

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Factors that cause stress impact on performance of Supply Analyst in the Mahasarakham University

ตุ๊กตา บุรีรัมย์*

Tukta Bureerum*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 69 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.510, 0.512 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 44.50 ($R^2 = 0.445$) ดังสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้ $Y^{\wedge} = 2.867 + 0.255ENF + 0.230PEF$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน $Z^{\wedge}_y = 0.290ENF + 0.252PEF$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน นักวิชาการพัสดุ

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Finance and Accounting Analyst, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this study was to examine the factors that cause stress impact on performance of supply analyst in the Mahasarakham University. This study uses a questionnaire as an instrument for collecting the data 69 supply analyst at Mahasarakham University. The statistics methods for analyzing were mean, standard deviation, multiple correlation analysis and multiple regressions analysis. The results of this study indicated that factors that cause stress in term of environmental factors and personal factors positively affects the performance with the correlation coefficients as 0.510 and 0.512 at 0.05 significantly. The value of predictive power was 44.50% ($R^2 = 0.445$) as shown by predictive equation in from raw scores: $Y^{\wedge} = 2.867 + 0.255ENF + 0.230PEF$ and while the predictive equation in from of standard scores was: $Z^{\wedge}_y = 0.290ENF + 0.252PEF$

Keywords: Factors that cause stress, Impact on performance, Supply analyst

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง เป็นยุค ที่สภาวะความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกเพศ ทุกวัย ไม่เว้นแม้แต่เด็กและคนชรา เนื่องจากสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ระบบการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทำให้มีการแข่งขันกันทาง

ด้านข้อมูลข่าวสารกันมากขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ (ณัฐวัลย์ ยะคำดุก. 2556 : 1) จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคม เศรษฐกิจโลกภายใต้ การแข่งขันทางด้านธุรกิจ ซึ่งทวีความรุนแรง มากขึ้น การที่องค์กรจะยืนหยัดอยู่ได้ท่ามกลาง การแข่งขันของโลกที่ไร้พรมแดน ปัจจัยที่สำคัญ ในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ บุคลากรในองค์กร การ

ที่องค์กรต่างๆ มีสภาพ การแข่งขันที่รุนแรง มีความต้องการผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัว อยู่เสมอ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเครียด อันเนื่องมาจากความกังวลกับกิจกรรมที่ได้รับผิดชอบ จึงทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน เพราะการทำงานเป็นสาเหตุของความเครียดได้เสมอไม่ว่าความเครียดนั้นจะมาจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือเนื้องานเอง องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องป้องกันและแก้ไขสาเหตุความเครียด โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการความเครียดเพื่อให้เกิดความเครียดน้อยที่สุด ทำให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุ่มเท กำลังกาย และกำลังใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ตลอดจนความต้องการให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทำให้บุคลากรปรับร่างกายและจิตใจให้เข้าสู่ภาวะปกติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น (พูลสุข สังข์รุ่ง. 2550 : 1)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Factors that cause stress) เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดซึ่งอาจเกิดจากองค์กร หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา เช่น การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การเปลี่ยนผู้บริหาร หรือทิศทางการทำงาน การใช้เทคโนโลยีระดับสูง และงานที่ปฏิบัติ มีปริมาณของงานมากเกินไป การตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัวความผิดพลาด การทำงานแข่งกับเวลา หรือทำงานในเวลาที่ย่ำแย่ การขาดเป้าหมายที่ชัดเจนใน การทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากสาเหตุที่กล่าวมาทำให้เกิดความเครียดแล้วในการปฏิบัติงาน ยังต้องมีการเผชิญความเครียดของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการอบรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อม ค่านิยมทางสังคม การศึกษา ภาวะสุขภาพร่างกายสุขภาพจิตและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ถ้าบุคคลใดมีการเผชิญความเครียดได้ไม่เหมาะสม ก็ยิ่งส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความตึงเครียดมากขึ้น ไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ย่อมทำให้บุคคลสูญเสียความมีคุณค่าในตนเอง สิ้นหวัง ย่อมนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินชีวิตในครอบครัว ที่ทำงานและสังคม (อังคินันท์ อินทรกำแหง. 2551 : 10) เมื่อพิจารณาถึง

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่ามีปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่ก่อให้เกิดความเครียด อาทิเช่น ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ด้านปัจจัยองค์กร (Organizational Factors) และด้านปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) (Robbins and Judge, 2013) โดยปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อปฏิกิริยาทางร่างกาย จิตใจและการแสดงพฤติกรรมต่างๆ และ ยังส่งผลกระทบต่อการทำงานอีกด้วย

ผลกระทบต่อการทำงาน (Impact on performance) เป็นภาวะที่ปัจจัยในการทำงานส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน มีผลทั้งในทางแง่บวก และแง่ลบ ในแง่บวกทำให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อองค์กร และในแง่ลบส่งผลให้เกิดการเสียดสมมูล การรบกวนต่อตัวบุคคล (รติกร ลีละยุทธสุนทร. 2546) ซึ่งผลกระทบต่อการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลกระทบต่อตนเอง (Impact on Self) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการเกิดความเครียดของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นอาการ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งทางกาย ทางใจ และทางอารมณ์ 2) ด้านผลกระทบต่อครอบครัว (Impact on Families) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลต่อความขัดแย้งในครอบครัว เกิดปัญหาเรื่องลูก

เกิดความยุ่งยากในครอบครัว รวมถึงครอบครัวขาดการสื่อสารที่ดีซึ่งกันและกัน ไม่ยอมรับและ ไม่มีความเข้าใจกัน เกิดความขัดแย้งทะเลาะวิวาท เกิดการหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ระหว่างสามีภรรยา ลูกไม่ได้รับความรักความอบอุ่น และความเอาใจใส่จากพ่อแม่ และ 3) ด้านผลกระทบต่อการทำงาน (Impact on Work) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวงาน และมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานไม่ทันเวลา คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐาน รวมถึงการไม่มีสมาธิในการทำงาน ทำงานบกพร่อง และผิดพลาด ไม่รับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย และการขาดงานบ่อยครั้ง (Teasdale and Mckeown, 1994)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี โท เอก และเป็นสถาบันที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษากฎมีปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความองงามทางสติปัญญาสามารถพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2559 : เว็บไซต์) นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยยังได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้ทางมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ให้ความสนใจในการนำหลักเกณฑ์ด้านสมรรถนะหลักในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2559 : 15) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการจัดอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในแต่ละสายงาน ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาวะเครียดในการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการนำไปวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากความเครียด และหาแนวทางการแก้ไข

ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดของพนักงาน เพื่อลดความผิดพลาดและข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในการทำงาน เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน และแนวทางให้กับผู้บริหาร ตลอดจนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของปัญหาของความเครียด และหาวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความเครียดกับผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิด

ความเครียดที่มีต่อผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 80 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559) ซึ่งจำแนกประชากรกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 80 ชุด ซึ่งได้ตอบกลับมาจำนวน 69 ชุดและเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 86.25 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2005) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับมาอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และหน่วยงาน

ที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความเครียดของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม จำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพและความทันสมัยของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และการวิเคราะห์ปัญหาเศรษฐกิจ ด้านปัจจัยองค์กร จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามคำสั่ง การมีส่วนร่วมของบุคคลในที่ทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการสื่อสารและประสานงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้สิทธิในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.8920 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 13 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาผลกระทบต่อการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลกระทบต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการลดความวิตกกังวลจากเรื่องต่างๆ การมีทัศนคติที่ดีต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านผลกระทบต่อครอบครัว จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีเวลาให้กับครอบครัว การยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความสุขในขณะที่อยู่กับครอบครัว และด้านผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการแก้ไขความผิดพลาด การ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9240 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด	t	F	sig
เพศ	0.308		0.756
ระดับการศึกษา	0.126		0.900
อายุ		0.554	0.648
ประสบการณ์ในการทำงาน		1.474	0.229
รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน		0.032	0.993

จากตาราง 1 พบว่า นักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ

ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	t	F	sig
เพศ	0.856		0.395
ระดับการศึกษา	0.168		0.867
อายุ		1.403	0.250
ประสบการณ์ในการทำงาน		1.598	0.198
รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน		0.149	0.930

จากตาราง 2 พบว่า นักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ

ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการบริหารงาน
พัสดุกับผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุใหม่มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

ตัวแปร	EFP	ENF	ORF	PEF	VIFs
\bar{x}	3.04	2.71	2.69	2.81	
S.D	0.37	0.42	0.54	0.40	
EFP	–	0.512*	0.395*	0.510*	
ENF		–	0.303*	0.390*	1.009
ORF			–	0.438*	1.061
PEF					1.069

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.395 – 0.512 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.009 – 1.069 แสดงว่าตัวแปรอิสระมี

ความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับ Black (2006) ได้เสนอว่าค่า VIF ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุใหม่วิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียด	ผลกระทบต่อการทำงาน			β	t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน				
ค่าคงที่ (a)	2.867	0.415		6.911*	<0.0001	
ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม (ENF)	0.255	0.098	0.290	2.594*	0.012	
ด้านปัจจัยองค์กร (ORF)	0.093	0.078	0.136	1.189	0.239	
ด้านปัจจัยส่วนบุคคล (PEF)	0.230	0.105	0.252	2.186*	0.032	
R = 0.483 R ² = 0.445 SE _{est} = 0.241 F = 5.251 a = 2.867						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลกระทบต่อการทำงาน และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลกระทบต่อการทำงาน (EFP) ได้แก่ ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม (ENF) กับด้านปัจจัยส่วนบุคคล (PEF) อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ผลกระทบต่อการทำงาน (EFP) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y' = 2.867 + 0.255ENF + 0.230PEF$ และ $Z'_y = 0.290ENF + 0.252PEF$

อภิปรายผล

นักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัย มหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียดและผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ภาวะความจำเป็นที่มนุษย์ต้องดำรงเลี้ยงชีพ มนุษย์ทุกคนจึงต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ จึงทำให้ ต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้นั้นทำให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเครียดได้ ซึ่งความเครียดเกิดขึ้น ได้กับบุคคลทั่วไป ทุกเพศ ทุกวัย และ ทุกฐานะ แต่จะเกิดในลักษณะและระดับ ที่แตกต่างกัน บุคคลที่สามารถจัดการ กับความเครียดได้อย่างเหมาะสมใน เวลาอันรวดเร็ว โดยกระทบต่อภาวะสมดุล ของตนเพียงเล็กน้อย บุคคลนั้นย่อมมี โอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดี กว่าบุคคลที่จัดการความเครียดได้น้อยหรือในลักษณะไม่เหมาะสม ไม่สามารถลด ความเครียดได้ ก็จะมีผลกระทบต่อภาวะ สมดุลของตนเอง ประสิทธิภาพของงาน ที่ปฏิบัติและองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของเจษฎา คุงามมาก (2555 :

บทคัดย่อ) พบว่า ความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส สถานภาพภายใน สถาบันอุดมศึกษา ประเภทมหาวิทยาลัย รัฐ กลุ่มวิชาตำแหน่งทางวิชาการ อายุ งาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานสอน ต่อสัปดาห์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ เคยตในการทำงานไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัช รินทร์ โภฏจนาทแสนยากร (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตก ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และ ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา และมีอิทธิพลต่อการ ดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่เหนือการ ควบคุม เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งหากพนักงานไม่สามารถปรับตัวให้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงย่อมก่อให้เกิด ความเครียดของพนักงาน และเกิดผล กระทบต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ Robbins and Judge

(2013) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อโครงสร้างขององค์กรและบุคลากรภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจเมื่อเศรษฐกิจตกต่ำย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยังเพิ่มความสับสนเกี่ยวกับความมั่นคงในงานแก่บุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ความไม่แน่นอนทางการเมือง ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่ง ที่สร้างสับสนและก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่คนในสังคมของประเทศ เช่น การเกิดการประท้วง การเดินขบวนชุมนุม ฯลฯ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางด้านเทคโนโลยี ก็เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดได้ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรอีกด้วยและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฐ์วานิช (2552 : 388-393) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว คาดหมายได้ยาก และส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ด้านสภาพเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ตกต่ำ ฝืดเคือง มีผลกระทบต่อการทำงาน กำลัง

ซื้อของผู้คนที่ลดลง และต้นทุนของธุรกิจที่สูงขึ้น ธุรกิจต่างก็มีการปิดโรงงาน เลิกจ้างทำให้เกิดการว่างงาน หรือลดกำลังคน หรือลดค่าตอบแทนพนักงาน และลดสวัสดิการต่างๆ ลงจนทำให้คนเกิดความเครียด กระทบต่อการทำงานและความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน ด้านเทคโนโลยีหรือวิทยาการ ความก้าวหน้าของวิทยาการมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมในด้านต่างๆ ทำให้ชีวิตสะดวกขึ้น การทำงานง่ายขึ้น แต่ก็จะมีมาทดแทนแรงงานหรือใช้คนทำงานลดลง หรือผู้ที่ปรับตัวตามวิทยาการใหม่ๆ ไม่ได้ หรือได้รับผลกระทบในทางลบก็จะเกิดความเครียด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม เนื่องจากปัจจัยระดับบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความเครียด เช่น บุคลิกภาพ สภาพจิตใจ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความแตกต่างด้านเพศ ปัญหาส่วนบุคคล ลักษณะของครอบครัวและสถานการณ์ทางการเงิน โดยที่ปัจจัยที่กล่าวมานั้นส่งผลให้เกิดความเครียดได้และส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก นาชัยเวช (2554 : 67) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการขาดงานและด้านการลาออก สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีความเครียดมาก ก็มีแนวโน้มที่จะขาดงานหรือลาออกจากงานได้มากขึ้น เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย

ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย

ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย

ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของมนุษย์ทุกคนที่มักจะมีความวิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่ไม่คุ้นเคย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นักวิชาการพัสดุ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยก่อให้เกิดความเครียด เพราะหากมีการปฏิบัติงานด้วยความเครียดแล้ว จะส่งผลกระทบต่อผลของการปฏิบัติงานที่มีความผิดพลาด และขาดตกบกพร่องของการปฏิบัติงาน

1.2 นักวิชาการพัสดุ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยก่อให้เกิดความเครียด ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยเชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและความสำคัญกับประสิทธิภาพและความทันสมัยของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน พร้อมกับภาวะวิเคราะห้ปัญหาเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมรับมือในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับท่านในทุกรูปแบบ

1.3 นักวิชาการพัสดุ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยก่อให้เกิดความเครียด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และเชื่อว่าการสื่อสารและประสานงานที่ชัดเจน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล

1.4 นักวิชาการพัสดุ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านพัสดุต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อยู่ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

2.1 ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชี หรือไม่ อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุ เช่น การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุหรือไม่ อย่างไร

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปนอกจาก

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญมณวิทยาภุมิ และนางสาว วรัชฐนันท์ เกรือวรรณ ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่าง ๆ งานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *ข้อมูลบุคลากร*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก < <http://pd.msu.ac.th/pd4/hr->>.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *แผนพัฒนาบุคลากร*. มหาสารคาม : กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจษฎา คุณามมาก. (2555) *ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชิตชนก นาชัยเวช. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลที่ตามมาของความเครียดของพนักงานสายทรัพยากรบุคคล บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตย์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวัลย์ ยะคำดุก. (2556). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ : บี เค อินเตอร์ ปรีนท์.
- พัชรินทร์ โกฎจนาทแสนยากร. (2551) *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดทั่วไปที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา องค์การเภสัชกรรม*. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก <<http://www.web.msu.ac.th>>.
- รติกร ลีละยุทธสุนทร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวก่อความเครียดในงาน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤษฐวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- อังศิรินทร์ อินทรกาแหง. (2551). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย*. รายงานวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2005). *Marketing research*. New York : John Wiley & Son.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making 4th ed.* USA : John Wiley & Son.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed)*. New York : McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2013). *Organization behavior*. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson.
- Teasdale, E. L. and Mckeown, S. (1994). *Managing Stress at Work*. Chi Chester, John Wiley