



Received: May 16, 2025

Revised: July 13, 2025

Accepted: September 3, 2025

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียด
ของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด

The Relationship Between Operational Factors and Work-Related Stress
Among Employees of Thinkbig Consulting Co., Ltd.

เพ็ญสุตา มงคลใหม่ (Phensuda Mongkolmai)¹

เอนก ประดิษฐ์ารมณ (Anek Pradittharom)²

E-mail: phensudamongkolmai68@gmail.com,

kone@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด 2) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) พนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(Faculty of Human Resources Development, Ramkhamhaeng University)

² คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(Faculty of Human Resources Development, Ramkhamhaeng University)



จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.820

คำสำคัญ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์

Abstract

This research aimed to (1) examine work-related factors that affect employee stress at Thinkbig Consulting Co., Ltd., (2) investigate the level of work-related stress among employees at Thinkbig Co., Ltd., and (3) explore the relationship between work-related factors and employee stress at Thinkbig Consulting Co., Ltd. A quantitative research methodology was employed, using the total population of 110 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical methods, including mean, percentage, frequency, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that employees at Thinkbig Consulting Co., Ltd. generally reported a low level of agreement regarding work-related factors affecting stress. Similarly, the overall level of work-related stress was found to be low. Furthermore, a strong positive correlation was found between work-related factors and employee stress, with a statistically significant correlation coefficient of 0.820 at the 0.01 level.

Keywords: Operational Factors, Work-Related Stress, Correlation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะไม่เพียงแต่สร้างรายได้และความมั่นคงในชีวิตเท่านั้น แต่ยังมิมีบทบาทในการสร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจในตนเอง และความหมายของการดำรงอยู่ การปฏิบัติงานทำให้มนุษย์ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ใหญ่กว่า นอกจากนี้ การปฏิบัติงานยังช่วยส่งเสริมพฤติกรรมทางสังคม เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality



of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องปฏิบัติงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ท่ามกลางบริบทของความเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนและไม่แน่นอนสูง กระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีแนวโน้มที่จะซับซ้อนและซ้ำซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวต่อกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ลักษณะของงาน โครงสร้างองค์กร และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงหรือไม่ชัดเจน หากไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ภาวะแรงกดดันในการทำงานและก่อให้เกิดความเครียด

ข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2566 พบวัยแรงงานอายุ 20-59 ปี ขอรับบริการเรื่องความเครียด วิดกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน สูงอันดับ 1 กว่า 5,989 สาย จากทั้งหมด 8,009 สาย ความเครียดมีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของเราเป็นอย่างมาก ความเครียดจากการทำงานเกิดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดนั้นมีหลายประการ รวมถึงกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเครียดเป็นสถานะที่ต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ เกิดความวิตกกังวล รู้สึกกดดันและซึมเศร้า ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้โดยที่เราไม่รู้ตัว เพราะบุคคลมักจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดไม่เหมือนกัน สิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการกับความเครียดคือ ตัวเราเอง ต้องรู้ตัวเองว่าเรากำลังเครียด และรู้จักพบทบทวนหาสาเหตุของความเครียด โดยอาจจะพิจารณาด้วยตนเองหรือปรึกษากับคนใกล้ชิดที่ไว้วางใจได้ หรือปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญทางสุขภาพจิตโดยตรง เมื่อพบสาเหตุแล้วจะได้ติดตามหาทางแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ ยังต้องรู้จักยอมรับสภาพความเป็นจริงของชีวิตในปัจจุบันและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ชีวิตดีขึ้น อีกทั้งมีความเต็มใจที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวเราก่อนเป็นอันดับแรก เมื่อมีปัญหที่เกิดขึ้นจะต้องไม่โทษคนอื่นหรือเกี่ยงให้คนอื่นปรับปรุงตัวก่อน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการจัดการกับความเครียด

บริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด เป็นผู้ให้บริการที่ปรึกษาทางธุรกิจที่เชี่ยวชาญด้านการวางกลยุทธ์และการจัดการ การวิจัยธุรกิจ การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (digital transformation) ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรม และเสริมสร้างทักษะด้านการจัดการบุคลากรและองค์กร โดยบริการคำปรึกษาเชิงดิจิทัลแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการปรับตัวและยกระดับศักยภาพในการดำเนินงานให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับผลงานแล้ว บุคลากรในองค์กรทุกคนถือเป็นหัวใจขององค์กร เพราะเป็นผู้ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและ



บรรลุปเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ปัญหาจากการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความเครียดภายในองค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง
2. พนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด

แนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของงาน การรับรู้ เนื้อหาของงาน ปริมาณงาน ความสอดคล้องกับทักษะความสามารถ หรือความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงระดับความท้าทาย ความหลากหลายของงาน และระยะเวลา



ในการดำเนินงาน หากลักษณะของงานมีความซับซ้อนสูง หรือภาระงานมากเกินไปโดยไม่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร อาจส่งผลให้เกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

2. ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บทบาทของพนักงานในองค์กรได้ถูกกำหนด และมีการสื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจอย่างชัดเจน ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตัวพนักงาน หากมีความคลุมเครือในบทบาทอาจเกิดความขัดแย้งหรือความเครียดในการปฏิบัติงานได้

3. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับซึ่งกันและกัน และความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน หากในองค์กรขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้ขาดความมั่นคงทางจิตใจ และเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานสูง

4. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น การได้รับโอกาสในงานที่สำคัญ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ในทางกลับกัน หากขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในสายอาชีพ หรือมองไม่เห็นแนวทางความก้าวหน้า อาจก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด และลาออกได้

5. ด้านโครงสร้างขององค์กร สภาพแวดล้อมและรูปแบบการจัดการภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ลักษณะของโครงสร้างหน่วยงาน กฎระเบียบภายในองค์กร สถานที่ทำงาน อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน หากองค์กรมีโครงสร้างที่แข็งตัว ขาดความชัดเจน หรือไม่มีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกดดัน ไม่มั่นคงในหน้าที่ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจนำไปสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานในระยะยาวได้

6. ด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความสามารถในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างสมดุล ในทางกลับกัน หากมีภาระงานล้นมือ มีความจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาหรือวันหยุดอย่างต่อเนื่อง ไม่มีเวลาส่วนตัว ก็อาจทำให้เหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความเครียดสะสม นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน และอาจกระทบถึงคุณภาพชีวิตโดยรวม

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านลักษณะบุคคล



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

Robbins (1996) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ต้องเผชิญกับความเครียดมีการแสดงออกได้หลายอย่างที่แตกต่างสามารถอธิบายได้ 3 ลักษณะคือ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม

1. อาการทางร่างกาย (Physiological Symptoms) บุคคลที่มีความเครียดส่วนใหญ่จะแสดงออกทางร่างกายมาอันดับแรก พบว่า ความเครียดส่งผลต่อการปวดศีรษะ ปวดท้อง ความดันสูง เป็นต้น

2. อาการทางจิตใจและอารมณ์ (Psychological Symptoms) เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจากการเผชิญปัญหา ความไม่พึงพอใจ จะแสดงอาการทางจิตใจที่สามารถสังเกตได้ เช่น อารมณ์หงุดหงิด โมโหง่าย ซึมเศร้า ไม่สามารถตัดสินใจ ลังเลกลัวไม่กล้า เป็นต้น

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม เช่น การปฏิบัติงานล่าช้า ลางานเพิ่มขึ้น งานไม่มีคุณภาพ สุขภาพเสื่อมโทรม เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ สภาวะความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับความไม่สมดุลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความกดดันจากหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความไม่แน่นอนในตำแหน่งงาน หรือความขัดแย้งในที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจแสดงออกในรูปแบบของผลกระทบทั้งเชิงบวก เช่น การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือในเชิงลบ เช่น ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวล หรือภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

Beehr and Franz (1995) ให้ความหมายความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติทั้งหมดเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจ ความกดดัน ความคับข้องใจส่งผลก่อให้เกิดเป็นความเครียดในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าหาถึงสาเหตุของความเครียดที่มีผลมาจากการงาน เช่น การปฏิบัติงานที่มีระยะเวลายาวนานเกินไป งานที่มีมากเกินไป บทบาทหน้าที่ในการทำงานที่คลุมเครือ สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

Taylor (1986) ได้กล่าวถึง สาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคล บทบาทในองค์กร และโครงสร้างขององค์กรโดยรวมมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดี เครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ภาระงานหนัก งานมีความซับซ้อนเกินความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. บทบาทหน้าที่ในองค์กรไม่ชัดเจน
3. ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน



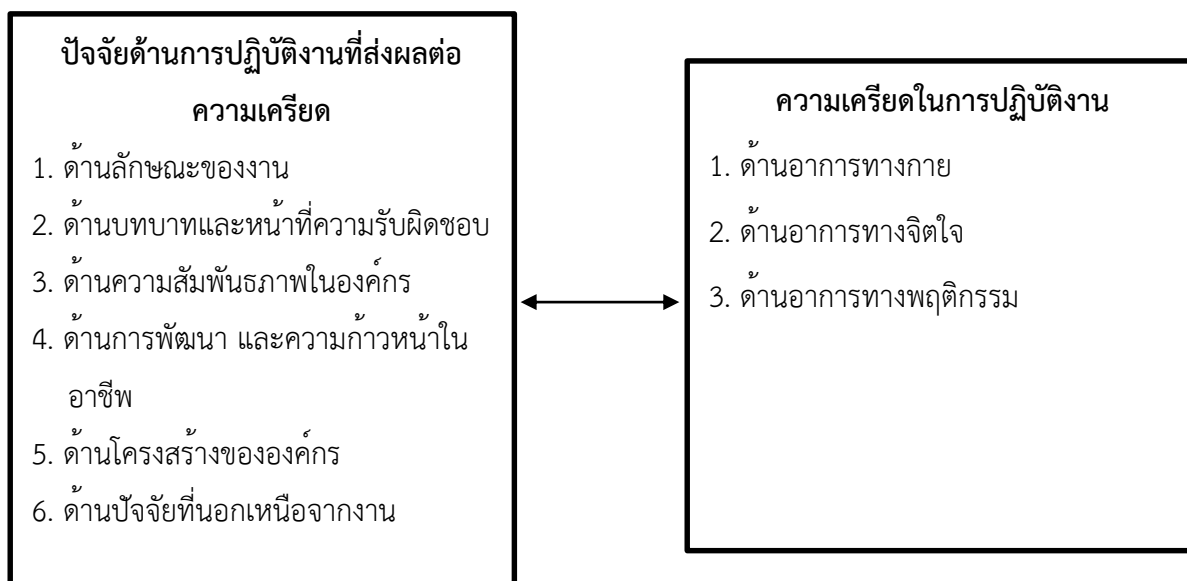
4. สัมพันธภาพในองค์กรไม่ดีจะนำไปสู่ความเครียดในการปฏิบัติงาน

5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน ภาวะเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยปัจจัยภายใน เช่น ความสามารถในการปรับตัว การควบคุมอารมณ์ และระดับความทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น ขณะที่ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ลักษณะงานที่มีความซับซ้อนหรือภาระงานที่มากเกินไป ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ขาดโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การถูกกดดันหรือเอารัดเอาเปรียบ ความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รวมถึงการประเมินผลงานที่ขาดความยุติธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีแนวโน้มส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม เพื่อช่วยลดระดับความเครียดของบุคลากรและเสริมสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

กรอบแนวคิดวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้วยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของ Cartwright and Cooper (1997) และแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ Robbin (1996) โดยมีรายละเอียดดังนี้





วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพนักงานบริษัท ดึงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด” ในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดึงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 110 คน เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด ตามแนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997) ประกอบด้วย 6 ด้าน (1) ด้านลักษณะของงาน (2) ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร (4) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ด้านโครงสร้างขององค์กร (6) ด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน ตัวแปรตาม ความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ (Robbin, 1996) ประกอบด้วย 3 ด้าน (1) ด้านอาการทางกาย (2) ด้านอาการทางจิตใจ (3) ด้านอาการทางพฤติกรรม

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด และความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha = 0.961 โดยแบบสอบถามที่พัฒนาคุณภาพ มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลทางประชากรศาสตร์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ดึงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ตามแนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997) ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะของงาน (2) ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร (4) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ด้านโครงสร้างขององค์กร และ (6) ด้านปัจจัยที่



นอกเหนือจากงาน จำนวน 35 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านอาการทางกาย (2) ด้านอาการทางจิตใจ และ (3) ด้านอาการทางพฤติกรรม จำนวน 20 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มประชากรในงานวิจัยทั้ง 110 คน ตอบแบบสอบถามครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกชุด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยการหาค่าร้อยละ (percentage) และค่าความถี่ (frequency) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ที่ประกอบด้วย (1) ด้านลักษณะของงาน (2) ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร (4) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ด้านโครงสร้างขององค์กร (6) ด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้านและโดยรวม นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้เกณฑ์การแปลผลเป็นระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลต์ติ้ง จำกัด ที่ประกอบด้วย (1) ด้านอาการทางกาย (2) ด้านอาการทางจิตใจ (3) ด้านอาการทางพฤติกรรม ด้วยการใช้เกณฑ์การแปลผลเป็นระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลต์ติ้ง จำกัด ด้วยสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามแนวคิดของฮิงเกิ้ล Hinkle (1998) เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ดังนี้

0.90 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.70 ถึง 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.50 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.30 ถึง 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.00 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลต์ติ้ง จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.72$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลต์ติ้ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด มากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\mu = 1.77$) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 1.74$) และด้านโครงสร้างขององค์กร ($\mu = 1.72$) ตามลำดับ (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1)



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด	μ	σ	ระดับ
ด้านลักษณะของงาน	1.70	0.48	น้อย
ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.77	0.62	น้อย
ด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร	1.68	0.56	น้อย
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ	1.74	0.61	น้อย
ด้านโครงสร้างขององค์กร	1.72	0.57	น้อย
ด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน	1.68	0.64	น้อย
รวม	1.72	0.51	น้อย

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.62$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอาการทางกาย ($\mu = 1.73$) ด้านอาการทางจิตใจ ($\mu = 1.65$) และด้านอาการทาง พฤติกรรม ($\mu = 1.47$) ตามลำดับ (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านอาการทางกาย	1.73	0.65	น้อย
ด้านอาการทางจิตใจ	1.65	0.65	น้อย
ด้านอาการทางพฤติกรรม	1.47	0.52	น้อย
รวม	1.62	0.57	น้อย

3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเครียดใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.820 สำหรับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ความเครียด กับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์



สหสัมพันธ์รายด้าน อยู่ระหว่าง .453 ถึง .805 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน แม้ว่าภาพรวมของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะอยู่ในระดับน้อย แต่มีแนวโน้มสอดคล้องกันในเชิงทิศทางอย่างมีนัยสำคัญ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด ด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร กับ ความเครียด ด้านอาการทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($p = 0.805$) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด ด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร กับ ความเครียดด้านอาการทางกาย มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($p = 0.751$) และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดด้านโครงสร้างขององค์กรกับความเครียดด้านอาการทางกาย มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($p = 0.747$) ตามลำดับ (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความเครียด	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน				ระดับ ความสัมพันธ์
	ด้านอาการ ทางกาย	ด้านอาการ ทางจิตใจ	ด้านอาการ ทางพฤติกรรม	รวม	
ด้านลักษณะของงาน	.587**	.631**	.453**	.607**	ปานกลาง
ด้านบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบ	.719**	.740**	.541**	.726**	สูง
ด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร	.751**	.805**	.672**	.804**	สูง
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า	.657**	.738**	.619**	.726**	สูง
ในอาชีพ					
ด้านโครงสร้างขององค์กร	.747**	.745**	.531**	.736**	สูง
ด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน	.711**	.678**	.592**	.715**	สูง
รวม	.793**	.823**	.649**	.820**	สูง

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 6 ด้าน



โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน ตามลำดับ เนื่องมาจากบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน โดยกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม พร้อมทั้งวางขอบเขตของบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ครอบคลุม และเป็นธรรม ลดความซ้ำซ้อนของงาน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจากบทบาทที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ บริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ยังมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะ และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล เหลืองบุศราคัม และเกวลิน ศิลพิพัฒน์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริบทลักษณะในการทำงานของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน จึงมีความเป็นไปได้ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีภาพรวมในระดับแตกต่างกันไป

2. ผลการศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอาการทางกาย ด้านอาการทางจิตใจ และด้านอาการทางพฤติกรรม เนื่องมาจากพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีแนวทางการบริหารจัดการงานและเวลาที่เหมาะสม ส่งผลให้ร่างกายสามารถปรับสมดุลและฟื้นฟูได้อย่างเพียงพอ มีความมั่นคงทางอารมณ์ พึงพอใจในการทำงาน ไม่รู้สึกวิตกกังวล หรือมีอาการแปรปรวนในระดับที่กระทบต่อการทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้สึกตนเอง และได้รับการสนับสนุนทางจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือระบบภายในองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพจิต และไม่พบพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความเครียด โดยพนักงานยังคงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวินัยไม่ขาดงานหรือมาสายบ่อย และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ พลศักดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาลวิชาชีพ สำนักงานบรรเทาทุกข์และประชานามัยพิทักษ์ สภากาชาดไทย ผลวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละองค์กร มีความแตกต่างกันตามบริบทขององค์กร อย่างเช่น องค์กรเอกชน ความเครียดมักเกิดจากแรงกดดันด้านผลลัพธ์ ความเร็วในการทำงาน การแข่งขัน และความไม่แน่นอนของตำแหน่งงาน ขณะที่องค์กรภาครัฐจะมีความเครียดที่มาจากระบบราชการที่มีขั้นตอนซับซ้อน งานเอกสารจำนวนมาก และข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ แม้ว่าจะมี



ความมั่นคงในงานสูงกว่า ซึ่งหากไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดการแสดงออกทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางพฤติกรรมต่อไป จึงมีความเป็นไปได้ที่มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีภาพรวมในระดับแตกต่างกันไป

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด ด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร กับระดับความเครียดด้านอาการทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร กับระดับความเครียดด้านอาการทางกาย มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดด้านโครงสร้างขององค์กร กับระดับความเครียดด้านอาการทางกาย มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบภายในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยโครงสร้างที่ดีจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน ซึ่งสัมพันธ์ที่ดีเหล่านี้ช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การร่วมมือกันทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโต ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวัฒน์ เร่งถนอมทรัพย์ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพ ความเครียดและทัศนคติในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเพิ่มขึ้น หรือปัจจัยในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานจะลดลงในระดับต่ำ หรือลดลงเล็กน้อย

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด จากผลโดยภาพรวมของพนักงาน บริษัท ดิงค์บีก คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีความเครียดภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการปัจจัยด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในด้านลักษณะของงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความ



รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กร ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานของบริษัท ดึงค์บึก คอนซัลติ้ง จำกัด ที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรรักษาจุดแข็งนี้ไว้ พร้อมต่อยอดพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพนักงานบริษัท ดึงค์บึก คอนซัลติ้ง จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ ดังนี้

1.1 ควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะเฉพาะทาง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และคุณลักษณะด้านพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กร บทบาทหน้าที่ และวิธีการทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตั้งแต่เริ่มต้น

1.2 ควรมีการสำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับพื้นที่สำหรับการพักผ่อนหรือผ่อนคลาย พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงหรือแก้ไขจุดบกพร่องได้ตรงจุด เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานได้อย่างรอบด้านยิ่งขึ้น และควรมีระบบสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เช่น ที่ปรึกษาด้านสุขภาพจิตภายในองค์กร หรือสิทธิการเข้าถึงนักจิตวิทยาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อช่วยเสริมความมั่นคงด้านอารมณ์และความรู้สึกของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดของพนักงานบริษัท ดึงค์บึก คอนซัลติ้ง จำกัด เท่านั้น จึงอาจมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีรูปแบบการปฏิบัติงาน หรือบริบทของงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดเพิ่มเติม เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยมีความหลากหลาย และครบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทดสอบค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียด และความเครียดในการปฏิบัติงานได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตงาน (Quality of work life)*. อนุสรแรงงาน.
- จักรวัฒน์ เร่งถนอมทรัพย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพ ความเครียดและทัศนคติในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* [ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร สายวิชาการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร* [ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. *วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ*, 8(29), 55-64.
- มณฑล เหลืองบุศราคัม และเกวลิน ศิลพิพัฒน์. (2566). *ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(2), 1-15.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2566). *สายด่วนสุขภาพจิตเผย “ความเครียด-กังวล-ทำงานไม่มีความสุข” ปัญหาอันดับ 1 ของแรงงานไทย*. <https://www.thaihealth.or.th/?p=334929>
- อิสราภรณ์ พลศักดิ์. (2563). *ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาลวิชาชีพ สำนักงานบรรเทาทุกข์และประชานามัยพิทักษ์ สภากาชาดไทย* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beehr, T. A., & Franz, T. M. (1995). *The current debate about the meaning of job stress*. Haworth Press.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage Publications.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Prentice Hall.
- Taylor, S. E. (1986). *Health psychology*. Random House.