

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี

Factors Affecting Stress of Local Government Officials in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province

เมริสา กาหลงรัตน์^{1*}, เสกสรรค์ สนวา², และ วรฉัตร วรวิวัฒน์³

Merisa Kalongrat^{1*}, Seksan Sonwa², and Worachart Wariwan³

¹⁻³ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด; Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University,
Thailand

*Corresponding Author; e-mail : merisakalongrat@gmail.com

DOI : 10.65205/jlgisrru.2025.289674

Received : May 22, 2025; Revised : August 14, 2025; Accepted : August 16, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี และ 4) เสนอแนะแนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 274 คน เก็บข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-Test) การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 1.26) 2) ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แต่สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงใน จังหวัด

Citation : Kalongrat, M., Sonwa, S., & Wariwan, W. (2025). Factors Affecting Stress of Local Government Officials in



Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

อุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) แนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองในจังหวัดอุบลราชธานี คือ ควรมุ่งเน้นการปรับปรุงบทบาทภายในองค์กรและการพัฒนาในอาชีพและส่งเสริมความสัมพันธ์และการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน เพื่อลดภาระงานและความกดดัน

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด, ความเครียด, เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research were to 1) study the level of work stress of local administrative organization officers in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, 2) study the comparison of work stress of local administrative organization officers in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, 3) study the factors affecting the stress of local administrative organization officers in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, and 4) suggest guidelines for reducing stress of local administrative organization officers in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. The sample group used in this research was local administrative organization officers in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, 19 locations. The sample size was determined by opening the ready-made table of Krejcie and Morgan, which resulted in 274 samples. The research instruments were questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test with one-way ANOVA and multiple regression. The research results found that 1) From the study of the level of work stress of local administrative organization officers, Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, it was found to be at a moderate level ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 1.26$). 2) From a comparative study of work stress of local administrative organization officers, Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, it was found that work stress of local administrative organization officers, Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province was not dependent on gender, age, education and different length of work. In terms of status and average monthly income, there were statistically significant differences in work stress at the 0.05 level. 3) From the study of factors affecting stress of local government officials in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province, it was found that work factors affected work stress at the 0.01 level. 4) The guidelines for reducing stress of local government officials in Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province are: Reducing stress of local government officials should focus on improving factors related to organizational roles and career development, as well as promoting relationships and social support in the workplace to reduce workload and pressure.

Citation : เมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนาวา, และ วรฉัตร วรวิวัฒน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 353 - 366.



<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

Keywords : Factor Affecting Stress, Stress, Local Government Officials**บทนำ (Introduction)**

ในยุคปัจจุบันการใช้ชีวิตของคนเราเต็มไปด้วยความเครียดจากสาเหตุอันไม่อาจเป็นค่าครองชีพ ปัญหาสังคม การเมือง และที่หลีกเลี่ยงไม่ได้หนึ่ง นั่นก็คือ ความเครียดอันเกิดจากการประกอบอาชีพหรือจากการทำงาน เป็นที่ยอมรับว่าความเครียดนั้นเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นกับคนทั่วโลก โดยมีหลากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุใหญ่คือวิถีชีวิตและการทำงาน เมื่อโลกได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วจึงส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรที่ไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด ที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้โดยปราศจากบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ต่างก็มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร แต่การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากสถานที่ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านครอบครัว ด้านจิตใจ ความรู้สึก ความรู้ ความสามารถ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงานอาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบการกระทบกระทั่งหรือความไม่เข้าใจกัน ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจทำให้เกิดเป็นความท้อแท้ ความกดดัน และความเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตของบุคคล โดยปัญหาของความเครียดอาจเกิดมาจากหลายสาเหตุและล้วนแต่เกิดกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต การประกอบอาชีพ และสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความกดดันจากนโยบายการเมือง การให้บริการประชาชน และปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าครองชีพสูงและรายได้น้อย หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ความเครียดเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โดยรวม (Nida, 2565; ประภากร ใจบุญ, 2564)

เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี จึงเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ทำให้เกิดความเครียด โดยผู้ที่ปฏิบัติงานนี้ในการให้บริการประชาชนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคม นโยบายทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลง ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพสูง รายได้น้อยล้วนส่งผลต่อการทำให้เกิดความเครียดของพนักงานท้องถิ่น นอกจากนี้ความเครียดในการทำงานยังส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยลง (อนันต์ พะละหงษ์, ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน, 2558) ด้วยสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันสูงต่างต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพ จนไม่มีเวลาพูดคุยกับครอบครัว รวมถึงเทคโนโลยีมีความทันสมัยทำให้เกิดความนิยมสื่อสารกันผ่านเทคโนโลยีมากกว่าคุยกันแบบเห็นหน้าตา ส่งเสริมให้เกิดความเครียดสะสมมากขึ้น โดยไม่มีทางระบายออก จนอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและฆ่าตัวตายได้ในที่สุด (โกวิทย์ นพพร, 2561)

Citation : Kalongrat, M., Sonwa, S., & Wariwan, W. (2025). Factors Affecting Stress of Local Government Officials inKhueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 353 - 366.<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี” เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาความเครียดของพนักงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุลซึ่งเกิดจากการรับรู้ หรือการประเมินบุคคลจากประสบการณ์ ที่อาจจะเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ประสบการณ์ ทักษะบุคลิกภาพ อารมณ์ และความต้องการส่วนบุคคล (Lazarus & Folkman, 1984, อ้างถึงในกรรณิกา แสงนิลาวิวัฒน์, 2566) นอกจากนี้ ความเครียดยังเป็นสภาวะที่เจ้าหน้าที่รับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงานตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ รู้สึกถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม (กมลวรรณ รอด้าและทิพย์วัลย์ สุรินยา, 2564:5 อ้างถึงในกรรณิกา แสงนิลาวิวัฒน์, 2566) ซึ่งความเครียดอาจเกิดขึ้นมาจากปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านบทบาทในองค์กร 3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน 4) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และ 6) ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงาน (Cartwright and Cooper, 1997) ดังนั้น ความเครียดจึงเป็นภาวะที่ทำให้เกิดผลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน อาจจะมีแตกต่างกันหรือเหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ลักษณะของความเครียดจึงเริ่มต้นจากการแสดงถึงการรับรู้ความรู้สึก ตลอดจนปัญหาสุขภาพที่จะเกิดขึ้น

Citation : เมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนวา, และ วรฉัตร วรวิวัฒน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน

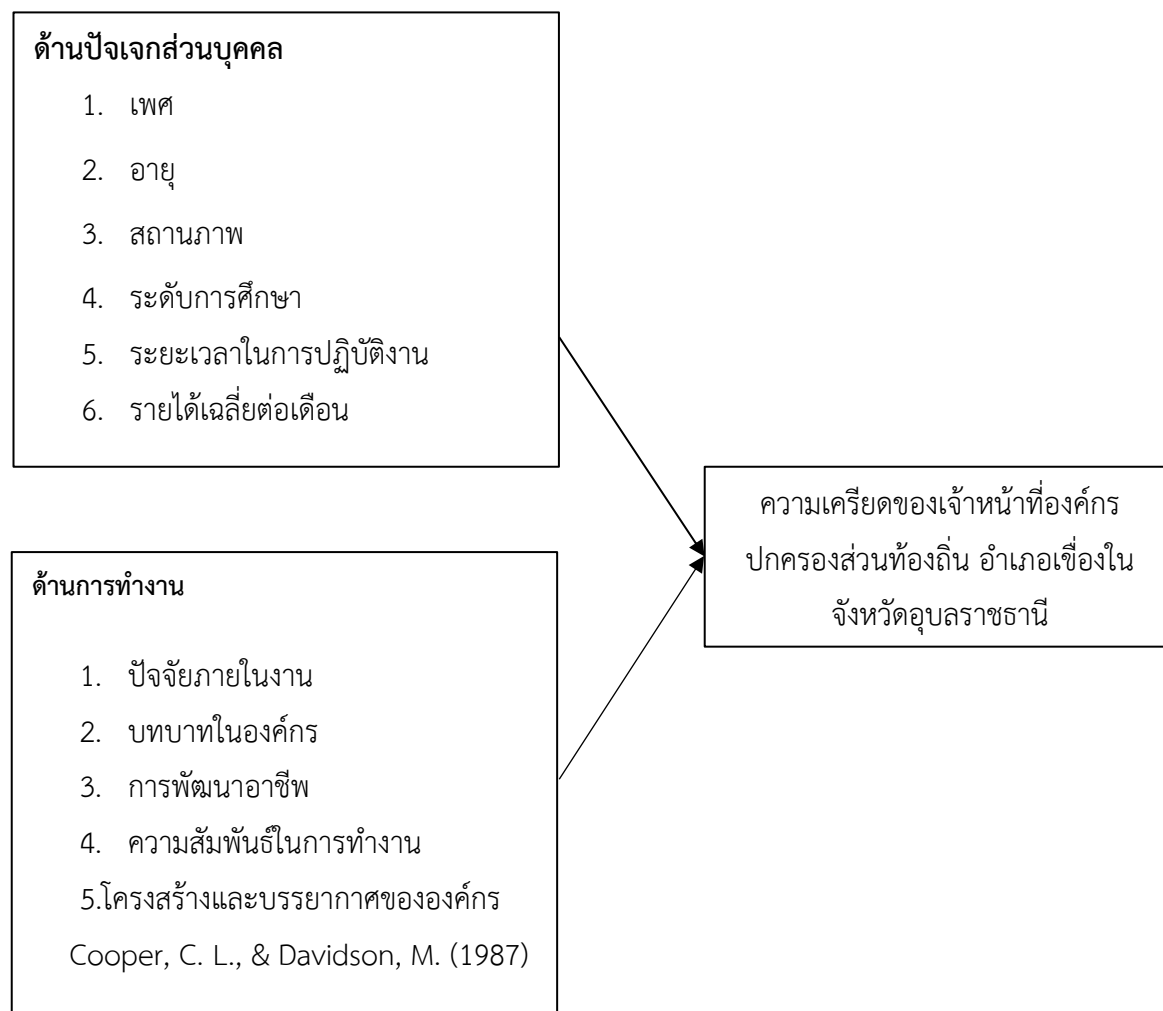


ท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎี Cooper, C. L., & Davidson, M. (1987) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุดรธานี จำนวน 19 แห่ง รวมทั้งสิ้น 950 คน (ฐานข้อมูลจากท้องถิ่นอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุดรธานี, 2567)

Citation : Kalongrat, M., Sonwa, S., & Wariwan, W. (2025). Factors Affecting Stress of Local Government Officials in



Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

กลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 19 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน โดยใช้สูตรของ(Krejcie & Morgan (1970)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ Rating Scale (Likert,1932) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยภายในงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์/การสนับสนุนทางสังคม โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร (Cary L. Cooper & Marilyn Davidson,1987) เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ Rating Scale (Likert,1932) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน จะตรวจสอบข้อคำถามสาเหตุที่มีผลต่อความเครียดของนักศึกษา เพื่อหาค่า IOC โดยข้อคำถามมีค่า ตั้งแต่ 0.67-1.00 ทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัด

Citation : เมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนวา, และ วรฉัตร วรวิวัฒน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

อุบลราชธานี 19 แห่ง จำนวน 274 คน ภายหลังการแจกแบบสอบถามเสร็จสิ้นและครบตามจำนวนที่กำหนด ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ซึ่งได้ข้อมูลครบตามจำนวน คือ 274 ชุด แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
4. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย (Research Results)

1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ปัจจัยด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะของงาน	3.28	1.16	ปานกลาง
2. บทบาทในองค์กร	3.41	1.39	ปานกลาง
3. การพัฒนาในอาชีพ	3.47	1.21	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์/การสนับสนุนทางสังคม	4.03	1.35	มาก
5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	3.09	1.22	ปานกลาง
รวม	3.45	1.26	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานของของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 1.26) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์/ การสนับสนุนทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 1.35)

Citation : Kalongrat, M., Sonwa, S., & Wariwan, W. (2025). Factors Affecting Stress of Local Government Officials in



Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

รองลงมาคือ การพัฒนาในอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 1.21) และด้านบทบาทในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.41, S.D. = 1.39) ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ เชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ขึ้นอยู่กับอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ขึ้นอยู่กับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกรายด้าน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.975	.321		3.040	.003
1. ลักษณะของงาน	.432	.127	.277	3.399	.001
2. บทบาทในองค์กร	.381	.091	.377	4.172	.000
3. การพัฒนาในอาชีพ	-.366	.088	-.299	4.145	.000
4. ความสัมพันธ์/การสนับสนุนทางสังคม	.002	.094	.002	.024	.981
5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	-.137	.115	-.095	1.190	.235
R = .398, R ² = .158, Adjusted R Square = 0.143, F = 10.116, Sig. = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($B = 0.432$, $p = 0.001$) ด้านบทบาทในองค์กร ($B = 0.381$, $p < 0.001$) และด้านการพัฒนาในอาชีพ ($B = -0.366$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยความสัมพันธ์/การสนับสนุนทางสังคมและโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการทำงานสามารถอธิบายความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 15.8 ($R^2 = 0.158$)

4) แนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ เชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี



ภาพที่ 2 แนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.01, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกลบปวดเมื่อยตามร่างกายบ่อยครั้ง เช่น ปวดหัว ปวดคอ ปวดหลัง อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.92, S.D. = 1.31) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ และด้านความรู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่าอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.53, S.D. = 1.41) ซึ่งสอดคล้องกับทศพล จักสาน (2565) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$ = 1.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้านเช่นกัน

Citation : เมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนวา, และ วรฉัตร วรวิวัฒน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น อำเภอเชื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

2) การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดอุบลราชธานี

ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดอุบลราชธานี ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนสภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แคทลียา รักนัย (2565) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดอุบลราชธานี

ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 3.90 ($R^2 = 0.039$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในองค์กร และด้านการพัฒนาในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยความสัมพันธ์/การสนับสนุนทางสังคม และโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการทำงานสามารถอธิบายความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 15.8 ($R^2 = 0.158$) ซึ่งสอดคล้องกับคริสตมาส ลิ้มรัตน์กุล (2566) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา พบว่า การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) แนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดอุบลราชธานี

พบว่า แนวทางการลดความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ส่งเสริมการตระหนักรู้และให้ความรู้ 2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) พัฒนาทักษะการจัดการความเครียด และ 4) ให้ความสำคัญกับสุขภาพของเจ้าหน้าที่ หากดำเนินการครบตามแนวทางทั้ง 4 ข้อ ก็จะช่วยให้อาการความเครียดทำให้ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพใจของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวันทนา เนาว์วันและอารมณ เอี่ยมประเสริฐ (2563) ที่กล่าวว่า การจัดการ

Citation : Kalongrat, M., Sonwa, S., & Wariwan, W. (2025). Factors Affecting Stress of Local Government Officials in



Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

ความเครียดควรปฏิบัติเพื่อลดความเครียด เช่น การฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ การหายใจ สมาธิ การใช้เทคนิคความเจ็บ การควบคุมความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย การออกกำลังกาย การพักผ่อนให้เพียงพอ การพูดคุยปรึกษาปัญหากับคนใกล้ชิด การรู้จักปรับเปลี่ยนความคิด คิดในสิ่งดี ๆ และการฝึกเทคนิคคลายเครียด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเครียดและผลกระทบต่อสุขภาพ รวมถึงให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียดที่เหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ และการผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีต่างๆ

1.2 ควรพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อากาศ และอุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การสนับสนุนและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

1.3 ควรพัฒนาทักษะการจัดการความเครียดให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น การฝึกสมาธิ การหายใจลึก ๆ หรือการใช้เทคนิคการผ่อนคลายอื่นๆ และเสริมทักษะการจัดการความเครียดด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของเจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เช่น การออกกำลังกายร่วมกัน หรือการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเปรียบเทียบระดับความเครียดในกลุ่มเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อค้นหาความแตกต่างเชิงพื้นที่และแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพขยายผลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าใจประสบการณ์และมุมมองของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง (References)

กรรณิกา แสงนิลาวิวัฒน์. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและการจัดการความเครียดของพนักงาน 1330 Contact Center สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Citation : เมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนวา, และ วรฉัตร วรวิธ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น อำเภอลำลูกเกด จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

- โกวิทย์ นพพร. (2561). *Mental health ความเครียดสะสม เสี่ยงฆ่าตัวตาย*. โรงพยาบาลสมิติเวช. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/ความเครียดสะสม>
- คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แคลิยา รักนุ้ย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประภากร ใจบุญ. (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 92–105.
- วันทนา เนาว์วัน, และ อารมณ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 223–232.
- ทศพล จักสาน. (2565). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนันท์ พละหงษ์, และ ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน. (2558). ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. Sage Publications.
- Cooper, C. L., & Davidson, M. (1987). Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. In *Psychosocial factors at work and their relation to health* (pp. 99–111). World Health Organization.
- Futurist NIDA. (2022). *แนวโน้มด้านสังคม: ความเครียด*. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2024, จาก <https://futurist.nida.ac.th/ความเครียด/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.

Citation : Kalongrat, M., Sonwa, S., & Wariwan, W. (2025). Factors Affecting Stress of Local Government Officials in



Khueang Nai District, Ubon Ratchathani Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 353 - 366. <https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>

Citation : เมริสา กาหลงรัตน์, เสกสรรค์ สนาวา, และ วรฉัตร วรวิวัฒน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน



ท้องถิ่น อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 353 - 366.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.289674>