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เผชิญกับปัญหา ไม่ว่าบุคลากรจะจบการศึกษา ระดับใดเมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นย่อมกระทบต่อความเครียดถึงแม้จะเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยปกติย่อมได้รับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ แต่หากเป็นบุคลากรที่จบระดับปริญญาตรีย่อมได้รับตำแหน่งงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นและต้องได้รับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการตัดสินใจ และต้องแก้ปัญหาต่างๆในการทำงาน และหากบุคลากรระดับสูงกว่าปริญญาตรี ย่อมต้องใช้ความสามารถเช่นเดียวกัน ดังนั้นไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาระดับใด จึงส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มณฑลีนา อาษากิจ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สงคราม ขาเลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอ แม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ภูริปริษา (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ในการทำงานแตกต่างกันกับ ระดับการศึกษา ปัจจุบันภาระการใช้จ่ายปัญหาสุขภาพเสพติดของสมาชิกในครอบครัวมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ

สถานภาพต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่า และแยกกันอยู่ มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่ยังโสดอยู่ไม่มีภาระทางครอบครัว ไม่ต้องคอยเอาใจใส่บุคคลอื่นมากนัก เพียงแค่รับผิดชอบต่อตนเองเท่านั้น ทำให้บุคลากรที่โสดมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานถึงแม้จะเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้ร่วมงานความช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นลดลง เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน แต่จะได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว บิดา มารดา พี่น้อง เมื่อมีปัญหาจะมีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกลับข้องใจในการทำงาน ได้รับความรัก ความห่วงใย ความเข้าใจ และให้กำลังใจจึงเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เกิดความเครียด ส่วนบุคลากรที่สมรส/อยู่ด้วยกันแล้วนั้น ไม่มีความเครียดในการปฏิบัติงานเช่นกัน ทั้งนี้เพราะจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกลับข้องใจต่างๆ มีความรัก ความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความเครียด ดังนั้น ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์แล้วหรือไม่จึงส่งผลกระทบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลлина อาซากิจ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า บุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และการปรับตัวต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มี สถานภาพ มีความเครียดและปัจจัยตัวต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สงคราม ขาเลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอ แม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ตำรวจสายตรวจที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ภูมิปริษา (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ ในการทำงานแตกต่างกันสถานะภาพการสมรสปัจจุบันภาระการใช้จ่ายปัญหาหาเสพติดของสมาชิกในครอบครัวมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างสัญญาจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความเครียดที่เกิดมาจากสาเหตุเพียงเล็กน้อยหรือจากปัญหา ในชีวิตประจำวัน และสามารถจัดการความเครียดได้ด้วยการพักผ่อนให้เพียงพอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ภูมิปรีชา (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ การศึกษา พบว่า ทักษะที่ต้องงาน ในตำแหน่งงานปัจจุบันภาระการใช้จ่ายปัญหาเสพติดของสมาชิกในครอบครัวมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มณฑลлина อาซากิจ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกับความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า บุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และการปรับตัวต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความเครียดและปัจจัยตัวต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจกัณฑ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดน้อยถึงปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด

2.6 หน่วยงาน

หน่วยงานต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทั้งคณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ และสำนักวิทยบริการ มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑลлина อาซากิจ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกับความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจกัณฑ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดน้อยถึงปานกลาง ระยะเวลา ในการงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระฉัตร สาขา (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียด

ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด ตำแหน่งงานจราจรมีความเครียดมากกว่างานอำนวย การจราจรในสถานีที่มีตำแหน่งงานสืบสวนและงานสอบสวนมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่างานอำนวย การ

2.7 อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่ที่อัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000 บาทขึ้นไปมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมักมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยคือเพิ่งเข้ามาทำงาน ยังไม่ได้รับตำแหน่งที่ต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูง หรือเป็นบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษามา ยังไม่ต้องรับผิดชอบกับชีวิตของคนอื่นในครอบครัวแต่ในทางตรงกันข้ามอาจจะได้รับการช่วยเหลือจากคนในครอบครัวในเรื่องรายจ่ายต่างๆด้วยทำให้รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายจึงส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สงคราม ขาเลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ ภูมิบริชา (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ ในการทำงานแตกต่างกันรายได้ปัจจุบันภาระการใช้จ่ายปัญหาสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัวมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิภาวดี บุญสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการครู ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการครูโดยรวม จำแนกตาม ตามอายุ รายได้ มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดยข้าราชการครูที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 2-5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยมักเป็นบุคลากรที่เพิ่งเข้าใหม่ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ได้รับยังไม่มีอะไร

มากนักและยังไม่ประสบกับปัญหามากนักสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีความสุข สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าเป็นสิ่งแปลกใหม่ในชีวิต และพร้อมรับกับงานที่มีความท้าทายโดยไม่เบื่อหน่าย จึงส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยมีระดับของความเครียดน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑลีนา อาซากิจิ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำหรับบริหารงานต่างด้าว บุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และการปรับตัวต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ประสบการณ์ทำงานและสถานที่ปฏิบัติงาน มีความเครียดและปัจจัยต่อความเครียดไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับงานวิจัยของ สงคราม ขาเลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจลักษณ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทกหารเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทกหารเรือ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดน้อยถึงปานกลาง ระยะเวลา ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

2.9 ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีระยะเวลาอาศัย น้อยกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มณฑลีนา อาซากิจิ (2547) ได้ศึกษาความเครียดในการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำหรับบริหารงานต่างด้าว บุคลากรสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ และการปรับตัวต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง ประสบการณ์ทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานมีความเครียดและปัจจัยต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เบญจลักษณ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทกหารเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทกหารเรือ ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดน้อยถึงปานกลาง ระยะเวลา ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงคราม ขาเลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัย

เรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลกับความเครียดและมีวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

3. การทดสอบสมมติฐานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่มีปัจจัยแวดล้อมด้านสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบ พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจในทิศทางบวก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการปฏิบัติในด้านร่างกายและจิตใจในทิศทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจศักดิ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กรณก อ่อนคำภา (2546) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัทเอเคเซลเลนท์แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตมีความสัมพันธ์ผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จิรพงศ์ ธนโกเศศ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในทางบวกทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกายและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ส่วนด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจศักดิ์ เวศน์วิบูลย์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ พบว่า ข้าราชการกองกำกับการกรมอุทการเรือ มีความสัมพันธ์กับระดับ

ความเครียดในการทำงาน เช่นเดียวกับงานของ ปานรดา ปัญญาราชบุรี (2550) ได้ศึกษาความเครียด วิธีการจัดการกับความเครียดและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียด ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ หน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ฐานะการเงิน และปัจจัย ด้านงาน ได้แก่ โครงสร้างและการบริหารจัดการ บรรยากาศและสภาพการทำงาน สัมพันธภาพส่วนบุคคล และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับของความเครียด

ดังนั้นปัจจัยแวดล้อมด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมแต่ละด้านมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการค้นคว้าอิสระ

6.1.1 จากผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยหรือไม่มี ทำให้มีผลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาและมีการรับสมัครบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน และจัดสวัสดิการเป็นกรณีพิเศษให้แก่บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่พิจารณาให้ได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษควรมีนโยบายให้ชัดเจน รวมถึงมหาวิทยาลัยควรมีค่าเลี้ยงดูให้กับบุคลากรทุกตำแหน่งของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.1.2 การจัดสวัสดิการของที่พักรักษาพยาบาลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานสัญญาจ้างและลูกจ้างสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยควรออกระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับสวัสดิการค่าเช่าที่พักอาศัย พนักงานที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในที่พักของมหาวิทยาลัยและต้องเช่าที่พักอยู่ภายนอกสามารถเบิกสวัสดิการที่พักอาศัยได้ หรือจัดสรรบ้านพักหรือหอพักภายในมหาวิทยาลัยที่เป็นสัดส่วนให้กับพนักงาน และในกรณีที่พนักงานหรือบุคลากรได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือเสียชีวิต มหาวิทยาลัยควรมีการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม เช่น การได้รับเงินชดเชย

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนที่ปฏิบัติงานในทุกคณะศูนย์ สำนัก และสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา แบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีที่ไม่เกิดความเครียดได้

6.2.2 ควรศึกษาความเครียดของบุคลากรทุกๆ สายงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อจะได้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ในการนำมาแก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป

6.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อจะได้เป็นข้อมูลที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการนำมาแก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรกนก อ่อนคำภา. (2546). ความเครียดในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท เอกเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมสุขภาพจิต. (2548). คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต. (2550). คู่มือการดำเนินงานสุขภาพจิตในศูนย์สุขภาพชุมชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กฤษดา บุญประกอบ. (2551) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- คอยลิน อันวา และ สุภลักษณ์ กาญจนขุนดี. (2547). ไฟใต้ใครจุด. กรุงเทพมหานคร: อินโดไชน่าพับลิชชิ่ง.
- จตุรพร ปฐมจินดา. (2548). ความคิดเห็นของกำลังพลด้านการขนส่งทางรถยนต์ กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์ต่อสภาพการปฏิบัติงาน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิรพงศ์ ธนโกเศศ. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพงศ์ ภูริปริชา. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คารินทร์ เจริญสวัสดิ์. (2549). การศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของบุคลากรสายสนับสนุนกับบุคลากรสายวิชาชีพของโรงพยาบาลศิริราช. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิเทศ ดินณะกุล. 2551. สัมคมกับความเครียด [Online] Available: <http://www.polsci.chula.ac.th/sumanthip/journalnithet.doc>. [เข้าถึง 15 ธันวาคม 2550]
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- เบญจคัมภีร์ เวศม์วิบูลย์.(2549). **ปัญหาพิเศษ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์. (2548). “พฤติกรรมของผู้ป่วย” ใกล้เคียง. (14) 7 : 21; กรกฎาคม.
- ปานรดา ปัญญาราษฎร์.(2550).การศึกษาความเครียด วิธีการจัดการความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน.การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- นันทเดช เมฆสวัสดิ์ , **ปฏิบัติการลัดดับไฟได้**, พิมพ์ครั้งที่ 2,2549) น.51. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน
- พีระนัทร สาขา. (2547). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณฑลлина อาษากิจ. (2547). ความเครียดและการปรับตัวต่อความเครียดของบุคลากรสำนักบริการงานต่างดาว. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนูญ บรรณวงศศิลป์ และคณะ.(2550). การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุพา สงเคราะห์. (2548). ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เขต 2 และเขต 3. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรนิษฐา ชุ่มทองกลาง.(2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจศึกษาระดับปริญญาโทในสถาบันราชภัฏ วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี** ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์).มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาวดี บุญสุวรรณ. (2547). ความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของข้าราชการครูในเขตเมือง จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิภา ผู้เลื่องลือ .(2547).เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ประจำกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 .วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงคราม ขาเลศักดิ์. (2546). ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
อาชญากรรมของตำรวจสายตรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย.
ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตบริหาร
ศาสตร์.
- สงวนลักษณ์ สุขสวัสดิ์. (2547). ความเครียด คุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานผลิต
เสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมภพ เรืองตระกูล. (2547). ความเครียดและอาการทางจิตเวช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว
การพิมพ์.
- สุวรรณ อนุสันติ. (2546). บริหารความเครียด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. “การศึกษาความเครียดของผู้บริหาร”. ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการ
บริหารการศึกษานวปีที่ 8-9. หน้า 40 - 43. นนทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. 2549. ทศวรรษความรุนแรงภาคใต้: ปฏิกริยาสุกโช่ด้านอำนาจรัฐ ปัตตานี:
คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี. 2549. ศูนย์เฝ้าระวังเชิงองค์ความรู้สถานการณ์ภาคใต้: 32 เดือนแห่งความ
รุนแรงจังหวัดชายแดนภาคใต้. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ปัตตานี
- Baron, R.A. and J. (1990). Greenberg. **Behavior in Organization**. 3rd ed. Boston.
- Cooper and Marchall. (1976). **Occupational Source of Stress : A review of the Literature
Relating to Coronaty Heart Disease and Mental Health**. Journal of Occupation
Psychology, 49 : 11 – 28.
- Davis, Ruby Tweed. (1976,December). **Occupational Stress Among Nurse Administrators
in General Hospitals in Tennessee**, Dissertation Abstracts International. 53(06).1796-A
- Dubrin.(1990). **Effective business psychology**. (3rd ed.). Englewood

- Dwyer, Andrea Lee. (2001,October). **Rniversity Student Stress in Relation to Self – Efficacy, Social Supply, and Coping Strategies**. Master Abstracts International,39(05): 1281
- Etzion, Dalia, Eden, Dov and Lapidot, Yael. (1998). **Relief From Fob Stresses and Burnout : Reserve Service as a Repute**. Journal of Applied Psychology. 83, 577 – 585.
- Farmer, Richard E. and others. (1984). **Stress Management for Human Services**. Beverly Hills age Publications.
- Frain, M.R. and Valiga, T.M. (1990). **The multiple dimensions of stress**. Topic in clinical Nursing 15 (3) : 60.
- Greller, M., & Parson, C.K. (1988). **Phychosometric complaints scale of stress**. Measure development and psychometric properties. Education and Psychological Measurement. 48(4).
- House & Rizzo cited in Cook. (1981). **The Concept of Stress and Disease. Society, Stress and Disease**. New York : McGraw Hill.
- Luckman & Soresen.(1987) **Managing Organizational Behavior**. 4th de. New York: John Willey and Son.
- Murray. (1974). **Job Stress and Nurse Burnout**. [http://thailis.uni.net/dao/ detail.nsp](http://thailis.uni.net/dao/detail.nsp) may 14
- Mahat, Ganga. (1994). **Stress and Coping : Ferst – year Nepalese Nursing Students in Clinical Settings**. Dissertation Abstracts intermational. 54(08). 4081 – B ; Februaty.
- Maslach, C. (1986). **Bunout : The Cost of Caring**. 2nd ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- McCoy, John Arthur. (1999). **The Influence of Social Connectedness on Anxiety and Self – esteem Under Conditions of Stress**. Dissertation Abstracts International. 59(08) : 4473 – B ; February.
- Miner, J.B. (1997). **Industrial Organizations Psychology**. New York: Mc Graw Hill.
- Mitchell, M. and J. Gilson. (2004). **Interest and Anxiety in Mathematics**. Education Resource Information Center. March, 1997. <[http : // www.eric.ed. Gov/ERICWebPortal/ Home.portal?](http://www.eric.ed.Gov/ERICWebPortal/Home.portal?)> November,
- Robbins, P.S. (1998). **Organizations Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.

- Schermerhorn, J.R. and others. (1991). **Managing Organizational Behavior**. 4th ed. New York: John Wiley and Son.
- Selye, Hans. (1956). **The Stress of Life**. New York: McGraw – Hill.
- Taylor, S.E. (1997). **Healthy Psychology**. New York: Random House.
- Wilson, Vicki A. (1997). **Factors Related to Anxiety in Statistics**. Dissertation Abstracts International. 57(10) : 4253 – A ; April.
- Wynings, Christina Gierlotka.(1998). **The Interaction of Depression, Anxiety and Social Support In Predicting Long-term Distress in Victim of Hurricane Andrew**. Dissertation Abstracts International. 59(02) : 891 ; August.
- Yeh, Yenli. Chinese Student Stress : **A Further Clarification of Merton's Anomie Theory**. Dissertation Abstracts International. 61(04). 1299 – A ; October.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ค่า IOC ในการวิจัย

ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3	4	5		
1. ปัจจัยแวดล้อม							
ด้านสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้							
1. มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นขณะที่ท่านเดินทางมาปฏิบัติงาน	1	-1	1	1	1	3	0.60
2. มีความหวาดระแวงเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบตลอดเวลา	1	0	1	1	1	4	0.80
3. การติดต่อประสานงานไม่สะดวกเนื่องจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ	1	1	1	1	1	5	1.00
4. การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้	1	1	1	1	0	4	0.80
6. สถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
7. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิต	1	1	1	1	1	5	1.00
8. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน	1	1	1	1	0	4	0.80
9. สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	1	1	1	0	0	3	0.60
10. สถานการณ์ความไม่สงบทำให้การปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด	1	0	1	1	1	4	0.80

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามตำแหน่งหน้าที่	1	-1	1	1	1	3	0.60
2. ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา	0	1	1	1	0	3	0.60
3. ความเหมาะสมของที่พักริมมหาวิทยาลัยจัดให้	1	1	1	1	1	5	1.00
4. มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม	1	0	1	1	0	3	0.60
5. การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือเสียชีวิตมหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00
6. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
7. ความยุติธรรมที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
8. ตำแหน่งหน้าที่การงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ	1	1	1	1	-1	3	0.60
9. ความพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้	1	0	1	1	1	4	0.80
10. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาดเป็นระเบียบ	1	0	1	1	1	4	0.80
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน							
1. การพิจารณาความดี ความชอบ ในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00
2. การได้รับการสนับสนุนให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
3. ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	0	4	0.80

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
5. มีระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1	-1	3	0.60
6. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดในการตัดสินใจร่วมกับหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
7. ท่านมีโอกาสได้กำหนดแผนงานหรือโครงการที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00
8. ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
9. มีความชอบธรรมในการโยกย้ายตำแหน่งงาน	1	1	1	1	0	4	0.80
10. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา							
แบบประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย							
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	1	1	1	1	1	5	1.00
3. ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้งสองข้าง	1	1	1	1	1	5	1.00
4. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร	1	1	1	1	1	5	1.00
5. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร	1	1	1	1	1	5	1.00
6. รู้สึกอาการหัวใจเต้นแรง	1	1	1	1	1	5	1.00
7. เสียงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้นเวลาไม่พอใจ	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	1	1	1	1	0	4	0.80
9. มึนงงหรือเวียนศีรษะ	1	1	1	1	1	5	1.00
10. ความสุขทางเพศลดลง	1	1	1	1	1	5	1.00
แบบประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ							
1. รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	1	1	1	1	1	5	1.00
2. มีความวุ่นวายใจ	1	1	0	1	0	3	0.60
3. ไม่อยากพบปะผู้คน	1	1	1	1	1	5	1.00
4. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	1	1	1	1	1	5	1.00
5. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	1	1	1	1	1	5	1.00
6. รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า	1	1	1	1	0	4	0.80
7. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1.00
8. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	1	1	1	1	1	5	1.00
9. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	1	1	1	1	1	5	1.00
10. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00
3. วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน							
ด้านร่างกาย							
1. รับประทานอาหาร ขนม ผลไม้ต่าง ๆ เพิ่ม มากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน น้ำผลไม้เย็น เพื่อความ กระปรี้กระเปร่า	0	1	1	1	1	4	0.80
3. อ่านหนังสือบันเทิงคดี วารสาร นิตยสาร หรือหนังสือพิมพ์	1	1	1	1	1	5	1.00
4. ให้คนใกล้ชิดจับบีบนวดตามแขน ขา เพื่อผ่อนคลาย กล้ามเนื้อ	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5. อาบน้ำเย็น ๆ หรือแช่น้ำอุ่นนาน ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00
6. ใช้ผ้าขนหนูชุบโคลิณูเช็ดตามใบหน้า ลำคอ แขน มือ	1	1	1	1	1	5	1.00
7. ทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุด เป็นประจำ	0	1	1	1	1	4	0.80
8. กินยาลดความเครียด ยาระงับประสาท	1	1	1	1	1	5	1.00
9. นอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้สบาย	0	1	1	1	1	4	0.80
10. ออกกำลังกายหลังเลิกงานเป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1.00
ด้านจิตใจ							
1. พูดยระบายความรู้สึกกับเพื่อนสนิทที่ไว้ใจกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
2. เตือนตัวเองว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ จะมีและ เกิดขึ้นได้เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00
3. คิดเสมอว่าท่านมีแรงบันดาลใจที่จะทำใน สิ่งที่สร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1.00
4. ดูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟัง เพื่อผ่อนคลาย	1	1	1	1	1	5	1.00
5. มีความเมตตา ยกโทษให้อภัยแก่คนที่ทำให้ ท่านโกรธ	1	1	1	1	1	5	1.00
6. ยอมรับในสภาพที่เกิด เพราะไม่มีใคร ประสบความสำเร็จไปเสียทุกอย่าง	1	1	1	1	1	5	1.00
7. ทำจิตใจให้ร่าเริง และยอมรับปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00
8. ค่อย ๆ แก้ปัญหาทีละเรื่อง ๆ จนปัญหาต่าง ๆ ลดลง	1	1	1	1	1	5	1.00
9. ลดการแข่งขันชิงดี ชิงเด่น ให้โอกาสคนอื่น	1	1	1	1	1	5	1.00
10. คาดหวังว่าท่าน จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไข สิ่งที่เกิดขึ้นได้	1	1	1	1	1	5	1.00

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. แบบสอบถามทุกข้อไม่มีผิดหรือถูก เป็นความคิดเห็นเฉพาะผู้ตอบแต่ละคนตอบได้อย่างอิสระ ความรู้สึกของตนและไม่จำเป็นต้องกับความคิดเห็นของผู้อื่น และขอความกรุณาตอบครบทุกข้อ
3. ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับและใช้ในการวิจัยเท่านั้น
4. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหความเครียด

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาต่อไป นอกเหนือจากนี้ ข้อมูลที่ได้ยังใช้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาอีกด้วย ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ด้วยดี

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน
เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
 1. ☐ ชาย
 2. ☐ หญิง
2. อายุ
 1. ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
 2. ☐ 31 – 40 ปี
 3. ☐ 36 – 40 ปี
 4. ☐ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 1. ☐ ประถมศึกษา
 2. ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
 4. ☐ อนุปริญญา / ปวส.
 5. ☐ปริญญาตรี
 6. ☐ปริญญาโท
 7. ☐ปริญญาเอก
4. สถานภาพ
 1. ☐ โสด
 2. ☐ สมรส
 3. ☐ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่
5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
 1. ☐ ข้าราชการพลเรือน
 2. ☐ ลูกจ้างประจำ
 3. ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
 4. ☐ พนักงานราชการ
 5. ☐ พนักงานสัญญาจ้าง
 6. ☐ ลูกจ้างสัญญาจ้าง
6. หน่วยงานที่สังกัด
 1. ☐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 2. ☐ คณะวิทยาศาสตร์
 3. ☐ คณะวิทยาการจัดการ
 4. ☐ คณะครุศาสตร์
 5. ☐ สำนักงานอธิการบดี
 6. ☐ สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ
 7. ☐ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. อัตราเงินเดือน
 1. ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
 2. ☐ มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 1. ☐ 2 – 5 ปี
 2. ☐ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
9. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
 1. ☐ น้อยกว่า 30 ปี
 2. ☐ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมของหน่วยงาน

2.1 ด้านการรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

ข้อที่	การรับรู้สถานการณ์ความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นขณะที่ท่านเดินทางมาปฏิบัติงาน					
2	มีความหวาดระแวงเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบตลอดเวลา					
3	การติดต่อประสานงานไม่สะดวกเนื่องจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ					
4	การทำงานต้องมีการลงพื้นที่และเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้น					
5	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้					
6	สถานการณ์ความไม่สงบมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน					
7	สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อเรื่องสุขภาพจิต					
8	สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงาน					
9	สถานการณ์ความไม่สงบส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน					
10	สถานการณ์ความไม่สงบทำให้การปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนด					

2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความเหมาะสมของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามตำแหน่งหน้าที่					
2	ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลาที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา					
3	ความเหมาะสมของที่พักที่มหาวิทยาลัยจัดให้					
4	มีการช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินกู้ยืม					
5	การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือเสียชีวิต มหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือที่เหมาะสม					
6	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
7	ความยุติธรรมที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
8	ตำแหน่งหน้าที่การงานตรงกับความรู้ ความสามารถ					
9	ความพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้					
10	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาด เป็นระเบียบ					

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การพิจารณาความดี ความชอบ ในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม					
2	การได้รับการสนับสนุนให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่					
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น					
5	มีระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ					
6	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดในการตัดสินใจร่วมกับหน่วยงาน					
7	ท่านมีโอกาสได้กำหนดแผนงานหรือโครงการที่ท่านรับผิดชอบ					
8	ท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
9	มีความชอบธรรมในการโยกย้ายตำแหน่งงาน					
10	การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.1 แบบประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

ข้อที่	อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับอาการ			
		ไม่มี อาการ เลย	มีอาการเป็น ครั้งคราว	มีอาการ บ่อย ๆ	มีอาการ เป็น ประจำ
ด้านร่างกาย					
1	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด				
3	ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้งสองข้าง				
4	รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร				
5	รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่ยอมทำอะไร				
6	รู้สึกอาการหัวใจเต้นแรง				
7	เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ				
8	ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่				
9	มึนงงหรือเวียนศีรษะ				
10	ความสุขทางเพศลดลง				
ด้านจิตใจ					
11	รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ				
12	มีความกังวลใจ				
13	ไม่อยากพบปะผู้คน				
14	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
15	รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
16	รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า				
17	กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา				
18	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ				
19	ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
20	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ				

3.2 วิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

ข้อที่	พฤติกรรมลดความเครียด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านร่างกาย						
1	รับประทานอาหาร ขนม ผลไม้ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น					
2	ดื่มน้ำเย็น น้ำหวาน น้ำผลไม้คั้น เพื่อความกระปรี้กระเปร่า					
3	อ่านหนังสือบันเทิงคดี วารสาร นิตยสาร หรือหนังสือพิมพ์					
4	ให้คนใกล้ชิดบีบนวดตามแขน ขา เพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อ					
5	อาบน้ำเย็น ๆ หรือแช่น้ำอุ่นนาน ๆ					
6	ใช้ผ้าขนหนูชุบน้ำเย็นเช็ดตามใบหน้า ลำคอ แขน มือ					
7	ทำความสะอาดภายในบ้านในช่วงวันหยุดเป็นประจำ					
8	กินยาลดความเครียด ยาระงับประสาท					
9	นอนหลับพักผ่อนอยู่กับบ้านให้สบาย					
10	ออกกำลังกายหลังเลิกงานเป็นประจำ					
ด้านจิตใจ						
11	พูดระบายความรู้สึกกับเพื่อนสนิทที่ไว้ใจกัน					
12	เตือนตัวเองว่าสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ว่าจะมีและเกิดขึ้นได้เสมอ					
13	คิดเสมอว่าท่านมีแรงบันดาลใจที่จะทำในสิ่งที่สร้างสรรค์					
14	ดูภาพยนตร์ เปิดเพลงฟัง เพื่อผ่อนคลาย					
15	มีความเมตตา ยกโทษให้อภัยแก่คนที่ทำให้ท่านโกรธ					
16	ยอมรับในสภาพที่เกิด เพราะไม่มีใครประสบผลสำเร็จไปเสียทุกอย่าง					
17	ทำจิตใจให้ร่าเริง และยอมรับปัญหา					
18	ค่อย ๆ แก้ปัญหาทีละเรื่อง ๆ จนปัญหาต่าง ๆ ลดลง					
19	ลดการแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่น ให้โอกาสคนอื่น					
20	คาดหวังว่าท่าน จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาคูหาความเครียด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภลักษณ์ สิ้นธนา วุฒิการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤดา กุณทล วุฒิการศึกษา ศศ.ม (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตยา เรืองแป้น วุฒิการศึกษา ศศ.ม (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
4. ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (วท.ด.) สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. อาจารย์อรรวรรณ กมล วุฒิการศึกษา เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ทษ.ม.) สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – สกุล	นางนฐมณ พัทธณี		
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 16 สิงหาคม 2525		
ที่อยู่ปัจจุบัน	176/42 หมู่ที่ 1 (หมู่บ้านสถิตภิรมย์) ซอย 12 ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา		
ประวัติการศึกษา	2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
	2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
	2548	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ประสบการณ์การทำงานในอดีต			
	2548 – 2550	เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ 1	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
	2550 – 2552	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 3	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
	2552 –2555	นักวิชาการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน			
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว		
สถานที่ทำงานปัจจุบัน			
	33 หมู่ที่ 3 ตำบลบาละ อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา 95120		