

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง  
The Critical Factors that Affect Workplace Stress of Officials in  
Bangkwang Central Correction Office

กิตติชัย ชัยรัตน์

นิสิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: chickenman.v7@gmail.com

โกวิท กังสนันท์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: kowitan@yahoo.com

Kittichai Chairat

Student, Master of Public Administration, Rajapruk University

Kowit Kangsan

Lecturer, Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 10 สิงหาคม 2565 แก้ไข: 18 สิงหาคม 2565 ตอรับ: 23 สิงหาคม 2565

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 178 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานี้ครอบคลุม ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผล

ความเครียดในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนปัจจุบัน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความเครียดในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรือนจำกลางบางขวาง

### Abstract

This research aimed 1) to study the level of workplace stress of Bangkwang Central Correction Office (BCCO) Officials, and 2) to compare the level of workplace stress factors classified by personal factors. The survey study was designed to include 178 BCCO Officials as samples. A questionnaire utilized as a data collection tool. For data analysis and interpretation, some statistical procedures were applied such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The study results revealed that the overall critical factors that affected the workplace stress of the BCCO officials were at the middle level. When subdivided into individual aspects, namely progress in career, administrative work policy, characteristics of compensation and welfare, workplace environment, and work relations among colleagues, the study found that each aspect was affected at the middle level. On the comparative side, the study indicated that personal factors of the BCCO officials regarding sex, age, educational level, position level, and current monthly salary made no differences in the critical factors that affect workplace stress in the BCCO.

**Keywords:** workplace stress, human resource development, Bangkwang Central Correction Office

### บทนำ

ความเครียดในการทำงานเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้กับคนทำงานในทุกอาชีพ โดยในแต่ละอาชีพนั้นมีความเครียดแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน ปริมาณของงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ บรรยากาศในการทำงาน การทำงานภายใต้แรงกดดัน ความเสี่ยงและอันตราย เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดผลที่เกิดทางด้านจิตใจนั้นก็จะมีผลส่งผลให้พฤติกรรมและบุคลิกภาพเปลี่ยนไป เช่น มีความวิตกกังวล เก็บกด อารมณ์แปรปรวน เป็นต้น ภาวะความเครียดนอกจากจะส่งผลร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีผล

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ซึ่งจะแสดงผลออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ขาดงานบ่อย ลาป่วยบ่อย ความรับผิดชอบในงานลดลง มีความผิดพลาดในการทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการคิดและการทำงานลดลง ส่งผลกระทบต่อองค์กรและไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

เรือนจำกลางบางขวาง เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการควบคุมผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์ ซึ่งมีกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปีจนถึงโทษประหารชีวิตให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามภารกิจเหล่านั้นต้องปฏิบัติงาน 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง เรือนจำกลางบางขวาง ซึ่งมีภารกิจหลายประการ นอกจากควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีแล้วยังต้องแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ส่งเสริมการเรียนรู้ชั้นพื้นฐาน ระดับชั้นประถม ระดับชั้นมัธยม ระดับชั้น ปวช. ระดับชั้น ปวส. ระดับชั้นปริญญาตรี จนถึงระดับชั้นปริญญาโท ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้กระทำผิดกลับไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้ปกติ ภายใต้หลักการ “คืนคนดีสู่สังคม” สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้หลักพันโทษ ซึ่งเรือนจำกลางบางขวางมีจำนวนผู้ต้องขังในการควบคุม 5,362 ราย แต่มีกำลังเจ้าหน้าที่ในสังกัดคือเรือนจำกลางบางขวางเพียง 179 คน และเมื่อแบ่งกำลังตามหน้าที่ก็จะมีเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังโดยตรงเพียง 93 คน ซึ่งเป็นอัตราส่วน 1 : 57 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่เกินกว่ามาตรฐานสากลถึง 10 เท่าตัวที่กำหนดไว้เพียง 1 : 5 เท่านั้น แต่อย่างไรก็ดีเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังโดยตรงก็ยังคงต้องเข้าเวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืนและวันหยุดราชการ ก็ยังคงต้องสัมผัสกับผู้ต้องขังอยู่ดี (เรือนจำกลางบางขวาง, 2564)

ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางจึงมีความตรากตรำในการทำงานเป็นอย่างมากทั้งภารกิจด้านการควบคุม และด้านการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง การควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์ ซึ่งมีกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปีจนถึงโทษประหารชีวิต ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางต้องเผชิญกับความท้าทายกับสภาพปัญหาสำคัญ อาทิเช่น ปัญหาผู้ต้องขังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง ทั้งการทำงานในหน้าที่ประจำและการเข้าเวรยามรักษาการณ์อีกทั้งไม่สามารถลาหยุดในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ได้ และต้องเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนถึงผู้ต้องขังก็ตาม ทำให้ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางเกิดความเครียดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ลดลงและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่เรือนจำกำหนดไว้ได้ (เรือนจำกลางบางขวาง, 2564)

จากความตรากตรำและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในการปฏิบัติหน้าที่และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ

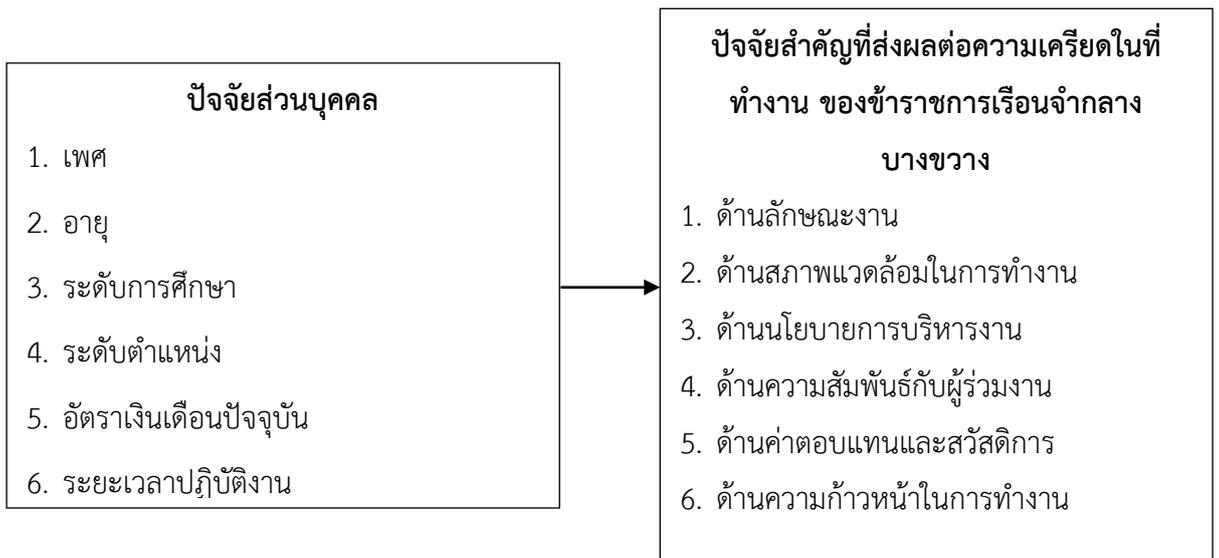
ความเครียดของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง เนื่องจากข้าราชการทุกคนของเรือนจำถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงาน รวมถึงภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นเรือนจำกลางบางขวางควรให้ความสนใจต่อความเครียดของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่องค์กร รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบาย ฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางให้สามารถเผชิญความเครียดและสามารถปฏิบัติหน้าที่ภายใต้แรงกดดันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนปัจจุบัน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงาน จึงนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน Cooper and Marshall (1976 อ้างถึงใน Cooper, Cartwright & Early, 2001: 28) ผู้วิจัยเลือก มา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความสำเร็จและการพัฒนาอาชีพ 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ผู้วิจัยเลือก มา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีความสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 178 คน โดยไม่รวมผู้บัญชาการเรือนจำกลางบางขวาง (งานกรงเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางบางขวาง, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม กระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่า เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.90 แบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อระดับ ตามวิธีของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) เป็นระดับ การประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.20 - 5.00	ระดับความเครียดมากที่สุด
4	3.40 - 4.19	ระดับความเครียดมาก
3	2.60 - 3.39	ระดับความเครียดปานกลาง
2	1.80 - 2.59	ระดับความเครียดน้อย
1	1.00 - 1.79	ระดับความเครียดน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลาง บางขวาง ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งอัตราเงินเดือนปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม

(N=178)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง	μ	σ	ระดับ	
			ความเครียด	อันดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.16	0.84	ปานกลาง	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	2.92	0.92	ปานกลาง	5
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.17	0.80	ปานกลาง	2
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.79	0.87	ปานกลาง	6
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.99	0.95	ปานกลาง	4
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	0.96	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>3.06</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.06) เมื่อพิจารณา

โดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.17) ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.16) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.99) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.92) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.79)

ด้านลักษณะงาน ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.16) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความสมดุลระหว่างปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติกับจำนวนเจ้าหน้าที่ ส่งผลต่อความเครียดท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติส่งผลต่อความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.11) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ความถี่ในการเข้าเวรรักษาการณ์ของท่านส่งผลต่อความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.00)

ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.92) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามาตรการป้องกันความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความเครียดของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.09) รองลงมา เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีใช้ในการทำงานส่งผลต่อความเครียดของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.03) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.62)

ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.17) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานในที่ ทำงานส่งผลต่อความเครียดท่านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.49) รองลงมา คือ การวางนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความเครียดท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.08) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขอบเขตความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.92)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.79) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าการที่ต้องขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความเครียดท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (2.83) รองลงมา การวางตัวของ ผู้บังคับบัญชาและปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผล ต่อความเครียดของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง (2.83) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การขอความร่วมมือและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความเครียดท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.73)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.99) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าเงินเดือนกับการปฏิบัติงานและตำแหน่งส่งผลต่อความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.17) รองลงมา คือ เงินตอบแทนค่าเสี่ยงภัยและค่าตอบแทนการเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่ได้รับ ส่งผลต่อความเครียดของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.91) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สวัสดิการที่ได้รับจากสถานที่ทำงานส่งผลต่อความเครียดของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.89)

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความยุติธรรมต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและขั้นเงินเดือนส่งผลต่อความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.71) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.20) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับหรือไม่ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในการทำงานอยู่เสมอ ส่งผลต่อความเครียดของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.17)

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงาน	ตัวแปร					
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
1. ด้านลักษณะงาน	.78	.21	.67	.62	.92	.74
2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	.00*	.38	.57	.91	.21	.70
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	.04*	.50	.81	.42	.19	.54

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการ  
เรือนจำกลางบางขวาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความเครียดในที่ทำงาน	ตัวแปร					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน ปัจจุบัน	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	.02*	.50	.63	.25	.09	.46
5. ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	.03*	.16	.00*	.01*	.00*	.00*
6. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	.04*	.00*	.11	.12	.53	.12
<b>ภาพรวม</b>	<b>.00*</b>	<b>.19</b>	<b>.45</b>	<b>.37</b>	<b>.76</b>	<b>.55</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเพศ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่าง

ด้านอายุ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ผลการศึกษาระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจุบัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## อภิปรายผล

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง

1. ด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความสมดุลระหว่างปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติกับจำนวนเจ้าหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ ส่งผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนทกานต์ งามสง่า (2546) ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับลักษณะ ของบุคคล โดยเป็นสภาพที่บุคคลรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานมากเกินไป ความสับสน ความขัดแย้งในบทบาท สภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่รับผิดชอบสูงและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ทำให้เกิดความกดดันส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียในการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะมาตรการป้องกันความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน และเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีใช้ในการทำงานส่งผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lazarus and Folkman (1984 อ้างถึงใน กาญจณี บอลสิทธิ์, 2553) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดและอธิบายว่าความเครียดไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อม แต่คนกับสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังนั้นความเครียด จึงหมายถึง เหตุการณ์ที่บุคคลประเมินว่าจะมีผลต่อสวัสดิภาพของตนเอง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การประเมินสมดุลระหว่างความต้องการกับแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ ของบุคคลนั้น การตัดสินใจภาวะความเครียดของบุคคลต้องผ่านกระบวนการความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และสอดคล้องกับ ประคอง สุคนธจิต (2552) กล่าวว่าเกิดจากความกดดัน ทุกวันนี้คนเราถูกกดดันจากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง เช่น เด็กถูกกดดันจากพ่อแม่ให้เรียนหนังสือมาก ๆ หรือลูกน้องถูกกดดันจากหัวหน้าให้ทำงานในสิ่งที่ไม่ ถนัดหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะเมื่อถูกกดดันด้วยเวลา จะทำอะไรต้องรีบแข่งขันกับคนอื่น ๆ ต้องทำตนเองให้ได้ตามมาตรฐานตามที่สังคมกำหนด โดยไม่เต็มใจจึงทำให้เกิดความเครียด

3. ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานในที่ ทำงานส่งผลต่อความเครียด และการวางนโยบายการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Cartwright & Cooper (2001) ได้กล่าวว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์การ หมายถึง องค์การไม่มีโครงสร้างและบรรยากาศที่เหมาะสมพนักงานขาดความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและ ไม่ได้มีโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การขาดความอิสระในการแสดงพฤติกรรมและการถูกกีดกัน ออกจากการสื่อสารภายในองค์การด้วยจึง เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ความไม่ชัดเจน หรือสับสนในบทบาทหน้าที่ และความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2013) ได้กล่าวว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันแก่ บุคลากร เนื่องจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์การ ความต้องการ หมายถึง หน้าที่ รับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ และรวมถึงความไม่แน่นอนที่บุคคลต้องเผชิญหรือประสบ ในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความต้องการของตัวงาน ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะของงาน เงื่อนไขการ ทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ความต้องการด้านบทบาทหน้าที่ เป็นความกดดันที่ เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องมาจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในองค์การ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงเกินไป ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ล้วนมีส่วน ทำให้บุคคลเกิดความเครียดทั้งสิ้น ความต้องการระหว่างบุคคล เป็นความกดดันเนื่องมาจากบุคคลอื่น ในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ ทำงานล้วนส่งผลต่อความเครียดของบุคคลอีกเช่นกัน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการที่ต้องขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมทั้ง การวางตัวของผู้บังคับบัญชาและปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Robbins and Judge (2013) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อ บุคคลแต่ละบุคคลนั้น บางครั้งอาจมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาเดียวกัน แต่ปฏิกิริยาการ ตอบสนอง ต่อความเครียดของแต่ละบุคคลมักแตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแต่ละ บุคคลมีความอดทน ต่อความเครียดที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ได้แก่ การรับรู้ของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะ ความเครียดที่เกิดขึ้นกับปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคคล ประสิทธิภาพในเชิงลบเกี่ยวกับงานที่บุคคลเคยได้รับหรือเคยประสบมามีผลกระทบต่อระดับ ความความเครียดของบุคคล การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวล้วนมีผลต่อความเครียดของบุคคลทั้งสิ้น

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเงินเดือนกับการปฏิบัติงานและตำแหน่งและเงินตอบแทนค่า

เสี่ยงภัยและค่าตอบแทนการเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่ได้รับส่งผลต่อความเครียดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2013 อ้างถึงใน เจษฎา คูงามมาก, 2555) ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่สร้างความเครียดแก่บุคคลด้วย เหมือนกัน ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับครอบครัว ครอบครัว ถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อบุคคลบุคคลที่มีปัญหาครอบครัวย่อมไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ส่วนบุคคล ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักเกี่ยวข้องกับเงิน รวมทั้งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งมีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล

6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความยุติธรรมต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและขึ้นเงินเดือนและงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความเครียดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธรรวัธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะทางอารมณ์ซึ่งบุคคลต้องเผชิญกับโอกาส ความต้องการ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรซึ่งบุคคลต้องการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและทำให้บุคคลรับรู้ที่เกิดความไม่แน่นอนความเครียดไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ความเครียดก็มีคุณค่าในทางบวกด้วยเพราะจะเป็นโอกาสที่ทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนศักยภาพของตนและของรอบบิณส์ (Robbins, 2013) ได้กล่าวว่าความเครียด คือ ภาวะที่บุคคลเผชิญกับโอกาส ข้อจำกัด หรือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ปรารถนา โดยที่ผลลัพธ์มีความไม่แน่นอน ความเครียดอาจมิใช่ภาวะที่ไม่เสมอไป ความเครียดอาจทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศ พบว่า ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตินี ชลิตาภรณ์ (2558) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียด และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งค่าเฉลี่ยเป็น 3.89 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันปัจจัยความเครียดและปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านอายุ ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันท์ พะละหงส์ (2558) วิจัยเรื่อง ความเครียดในการทำงานของ

พนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนากอำเภอบางมูลนาก ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน โดยปรากฏอาการทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ (2561) ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยเชิงพยากรณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีระดับความเครียดส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงกว่าปกติปานกลาง และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลกมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การศึกษาระดับปริญญาโท และการศึกษาระดับอนุปริญญา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย ครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลมีการปรับปรุงลักษณะการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การลดระดับความเครียดต่อไป

4. ด้านตามระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาระดับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ เพ็ชรธรรม (2559) ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่ง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติพนักงานที่มีความแตกต่างกันในด้านภูมิฐานะที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับความเครียด ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ด้านตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ เพ็ชรธรรม (2559)

ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาติ นอกชายฝั่งอ่าวไทย ผลวิจัย พบว่า พนักงานที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เช่น อายุ อายุงาน รายได้ ต่อเดือน สถานภาพการสมรส ระดับงาน สถานภาพการเป็นพนักงาน จำนวนวันในการปฏิบัติงาน การออกกำลังกายและสุขภาพ มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ด้านตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี ว่างานนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีข้อเสนอแนะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ดังต่อไปนี้

1. เรือนจำกลางบางขวางควรมีการจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่เพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในแต่ละจุด พร้อมทั้งจัดหามีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. เรือนจำกลางบางขวางควรมีการวางนโยบายการบริหารงาน และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่เหมาะสม และควรมีการจัดบริการให้คำปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา เช่น ด้านการงาน ด้านชีวิตส่วนตัว เพื่อช่วยบรรเทาความเครียดของเจ้าหน้าที่

3. เรือนจำกลางบางขวางควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ค่าเลี้ยงชีพ ให้มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของข้าราชการเรือนจำในเรือนจำอื่น ๆ  
2. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน หรือนโยบายเพื่อลดความเครียดในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กฤตินี ชลิตาภรณ์. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียด และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กาญจณี บอลสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของหัวหน้าสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด อุตรธานี จังหวัดหนองคาย และจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. ค้นเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2564, จาก <http://uc.thailis.or.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b01777196>
- เจษฎา คุ้มมมาก. (2555). ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพนิรมิต.
- ฐาปนี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ (2561) ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ประคอง สุกนจิตต์. (2552). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ, 7: 18-28.
- มนทกานต์ งามสง่า. (2546). ลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับเขาวนอารมณ์ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 1 เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรือนจำกลางบางขวาง. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี 2564. ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564, จาก [http://www.correct.go.th/copbank/page\\_15.htm](http://www.correct.go.th/copbank/page_15.htm)
- วชิระ เพ็ชรธรรม. (2559). ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่ง อ่าวไทย. สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อนันท์ พะละหงส์ และ ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2558). *ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 5(9).

Cooper, C. L., Cartwright, S., & Early, C. (2001). **The International Handbook of Organizational Culture and Climate**. Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Cooper, C.L., & J. Marshall. (1976). *Occupational source of stress. Journal of Occupational Psychology*, 5(495): 11-28.

Lazarus, R.S.and Folkman. (1984). **Stress Appraisal and Coping**. New York: Springer.

Robbins SP, Judge TA. (2013).**Organizational behavior**. 15<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.