

5004

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่  
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6**

**นางสาวอาลยา บุญเปลื้อง**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

**พ.ศ. 2550**

**Factors Influencing Work Stress Among Correctional Staff  
A Provinces Prison In Zone Six**

**Miss Alaya Boonpleung**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University**

**2007**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์  
ในเรือนจำ เขต 6

ชื่อและนามสกุล นางสาวอาถยา บุญเปลื้อง

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จู้ยโต  
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เชาวลิขิต)



กรรมการ

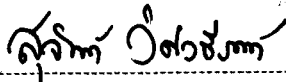
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จู้ยโต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ในเรือนจำ เขต 6

**ผู้วิจัย** นางสาวอาลา นุญเปลื้อง **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ ชัยโต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ  
**ปีการศึกษา** 2550

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ ระดับชั้น สายงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงาน และศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 ระดับ 1-5 จำนวน 567 คน สุ่มตัวอย่างแบบจับสลากตามสัดส่วนในแต่ละเรือนจำได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาและสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ คือ การปรับปรุงระบบการทำงาน และกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

**คำสำคัญ** ความเครียด เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

**Thesis title:** Factors Influencing Work Stress Among Correctional Staff A Provinces Prison  
In Zone Six

**Researcher:** Miss Alaya Boonpleung ; **Degree:** Master of Public Administration ;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Saneh Juito, Associate Professor; (2)Dr. Chinrat Somsaub

**Academic year:** 2007

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of work stress among correctional staff a provinces prison in zone six. To compare the work stress among correctional staff a provinces in zone six, which classified from the personal factors according to sex, age, married status, educational level, incomes, official terms, rank, working line, and working places. And, to study the way to solve work stress problems.

The populations were 567 level 1 – 5 correctional staff a provinces prison in zone six. The samples were 327 persons from the populations taken by using lottery random sampling method. Collected data by using the questionnaire. Analyzed in frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of this study were found that the level of work stress among correctional staff was in medium level. The hypothesis showed the factors influencing in work stress among correction staff in all part which was significantly at the .05 level was the educational level and the working place.

The way to solve work stress problems was to improve the work systems and the regulations to be suitable for current conditions.

**Keywords:** stress, Correctional staff

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิขิต ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตรวจแก้ไข วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนให้ข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าแก่ผู้เขียนตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุมนทิพย์ จิตสว่าง ผศ.ศิริ พรหมดี ดร.ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์ และอาจารย์พุทธสิทธิ์ จันญาไชย ที่กรุณารับเป็นกรรมการตรวจแบบสอบถาม และได้ให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์แก่ใจให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับการแนะนำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจาก นายสมจิต สัจสัตยญาวุฒิ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดลำพูน จึงทำให้ข้อมูลที่ใช้ในการเรียบเรียงและเขียนวิเคราะห์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุดนี้ หากวิทยานิพนธ์นี้มีคุณค่า และประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้เขียน ขออุทิศให้แก่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอขอบคุณอาจารย์ประเสริฐทรง บุญเปลื้อง และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท MPA 1 ที่เป็นกำลังใจให้ผู้เขียนฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ในการเรียนและเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

อาลยา บุญเปลื้อง

มิถุนายน 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ .....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล .....	44
ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่ .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเรือนจำ เขต 6 .....	48
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	58
ตอนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 .....	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	94
สรุปการวิจัย .....	94
อภิปรายผล .....	98
ข้อเสนอแนะ .....	102
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก .....	110
ก สำเนาจดหมายเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ .....	112
ข แบบสอบถาม .....	117
ประวัติผู้วิจัย .....	123



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1-5 ในเรือนจำ เขต 6.....	38
ตารางที่ 3.2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน(Proportional Sampling)ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1-5 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ เขต 6.....	40
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรสการศึกษา และรายได้.....	45
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้น อายุราชการ และสถานที่ทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.3 ระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเรือนจำ เขต 6.....	49
ตารางที่ 4.4 ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ใน 4 ด้าน.....	50
ตารางที่ 4.5 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามเพศ.....	59
ตารางที่ 4.6 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 4.7 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	64
ตารางที่ 4.8 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.9 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามรายได้.....	69
ตารางที่ 4.10 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามอายุราชการ.....	71
ตารางที่ 4.11 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามระดับชั้น.....	74
ตารางที่ 4.12 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามสายงานการปฏิบัติ.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	80
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 รวมทุกด้าน.....	83
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ด้านสภาพและลักษณะของงาน.....	84
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	85
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ด้านผู้บังคับบัญชา.....	86
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน.....	87
ตารางที่ 4.19 แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเรือนจำเขต 6.....	89

ฉ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดและผลที่เกิดขึ้น.....	22

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการ จำคุก กักขัง การกักกัน และประหารชีวิตต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษา หรือคำสั่ง ชอบด้วยกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้อง กับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวงยุติธรรม หลักอาชญาวิทยาและหลักทัณฑวิทยา ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังขององค์การสหประชาชาติและข้อเสนออื่นๆ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับ สวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังเพื่อให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป ดังกระเส พระราชดำรัสที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นายประดิษฐ์ พานิชการ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ นายสลับ วิสุทธีมรรค ผู้บัญชาการเรือนจำกลางบางขวาง เนื่องใน โอกาสที่ได้เข้าเฝ้าฯ ถวายบังคมพระบรมมหาราชวังและทูลเกล้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2515 เวลา 11.00 น. ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ความว่า

“งานราชทัณฑ์ นับตั้งแต่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ ลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ต้องรับ ภาระหน้าที่อันหนัก และเหน็ดเหนื่อยมาก ทั้งในสายตาของคนทั่วไปก็มองงานราชทัณฑ์ไป ในทางที่ไม่เป็นมงคล ว่าเป็นงานที่ด้อยค่า เป็นงานลูกงานตาราง ทรงเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรม ราชทัณฑ์ ขอให้อธิบดีกรมราชทัณฑ์และเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่าได้คิดทอดอย ขอให้คิดว่างาน ราชทัณฑ์ เป็นงานที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม หากอบรมผู้ต้องขังให้ประพฤติตนดีขึ้นมาได้ พันโทษออกไป ก็จะกลับไปเป็นอันธพาล เป็นภัยแก่สังคมอีก ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ควรจะ ภาคภูมิใจ ถ้าสามารถฝึกอบรมผู้ต้องขังให้เป็นพลเมืองดีได้ ขอให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ มีมานะ อดทน พยายามอบรมแก้ไขให้ผู้ต้องขังเป็นคนดี ฝึกหัดงานอาชีพเป็นเครื่องมือทำมาหากิน โดย สุจริตได้ เมื่อพ้นโทษออกไปแล้ว ก็ควรจะติดตามดูแลด้วยว่า เขานำเอาวิชาชีพที่ฝึกอบรมให้ นั้น ไปทำงานการอะไรได้บ้าง” พระองค์ทรงขอให้อธิบดีกรมราชทัณฑ์ นำความนี้ฝากไปแจ้งแก่ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกคนว่าอย่าคิดทอดอย ขอให้ยึดมั่นในอุดมคติ ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ อันสำคัญนี้ให้ได้ผลดี (สมุดบันทึกกรมราชทัณฑ์ 2548 : 3) ดังนั้นกรมราชทัณฑ์จึงได้ยึด พระราชดำรัสข้างต้นเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยมีหลักการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด

ในลักษณะอบรม แก่ใจ ฟันฟูบุคลิกภาพให้สำนึกและกลับตนเป็นคนดี สามารถกลับสู่สังคมได้โดยปกติในฐานะพลเมืองดี โดยมีหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานทางด้านปัจจัย 4 ที่ต้องการตอบสนองเพื่อการอยู่รอด ทุกคนจึงต้องประกอบอาชีพ หรือต้องการอยู่รอด ทุกคนจึงต้องประกอบอาชีพ หรือต้องทำงาน โดยเฉพาะในยุคที่ต้องการการแข่งขันที่จะอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ และภายใต้การนำของรัฐบาล ซึ่งตระหนักถึงความสำคัญในจุดนี้จึงได้กำหนดนโยบายสาธารณะมากมายหลายรูปแบบ รวมถึงการปฏิรูประบบราชการแนวใหม่ บริหารงานราชการแบบเชิงรุก และเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด อันเป็นเหตุให้กรมราชทัณฑ์มีการปรับบทบาทของตน เพราะเดิมที่ก็มีอุปสรรคการทำงาน เช่น ผู้ต้องขังเกินความจุ ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ การขาดแคลนงบประมาณ สภาพสถานที่ไม่อำนวยต่อการควบคุม ทำงานซ้ำซากจำเจ ชับซ้อนยุ่งยาก และสภาพที่ทำงานมีนำอภิรมย์ กฎหมาย ระเบียบล้าหลังไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของอาชญากรรมที่เพิ่ม มากขึ้นและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นวัตกรรมและเทคโนโลยีการบริหารแบบใหม่ถูกนำมาใช้ในงาน การกิจของกรมราชทัณฑ์ให้สอดคล้องกับนโยบายของนายกรัฐมนตรีอย่างเร่งด่วน คือ คิดใหม่ทำใหม่ การดำเนินงานของของกรมราชทัณฑ์จึงเป็นกลไกหนึ่งที่คอยขับเคลื่อน กระบวนการยุติธรรมของสังคมไทยให้มีความสมบูรณ์ เกิดความยุติธรรมกับผู้ที่ได้รับความเสียหายจากผู้กระทำความผิด และตัวผู้กระทำความผิด แต่ภาระที่หนักของกรมราชทัณฑ์ คือแก้ไขพฤตินิสัยของผู้กระทำผิดและให้โอกาสผู้กระทำความผิด เพราะสังคมภายนอกมักมองบุคคลเหล่านี้ว่าสมควรต้องได้รับการลงโทษทางกฎหมายและสังคม ซึ่งกลไกที่สำคัญที่สุด ก็คือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จะเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนในการดำเนินงานตามนโยบาย และแนวทางที่กรมราชทัณฑ์ได้วางไว้

กรมราชทัณฑ์ดำเนินการกิจด้วยตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน และยึดหลักการดำเนินการภายใต้รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 ที่กำหนดแนวนโยบายที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม มาตรา 75 ว่า “รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ค้ำครองสิทธิ และเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน” อีกทั้ง นโยบายของกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถานทำงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ 5 ปี พ.ศ.2547 – 2551 (กรมราชทัณฑ์ 2546) เป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการราชทัณฑ์ มีตัวชี้วัดมากมาย มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างพร้อมๆ กัน เช่นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงานบางส่วน การลดจำนวนข้าราชการ ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ จึงเกิดความเครียดต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมาก

สำหรับข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีลักษณะการทำงานที่ต่างจากหน่วยราชการอื่น กล่าวคือ มีการปฏิบัติงานที่มีความใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลา จึงมีความเสี่ยงสูงจากการถูกทำร้าย และติดเชื้อโรคบางอย่างที่เป็นโรคติดต่อ เช่น โรควัณโรค หรือหวัดจากผู้ต้องขัง อีกทั้งเป็นงานที่ต้องอยู่เวรประจำ นอกจากนี้จากการที่ยังมีระบบวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมซึ่งเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมาย การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทันทียังทำไม่ได้มากนัก จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดมีภาวะอารมณ์ที่กดดัน เมื่ออยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมการทำงาน ไม่น่าอภิรมย์ ซึ่งการเผชิญปัญหาอยู่บางประเภท ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ ในบางครั้งอาจจะถูกบีบบังคับ ถูกกดดันจนเกิดความโกรธ สับสน ท้อแท้ เป็นทุกข์ ความเครียดเป็นสิ่งที่ทุกคนมี แต่จะมีอยู่ในระดับที่มาก - น้อย แตกต่างกันไป ความเครียดมักจะมาพร้อมๆ กับปัญหาทุกครั้ง สาเหตุเกิดจากการได้รับแรงกดดันจากการทำงาน การที่คนเราต้องรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ทำงานที่จำเจ ซ้ำซาก อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจที่มีปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดความเครียดเช่นกัน

สภาวะของคนที่มีความเครียดมากจะขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน หลีกเลียงการตัดสินใจ เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ขาดความรอบคอบในการทำงานและมักจะทำงานผิดพลาดอยู่เสมอ โดยมักจะโยนความผิดให้คนอื่น ขาดสมาธิในการทำงาน สนใจเรื่องเรื่องหนึ่งเพียงชั่วคราว ชั่วยาม เบื่องาน เหนื่อยหน่าย ขาดงานบ่อย หหมดสมรรถภาพในการทำงาน ผลงานขาดประสิทธิภาพ (ณรงค์รัตน์ พิพัฒน์-สวัสดิ์ 2542 : 2) ในความจริงชีวิตการทำงานของคนทุกคน มักจะพบกับปัญหาความเครียดกัน ถ้วนหน้ามากบ้างน้อยบ้าง และวิธีแก้ปัญหาก็แตกต่างกันไป บางคนขี้มูกับปัญหา บางคนเกาะติดไปกับกระแสของปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข บางคนหลบหนีปัญหา บางคนประวิงเวลาให้ปัญหาผ่านไปเองโดยไม่ต้องทำอะไร และที่ร้ายกว่านี้คือ หลงคิดเข้าไปในวังวนของปัญหา คือถูกครอบงำโดยปัญหา จึงทำให้เกิดความเครียด (ณรงค์วิทย์ แสนทอง 2548 : 188-189) และเมื่อเกิดความเครียดกับคนหนึ่งในองค์กรแล้วจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่นในองค์กรด้วย ซึ่งทำให้ให้เกิดผลเสียหายนามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้กระทำผิด อาชญากรทุกประเภท ได้แก่ อาชีพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์หรือผู้คุม อาชีพตำรวจ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบกว้างขวาง ครอบคลุม 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง คือ เรือนจำจังหวัดอุตรดิตถ์ เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก เรือนจำกลางนครสวรรค์ เรือนจำจังหวัดพิจิตร เรือนจำกลางตาก เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์ เรือนจำกลางกำแพงเพชร และเรือนจำจังหวัดสุโขทัย มีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภาวะ

หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหามาให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ มีจิตใจที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสนองคุณของแผ่นดิน เนื่องจากในอนาคตมีแนวโน้มว่ารัฐบาลจะนำระบบบริหารราชการแนวใหม่ในเชิงรุก และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อจากรัฐบาลจะพัฒนาไปได้ ทั้งนี้จากรัฐบาลจะก้าวไกลเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้น นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การหาคนดีคนเก่งมาร่วมทำงาน การรักษาคณเหล่านี้ไว้ พัฒนาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดี มีความเป็นธรรมในการประเมินจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร เป็นเรื่องที่จะต้องลงทุน และถือเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรที่จะทำให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและนำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุนมนุษย์” อย่างแท้จริง ซึ่งคาดว่าผลการวิจัยจะมีส่วนในการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6

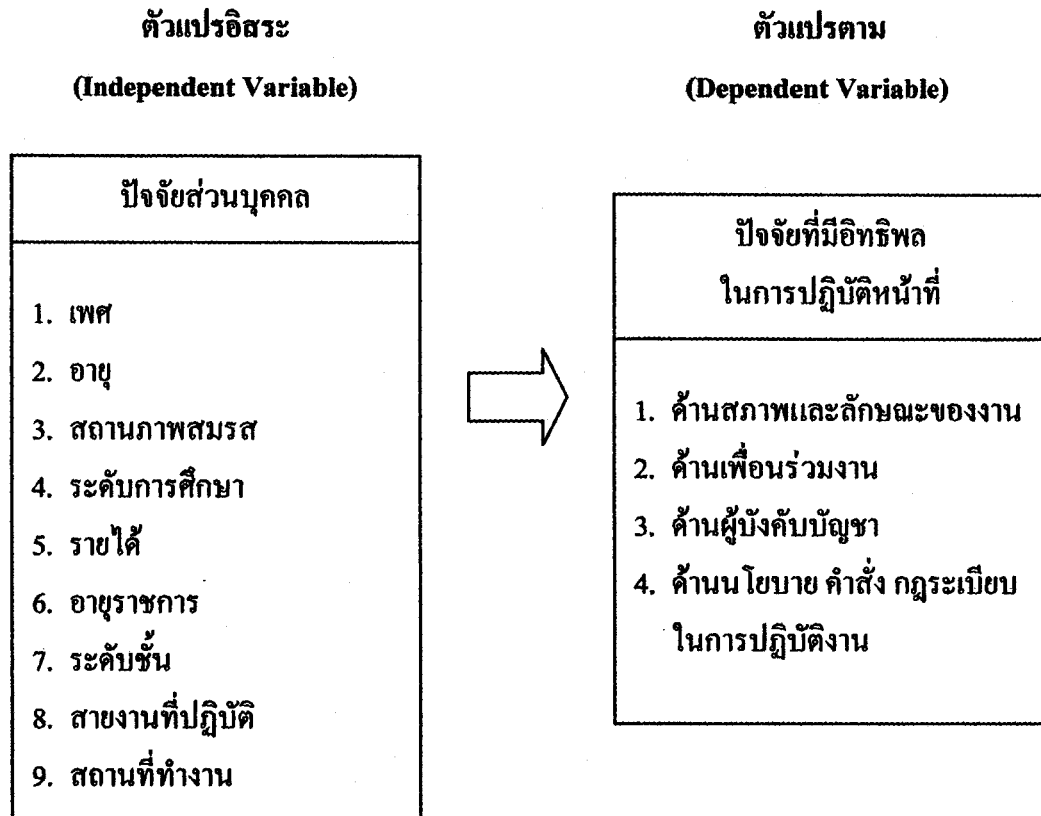
2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ ระดับชั้น สายงานที่ปฏิบัติและสถานที่ทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6

## 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในประเด็นของตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ ระดับชั้น

สาขงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงาน ส่วนตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

- 4.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
- 4.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
- 4.3 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
- 4.4 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
- 4.5 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
- 4.6 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
- 4.7 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน



4.8 เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

4.9 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 5.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ตามทฤษฎีของ Cooper & Eaker ที่ระบุว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่มีปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์กร

### 5.2 ด้านประชากร

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ระดับ 1 – 5 จำนวนรวมทั้งสิ้น 567 คน

### 5.3 ด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ* เป็นตัวแปรพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชวราชการ ระดับชั้นสายงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงาน

5.3.2 *ตัวแปรตาม* เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 หมายถึง ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ระดับ 1 – 5 ในเรือนจำ เขต 6 จำนวน 9 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดอุดรธานี เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก เรือนจำกลางนครสวรรค์

เรือนจำจังหวัดพิจิตร เรือนจำกลางตาก เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์ เรือนจำกลางกำแพงเพชร และ เรือนจำจังหวัดสุโขทัย

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ ระดับชั้น สายงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงาน

6.3 ความเครียด หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอันเนื่องมาจากการถูกคุกคามจากสถานการณ์ภายนอก และสภาพภายในของบุคคลจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

6.4 สภาพและลักษณะของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ วัฒนธรรมในการทำงาน

6.5 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่ร่วมงานระดับปฏิบัติการในสถานที่ทำงานแห่งเดียวกัน

6.6 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ สั่งงาน ควบคุมการปฏิบัติงาน ในระดับหัวหน้า

6.7 นโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานแต่ละแห่ง ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพจิต ได้แก่ การ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 เป็นข้อมูลให้แก่กรมราชทัณฑ์ทั่วประเทศได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลนี้ต่อไป

7.3 เป็นแนวทางแก้ไขความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการให้ถูกเป้าหมาย และความต้องการของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียด เป็นภาวะการณ์ที่มนุษย์ทุกคนในสังคมโลกไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งทุกคนต่างพยายามต่อสู้ดิ้นรนเพื่อที่จะเอาชนะให้หลุดพ้นในประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของแต่ละวัน ด้วยประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ความเครียดที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันด้วยการเรียนรู้ การปรับตัว การปรับอารมณ์ การปรับพฤติกรรม ตลอดจนการยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตนเองดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่แจ่มใส สถานการณ์ต่างๆ จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลให้เกิดการปรับตัวของบุคคล ก่อให้เกิดแรงผลักดันภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมหรือสิ่งเร้าในสถานการณ์นั้น ปრაกฏให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดนั่นเอง นักวิชาการและผู้สนใจศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของความเครียดในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

ความเครียด (Stress) มาจากภาษาลาติน "Strictus" หมายถึง แรงกดดันที่มีต่อร่างกายและมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย

ความเครียด ตามการศึกษาของ อนุสรณ์ วีระพงษ์ (2541 : 6) ได้เน้นหนักเกี่ยวกับปัญหาด้านจิตใจและยึดหลักดุลยภาพ (Homeostasis) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงภาวะการณ์ กระตุ้นภาวะหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการเสียสมดุลของระบบ ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดในสภาพใดสภาพหนึ่ง ซึ่งพร้อมที่จะเปลี่ยนเป็นสภาพอื่นได้เรื่อยๆ หรืออีก นัยหนึ่งก็คือ ทำให้ระบบมีการเปลี่ยนแปลงต่อสู้ด้วยกลไกทุกชนิดเพื่อให้เข้าสู่ดุลยภาพ

บวร สงค์ศิริและคณะ (2540 : 7) กล่าวว่าความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมี ปฏิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ร่างกาย

สุสิทธิ์ จิตรังสฤษฎ์ (2543 : 8) ให้ความหมายว่าความเครียดเป็นสิ่งซึ่งรบกวนต่อ การทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบจะชัดเจนขึ้นเมื่อมีการกระตุ้นความเครียดต่อบุคคล และมี ปฏิริยาโต้ตอบทางจิตใจ โดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้น ในทันทีขณะเผชิญภาวะความขัดแย้ง ทางความคิดและพฤติกรรม

มุกดา สุขสมาน (2525 : 89) ความเครียด หมายถึง สถานการณ์ที่เคียดแค้นที่มีผล ทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดที่เกิดจะเกี่ยวข้องกับความเครียดวิตกกังวล บางครั้ง ความเครียดจะเกิดกับร่างกาย เมื่อมีการใช้พลังงานมาก และมีการเปลี่ยนแปลงต่อขบวนการทาง สรีรวิทยาของร่างกาย เช่น อุณหภูมิสูงมากๆ หรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนานๆ ซึ่งจะเป็นตัวเร่ง ความเครียด

สุจริต สุวรรณชีพ (2532 : 18) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะของจิตใจเราเองที่ตื่น ตระเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์

มนตรี นามมงคล และคณะ (2540 : 3) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะที่กดดัน บีบคั้นทางด้านจิตใจ ก่อให้เกิดปฏิริยาตอบสนองทางร่างกาย ต่อสิ่งที่มาคุกคาม เพื่อ ปรับร่างกายให้อยู่ในสภาวะสมดุลตามปกติ

กิติกร มีทรัพย์ และคณะ (2541 : 1) ความเครียด หมายถึง ปฏิริยาของร่างกายและจิตใจอันถูก กระตุ้นให้ตื่นตัวมากเกินไปจนภาวะปกติ เพื่อสร้างความพร้อมที่จะเผชิญกับสภาพอื่น ยุ่งยาก ซับซ้อน ในเส้นทางชีวิต อาทิ การสอบไล่ การถูกสอบสวน การจากไปของคนรัก การ แต่งงาน การ เดินทางไปต่างประเทศ การแข่งขัน การเผชิญกับสถานการณ์อันยุ่งยาก หรือภาวะอันฝืนใจต่างๆ สถานการณ์ดังกล่าวเหล่านี้ ทั้งทางบวกและทางลบ ทำให้คนเราก่อเกิดความเครียดได้

กรมสุขภาพจิต (2543 : 5) ความเครียดหมายถึง เรื่องของร่างกายและจิตใจ ที่เกิด การตื่นตัว เตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเราคิดว่าไม่น่าพอใจเป็นเรื่องที่หนักหนา สาหัสเกินกำลังทรัพยากรที่เรามีอยู่ หรือเกินความสามารถของเราที่จะแก้ไขได้ ทำให้รู้สึกหนักใจ เป็นทุกข์ และพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรมตามไปด้วย

จากความหมายของความเครียดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความเครียด เป็นภาวะที่ ร่างกายถูกกดดัน หรือบีบคั้นทางด้านจิตใจ ก่อให้เกิดปฏิริยาหรืออาการที่แสดงออกทางด้าน ร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง เหนื่อยออก รวมถึงทำให้จิตใจหรืออารมณ์ไม่มีสมาธิเหมือนปกติ และ เกิดอารมณ์เกรี้ยวกราด เคียดแค้น หรือหมกหมุ่นได้ ภาวะความเครียดเป็นเรื่องปกติของมนุษย์ที่มี สังคมมีปฏิสัมพันธ์กัน ไม่มีใครมีชีวิตแยกตัวอยู่ตามลำพัง โดยปราศจากการติดต่อใดๆ กับบุคคล

อื่น ดังนั้นจากการติดต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์กันย่อมไม่สามารถพ้นไปจากภาวะจิตใจที่มีทั้งความรู้สึกชอบใจ ฟุ้งพอใจเมื่อได้ตั้งใจปรารถนา และความรู้สึกไม่ชอบใจ ไม่ฟุ้งพอใจเมื่อไม่ได้ตั้งใจปรารถนา ในสภาพของการทำงานร่วมกันของมนุษย์ก็เช่นเดียวกัน ความเครียดเกิดขึ้นได้เสมอจากการทำงานร่วมกัน จากการอยู่ร่วมกันในสภาพแวดล้อม กฎเกณฑ์ต่างๆ อันเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน ดังนี้

เฟรน และคณะ (French and others 1974 : 30 – 66) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีสภาพแวดล้อม มีความต้องการเกินกว่าบุคคลจะพึงตอบสนองได้ การไม่พบช่องทางจะตอบสนองความต้องการนั้น จึงเกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่าง ปัจเจกบุคคลกับสภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นต้น

แคลลีเบิร์ต (Kallebert 1977 : 124 – 143) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานและความเครียดจากอาชีพ หมายถึง การไม่ได้รับในสิ่งที่ควรจะได้จากการแสดงบทบาทในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ความกระวนกระวายใจ เป็นต้น

จากความเห็นดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าความเครียดในการทำงานมีความหมายไม่แตกต่างกัน และเป็นคำที่ได้ยินกล่าวขานในทุกวงการทุกชาติทุกภาษา เนื่องจากเป็นคำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นส่วนประกอบของชีวิตมนุษย์ ไม่มีผู้ใดสามารถหลีกเลี่ยงภาวะนี้ได้ นักวิชาการหลายๆ ท่านได้นำแนวคิดของความเครียดในการทำงาน หรือความเครียดจากอาชีพ จัดไว้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาพฤติกรรมองค์กร ในจิตวิทยาองค์กร สำหรับความเครียดจากอาชีพที่เป็นวิชาชีพนั้น ในแง่ของความเครียดในวิชาชีพหรือการทำงานก็ไม่มีแตกต่างจากอาชีพเท่าใด

ดังนั้น สำหรับบุคคลโดยทั่วไปแล้ว จึงมีโอกาสดเกิดความเครียดในการทำงานได้ในระดับที่แตกต่างกันตามการรับรู้ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความแตกต่างของสภาวะแวดล้อม

## 1.2 ประเภทความเครียด

ความเครียดสามารถเกิดขึ้นกับคนเราได้ไม่ว่าจะเป็นความเครียดทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีสาเหตุแตกต่างกันออกไปเช่นเดียวกับปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นก็จะมีผลที่แตกต่างกันไป มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของความเครียด ออกเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

ธนวรรณ อุดมมีชัย (2546 : 12) แบ่งประเภทของความเครียด ตามความสามารถในการป้องกันการเกิดความเครียดไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียด ที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ไม่ชอบสถานที่ที่มีความแออัดก็สามารถหลบหนีออกไปอยู่ที่อื่นได้
2. ความเครียด ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ไม่สามารถห้ามไม่ให้คนเจ็บหรือตายได้

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : 13) แบ่งความเครียดเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย หมายถึง เหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกาย ตามระยะเวลาที่เกิด คือ

1.1 ความเครียดอย่างเฉียบพลัน เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุ ต่างๆ หรือ เหตุการณ์ที่น่ากลัว

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่นการเปลี่ยนแปลงตามวัย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงตามวัยหนุ่มสาว วัยหมดประจำเดือน วัยชรา เป็นต้น สิ่งแวดล้อมต่างๆ ก่อความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจรติดขัด สิ่งรบกวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความเจ็บป่วยเรื้อรัง

2. ความเครียดทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความคับข้องใจ ขัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย ซึ่งกล่าวถึงความเครียดทางด้านจิตใจ หมายถึง กระบวนการทั้งหมดไม่ว่าจะมีสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือภายในร่างกาย ที่เป็นเหตุให้บุคคลต้องใช้พลังจิตในการแก้ปัญหา ก่อนระบบอื่นๆ ของร่างกายจะลงมือทำงาน

ธนวรรณ อุดมมีชัย (2546 : 12-13) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ชนิด

1. ความเครียดที่นำไปสู่ความสุข หมายถึง ความเครียดในลักษณะให้ประสบการณ์ที่ปลื้มปิติ เพิ่มความหมายให้กับชีวิตและเพาะบ่มทัศนคติในการแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหาในทางบวก แม้จะเป็นปัญหาที่สลับซับซ้อน ตัวอย่าง เช่น ความสำเร็จในการศึกษา ได้รถใหม่ มีเพื่อนใหม่ เป็นต้น

2. ความเครียดที่นำไปสู่ความทุกข์ หมายถึง ความเครียดที่เกิดแล้ว ให้ผลในทางลบ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกายและจิตใจ จนนำไปสู่การเจ็บไข้ป่วยและพิการได้ เช่น ตกงาน หรืออยู่ในภาวะกดดัน เมื่องานไม่เสร็จทันเวลา ไม่ทันรถออก และมีความยุ่งยากทางการเงิน เป็นต้น

นฤมล กิตตะยานนท์ (2529 : 71) แบ่งความเครียดออกตามลักษณะที่เกิดจากการทำงาน เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่มีได้เกิดจากงาน เป็นความเครียดในชีวิตประจำวันของคนเรา เช่น พี่น้องทะเลาะกัน ภาวะเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว
2. ความเครียดที่เกิดจากงาน เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น ปัญหาต่าง ๆ ที่พบในที่ทำงาน ความกลัวที่จะไม่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นกับคนเรามีสาเหตุที่แตกต่างตามลักษณะที่เกิดของความเครียด และนักวิชาการได้แบ่งประเภทของความเครียดตามความสามารถในการป้องกันการเกิดความเครียด เช่น ทางร่างกาย และทางด้านจิตใจ ตามจุดมุ่งหมายทั้งในด้านบวก และด้านลบของความเครียด และความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เป็นต้น

### 1.3 ระดับความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล แม้ว่าจะมีสาเหตุอันเดียวกันก็ตามแต่มีความต่างกันที่ปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคลจะแตกต่างกันตามระดับไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น การยอมรับและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล นอกเหนือจากนี้ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของสิ่งที่จะมากระตุ้น

วันเพ็ญ ว่องไวกิตติสิน (2544 : 17) แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ

1. ความเครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นและสิ้นสุดลงในระยะเวลาอันสั้นเพียงวินาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสาเหตุหรือเหตุการณ์เพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน เช่น การจราจรติดขัด ขณะเดินทางไปทำงาน หรือการผิดพลาดเวลานัดหมาย
2. ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่มีระดับรุนแรงกว่าระดับแรก เป็นอยู่หลายชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง การทำงานมากเกินไปหรือความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
3. ความเครียดระดับสูง เป็นความเครียดระดับที่รุนแรงมาก มีการแสดงอาการอยู่ยาวนานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน เป็นปี สาเหตุของความเครียดจะรุนแรงหรือไม่ มีหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียสิ่งของหรือบุคคลอันเป็นที่รัก ความเจ็บป่วยรุนแรง การพลัดพราก การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

ซูทิตย์ ปานปรีชา(2531 : 11) แบ่งระดับความรุนแรงของความเครียดไว้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับแรก เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติ พบได้ในชีวิตประจำวันของทุกๆ คน เพราะกำลังเผชิญปัญหาต่างๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง ความเครียดเล็กน้อยนี้อาจไม่รู้สึกรู้สียงเพราะความเคยชินหรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์ และพฤติกรรมให้ เห็นได้ชัดไม่เกิดผลเสียในการดำรงชีวิต

2. ระดับสอง เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดปานกลาง เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่มี แสดงออกให้เห็นโดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนภัยว่ามีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลงเสีย ถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดพยาธิสภาพของร่างกายและจิตใจเกิดเป็นโรคต่างๆ การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไปทำให้การทำงานเลวลงหรือผิดพลาด การตัดสินใจก็เสียไปด้วย

3. ระดับสาม เป็นภาวะของจิตใจที่มีความรุนแรงหรือความเครียดมาก ร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจให้เห็นชัดเจนมีพยาธิสภาพหรือป่วยเป็นโรคขึ้นทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด ระยะนี้ต้องการการดูแลช่วยเหลือและรักษาตัว แม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหมดไป หรือรู้จักผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง ก็ยังไม่สามารถจะทำความเครียดหมดไปได้โดยง่าย การช่วยเหลือตัวเองอย่างเดียวน่าไม่เพียงพอ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคลจะแตกต่างกันตามระดับความเครียด ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับ คือ ความเครียดระดับต่ำ หรือ ระดับแรก เป็นความเครียดที่เกิดและสิ้นสุดลงในระยะเวลาอันสั้น ความเครียดระดับปานกลาง หรือระดับสอง เป็นความเครียดที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียด แสดงออกให้เห็น โดยการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและการดำเนินชีวิต เป็นสัญญาณเตือนภัยว่าจะมีความเครียดมากกว่าปกติ และความเครียดระดับสูง หรือระดับสาม เป็นความเครียดที่รุนแรงมาก แสดงอาการอยู่นาน ร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และจิตใจ หรือเจ็บป่วยเกิดขึ้น ซึ่งระยะนี้ต้องการการดูแลช่วยเหลือและรักษาตัว การช่วยเหลือตนเองอย่างเดียวน่าไม่เพียงพอ



#### 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน

บวร สงค์ศิริ และคณะ (2540 : 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ดังนี้

1. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทในหน่วยงาน ปริมาณงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย การสนับสนุนในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนโยบายกฎระเบียบของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

3. ปัจจัยจากสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การร่วมกิจกรรมในสังคม การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การย้ายที่อยู่ แหล่งอาศัยในเมืองหรือชนบท อากาศ และอาหาร เป็นต้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว ลักษณะบุคลิกภาพ เป็นต้น

ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ปัจจัยจากสังคมและวัฒนธรรมนั้นเป็นปัจจัยร่วมกัน เมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อปัจจัยทั้งสาม และส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดได้

สรุทธิ สังข์ศรี (2541 : 6 - 8) ได้อธิบายถึงสาเหตุของความเครียดว่ามาจาก 2 สาเหตุใหญ่ๆ คือ

##### 1. สาเหตุจากปัจจัยภายในตัวบุคคล

1.1 สาเหตุทางกาย สภาวะทางกายบางประการ ทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งปัจจัยทางร่างกายที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

1.1.1 คุณลักษณะของพันธุกรรมที่ทำให้บุคคลมีลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ สีผิว ความแข็งแรง หรือความอ่อนแอของระบบการทำงานของร่างกาย ตลอดจนความพิการบางประการ

1.1.2 ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย อันเกิดจากได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งจะมีความเกี่ยวเนื่องมาจากสภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ที่จะทำให้แต่ละคนมีความพร้อมในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันแตกต่างกัน

1.1.3 ภาวะโภชนาการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยการรับประทานอาหารที่จะมีผลต่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย เช่น การรับประทานอาหารไม่ถูกส่วนไม่เพียงพอ หรือการบริโภคสารบางประเภท เช่น สุรา บุหรี่ ชา กาแฟ สิ่งเสพติดต่างๆ ล้วนทำให้เกิดความเครียดได้

1.1.4 การพักผ่อนไม่เพียงพอ

### 1.1.5 การเจ็บป่วยทางร่างกาย

1.1.6 ลักษณะท่าทางที่ปรากฏเกี่ยวกับโครงสร้างของกล้ามเนื้อ ผิวหนัง และการทรงตัว เช่น การเดิน ยืน วิ่ง นั่ง นอน หากอยู่ในลักษณะที่ไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้

1.2 สาเหตุทางจิตใจ เป็นสาเหตุสำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุด ได้แก่

#### 1.2.1 บุคลิกบางประเภทที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย

- บุคลิกภาพแบบเอาจริงเอาจังกับชีวิต เป็นคนที่ต้องการความสมบูรณ์แบบให้กับทุกสิ่งทุกอย่าง ขยัน เจ้าระเบียบ ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ บุคลิกภาพแบบนี้ทำให้ต้องทำงานหนัก และทำทุกอย่างด้วยตนเอง

- บุคลิกภาพแบบพึ่งพิงผู้อื่น เป็นลักษณะที่ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ จะเป็นคนที่วิตกกังวลง่าย ทำอะไรต้องอาศัยผู้อื่น หวาดหวั่นกับอนาคตอยู่เสมอ

- บุคลิกภาพแบบหุนหันพลันแล่น เป็นคนใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งจะมีผลกระทบไปถึงสภาวะสมดุลของร่างกาย

1.2.2 การเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต เป็นเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการทำกิจกรรมปกติของบุคคล โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดผลทางบวกหรือลบก็ได้ ทำให้บุคคลต้องปรับตัว และเครียดได้ง่าย เช่น การหย่าร้าง การสูญเสียคนอันเป็นที่รัก การเจ็บป่วย การเปลี่ยนงาน การย้ายที่อยู่อาศัย ฯลฯ

1.2.3 ความขัดแย้งในใจ เกิดจากการที่บุคคลต้องเผชิญทางเลือกสองทางเลือกขึ้นไป แต่ทางเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะเป็นการเลือกในสิ่งที่ไม่ต้องการ ไม่อยากได้

1.2.4 ความคับข้องใจ ได้แก่ การที่บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ เกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

- ความรู้สึบบางประเภท ได้แก่ ความรู้สึกสูญเสีย อาจจะเป็นการสูญเสียคนที่รัก เกียรติยศชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกล้มเหลวในชีวิต ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้หมดหวัง ไม่สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ ความล่าช้าของเหตุการณ์หรือการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ อันอาจเกิดจากธรรมชาติ หรือลักษณะของเหตุการณ์นั่นเอง หรือเกิดจากปัจจัยแวดล้อมของเหตุการณ์หรือเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลนั่นเอง

- การขาดคุณสมบัติบางประการของบุคคล เช่น การขาดความสามารถ การขาดทักษะในการทำงานที่รับผิดชอบ

- อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า ความทุกข์ใจ ไม่สบาย ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า อารมณ์เครียด

## 2. สาเหตุจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2.1 ทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ ภูมิอากาศ ความหนาแน่นของประชากร ภัยธรรมชาติ ฯลฯ ลักษณะทางกายภาพ มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล และทำให้ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้

2.2 ทางชีวภาพ เป็นสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งมีชีวิต และทำอันตรายต่อบุคคลได้ เช่น เชื้อโรคต่างๆ

2.3 ทางสังคม วัฒนธรรม ปรัชญาการณต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม และสิ่งทีบุคคลกระทำ จะมีผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้แก่

2.3.1 สถานภาพและบทบาทในสังคมของบุคคล ซึ่งอาจจะมีหลายสถานภาพ และหลายบทบาท หากมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันมาก ก็อาจทำให้เกิดความยากลำบากในการปรับตัวและเครียดได้

2.3.2 บรรทัดฐานทางสังคม บางครั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติของสังคม ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลหรือเป็นกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดมาก ย่อมก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคลได้

2.3.3 ระบบการเมืองการปกครอง ซึ่งมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลหากเป็นระบบการเมืองที่เคร่งครัด ทำให้ประชาชนรู้สึกถูกคุกคาม หรือถูกควบคุม โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิเสรีภาพต่างๆ หรือเป็นระบบการเมืองการปกครอง ที่ทำให้ประเทศขาดความมั่นคงย่อมก่อให้เกิดความเครียดกับประชาชนได้

มาลิสซา พันธุ์ศิริ (2537 : 21) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดไว้ดังนี้

1. ในความรุนแรงของความเครียด นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เช่น ผู้ที่มีความเจ็บป่วยที่รุนแรงหรือมีความพิการ หรือมีการเปลี่ยนแปลงของภาพลักษณ์อยู่มาก ก็จะทำให้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย ในลักษณะที่รุนแรงกว่าผู้ที่เจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย

2. ระยะเวลาของการเกิดความเครียด เช่น ผู้ที่สูญเสียอวัยวะต่างๆ ในระยะแรกไม่สามารถปรับตัวหรือยอมรับสภาพได้ แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็จะพยายามที่จะปรับตัวให้ได้

3. ความเครียดที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน เช่น การเจ็บป่วยที่เกิดจากอุบัติเหตุ

4. อายุ โดยอายุจะสัมพันธ์กับประสบการณ์ในอดีตมากกว่า จึงเกิดความเครียดของคนที่มีอายุมากกว่าคนที่มีอายุน้อย
5. ภาวะสุขภาพ กำลังความสามารถและกำลังใจ พบว่าบุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และมองโลกในแง่ดี จะเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่กำลังเจ็บป่วย
6. ฐานะทางเศรษฐกิจ ผู้ที่มีความเป็นอยู่ที่ดีย่อมสามารถจะเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดแคลนปัจจัย
7. ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาที่ดีจะสามารถเรียนรู้เรื่องในอดีต และพฤติกรรมที่เคยใช้ประสบผลสำเร็จ และสามารถเผชิญปัญหาปัจจุบันได้
8. แผนการช่วยเหลือจากครอบครัวหรือสังคม นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญในการให้กำลังใจปลอบใจได้
9. ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา บุคคลที่มีการแก้ไขปัญหามาทั้งในเรื่องง่าย หรือซับซ้อนจะเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาก็ดีกว่าบุคคลที่ไม่เคยมีประสบการณ์
10. ความเชื่อในเรื่องต่างๆ จะทำให้สามารถที่จะควบคุมหรือเอาชนะต่อสิ่งที่เข้ามาคุกคามได้ เช่น ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของพระเจ้า
11. วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี บางวัฒนธรรมจะช่วยประคับประคองและมีกิจกรรมที่ช่วยลดความรุนแรงของความเครียด แต่บางวัฒนธรรมกลับส่งเสริมให้เกิดความเครียด

ดังนั้นความเครียดเกิดขึ้นจากทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์นับตั้งแต่พันธุกรรม สภาพร่างกาย ลักษณะนิสัย และท่าทาง รวมไปถึงปัจจัยทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกลึกซึ้ง สภาพจิตใจที่เนื่องมาจากการกระทบเหตุการณ์ที่รุนแรง ลักษณะบุคลิกภาพ ตลอดจนปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งสภาวะที่เป็นธรรมชาติ ปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรมต่างๆ ส่งผลให้มนุษย์เกิดความเครียดไม่มากก็น้อย

#### สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดหรือตัวก่อความเครียดนั้น มีอยู่อย่างมากมายที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาวะการณ์ของความเครียดอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้เกิดความเครียดในบุคคลได้แตกต่างกัน ดังนั้นหากจะกล่าวถึงสาเหตุของความเครียด มีความแตกต่างกันออกไปดังนี้

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : 17) แบ่งสาเหตุความเครียด ออกเป็น 4 สาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุจากบุคคล เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต สุขภาพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของแต่ละบุคคล

2. สาเหตุจากการเงิน เป็นสาเหตุเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานภาพทางการเงิน รายได้ รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงิน

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ เป็นสาเหตุมาจากการปะทะสังสรรค์กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว คู่สมรส เพื่อนบ้าน ผู้บังคับบัญชา

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงานและการดำเนินชีวิต

วันเพ็ญ ว่องไวภักตสิิน (2544 : 12) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะงาน ได้แก่ มีงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีการบริหารเวลาไม่เหมาะสม

2. บทบาทในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความรับผิดชอบต่อกัน และขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และขาดการมอบหมายรับผิดชอบ

4. ความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว

5. การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ความพยายามที่จะปฏิบัติถูกขัดขวาง

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : 18) สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ 3 ประเภท คือ

1. การสูญเสียหรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งที่มีค่า สิ่งที่รัก สิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ได้แก่ การสูญเสียอวัยวะ บทบาททางสังคม อาชีพการงาน บุคคล

2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ การพลัดพรากจากบุคคลที่ใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การโต้แย้ง การพบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน

3. ความคับข้องใจ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จะก่อให้เกิดความคับข้องใจและความขัดแย้งยิ่งขึ้น

ฉวี วิชญเนตินัย (2542 : 91) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 สาเหตุ คือ

1. ความเครียดที่มีสาเหตุมาจาก ปัญหาสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความเครียด ได้แก่ การอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด มีเสียงรบกวนรอบข้าง ตลอดจนการเดินทางไปทำงานที่มีการจราจร

ติดขัด เพราะรถติดทำให้ไปทำงานสายและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นได้ นอกจากนี้ภัยพิบัติต่างๆ อาทิเช่น พายุ น้ำท่วม ไฟไหม้ แผ่นดินไหว การถูกวางระเบิด รถชนกัน รถไฟชนรถยนต์ หรือเครื่องบินตก

## 2. ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัญหาด้านสังคม

ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัญหาด้านสังคม เกิดปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน หรือปัญหาด้านการเงิน ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำ ปัญหาการว่างงาน และ ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการความรักจากบุคคลอื่น

## 3. ความเครียดที่มีสาเหตุมาจาก ปัญหาด้านจิตใจ

ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัญหาด้านจิตใจ จะเกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจของบุคคล เกิดจากความต้องการ ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ความกังวล ความทรงจำ ความหวาดกลัว ความโกรธ ความเศร้า และการแปลความหมายจากการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น อาทิเช่น ต้องการประสบความสำเร็จในการเรียนและการงานในระดับสูง ความต้องการเป็นบุคคลที่ได้รับความยกย่องนับถือ มีความทะเยอทะยานสูง ชอบการแข่งขัน ลักษณะทางจิตใจต่างๆ ที่กล่าวมาเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด มีอาการวิตกกังวลขึ้น

## 4. ความเครียดที่มีสาเหตุมาจาก ปัญหาด้านร่างกาย

สาเหตุที่บุคคลเกิดความเครียดจากปัญหาด้านร่างกาย เกิดจากความต้องการด้านสรีระของบุคคล ปกติบุคคลทุกคนย่อมต้องการอาหาร อากาศ และพักผ่อนที่เพียงพอกับความ ต้องการของร่างกาย หากบุคคลใดพักผ่อนไม่เพียงพอหรือรับประทานอาหารไม่เพียงพอกับความ ต้องการของร่างกายจะทำให้ร่างกายขาดความสมดุล ไม่สุขสบาย เกิดความเมื่อยล้า ตึงเครียด กล้ามเนื้อ ปวดศีรษะ นอกจากนี้ ความเครียดอาจเกิดจากความพิการทางร่างกาย ด้วยอุบัติเหตุต่างๆ เช่น ขาพิการ แขนขาด ตาบอด หรือเกิดจากความเจ็บป่วยทางร่างกายเป็นเวลานาน รวมถึง การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของวัยรุ่น วัยหมดประจำเดือนของสตรีวัยสูงอายุ ทำให้เกิดความวิตกกังวล สิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

ซูทิตซ์ ปานปริชา (2531 : 11) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการที่ก่อให้เกิดความเครียด ประกอบด้วย 2 สาเหตุ คือ

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่างๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้ 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกาย เรียกว่า “ร่างกายเครียด” ร่างกายและจิตใจไม่อาจแยกจากกันได้ ภาวะต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียด ได้แก่

- ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือได้ผ่านการทำงานอย่างหนักมาเป็นเวลานาน
- ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอเกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกัน
- รับประทานอาหาร ไม่เพียงพอไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกายหิวโหย น้ำตาลในเลือดต่ำ ขาดวิตามิน และเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่ให้พลังงานแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความเครียดได้
- ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น เป็นไข้สูง มีโรคประจำตัว เจ็บป่วยอยู่เสมอ ได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อยากอาหาร
- ภาวะติดสุรา และยาเสพติด ซึ่งไปกดประสาททำให้ร่างกายใช้พลังงานมากเป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้น

## 1.2 สาเหตุทางจิตใจ

- อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า ทุกข์ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกนี้ทำให้เกิดความเครียดเรียกว่า “อารมณ์เครียด”
- ความรู้สึกบางอย่าง ได้แก่ ความรู้สึกสูญเสียชื่อเสียง เกียรติยศ ความภูมิใจ และความรู้สึกตัวเองกระทำผิด กลัวเขาจะรู้หรือจับได้
- ความคับข้องใจ หรือภาวะทางจิตใจเกิดเมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธวิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น
- บุคลิกภาพบางประเภท ทำให้เกิดความเครียด ดังต่อไปนี้  
เป็นคนจริงจังต่อชีวิต ต้องทำให้สมบูรณ์แบบ สะอาด เรียบร้อย ขยัน เข้มแข็ง เป็นคนตรงปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนัก และต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง

เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ อารมณ์เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้มากทางสรีรวิทยาของร่างกาย

เป็นคนต้องพึ่งพาคนอื่น ขาดความมั่นใจในตนเองรู้สึกว่าตัวเองไม่เก่ง ไม่เข้มแข็ง ขาดประสบการณ์ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าทำต้องอาศัยความคิดคำแนะนำจากผู้อื่น ทำให้มีความกลัว วิตกกังวล มองอนาคต ด้วยความหวาดหวั่นอยู่เสมอ

## 2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่างๆ นอกตัวคนที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ที่พบเห็นบ่อย ได้แก่ พ่อ แม่ ลูก คู่รัก คู่สมรส ญาติ และเพื่อนสนิท เสียชีวิต หรือต้องพลัดพราก

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน เช่น เข้าโรงเรียนครั้งแรก ทำงานครั้งแรก แต่งงานใหม่ มีบุตรคนแรก ใช้จ่ายเป็นประจำเดือน เกษียณอายุใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอะไรก็ตาม โดยเฉพาะเกิดขึ้นอย่างกะทันหันไม่คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัว เป็นสาเหตุของความเครียดได้ เช่น การอพยพย้ายถิ่น ย้ายโรงเรียน และเปลี่ยนงาน เป็นต้น

2.3 ภัยอันตรายต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือจากธรรมชาติ เช่น ฝุ่นรื้อซากขุม อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น

2.4 สภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก งานมีปัญหา งานใหญ่ใช้เงินมหาศาล ทำงานหลายหน้าที่หรือหลายแห่ง สภาพความเป็นอยู่ในการทำงานไม่ดี ขาดความปลอดภัย งานเสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พึงพอใจ งานที่ไม่มั่นคงแน่นอน ขาดโอกาสก้าวหน้า การงานอาชีพบางประเภททำให้เกิดความเครียด ได้แก่ อาชีพแพทย์ ตำรวจ และนักบินอวกาศ ซึ่งมีอัตราการเจ็บป่วยสูง

2.5 สภาพการทำงานรับผิดชอบในตำแหน่งระดับสูง เป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ที่ต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยสั่งการ วางแผน ควบคุมนโยบาย มีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ

2.6 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน อดอาหาร อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม ทำให้เกิดความเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์

2.7 สภาพสังคมเมือง มีความเป็นอยู่ที่แออัดยัดเยียด ชีวิตต่อสู้แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก การจราจรติดขัด ขาดอากาศบริสุทธิ์

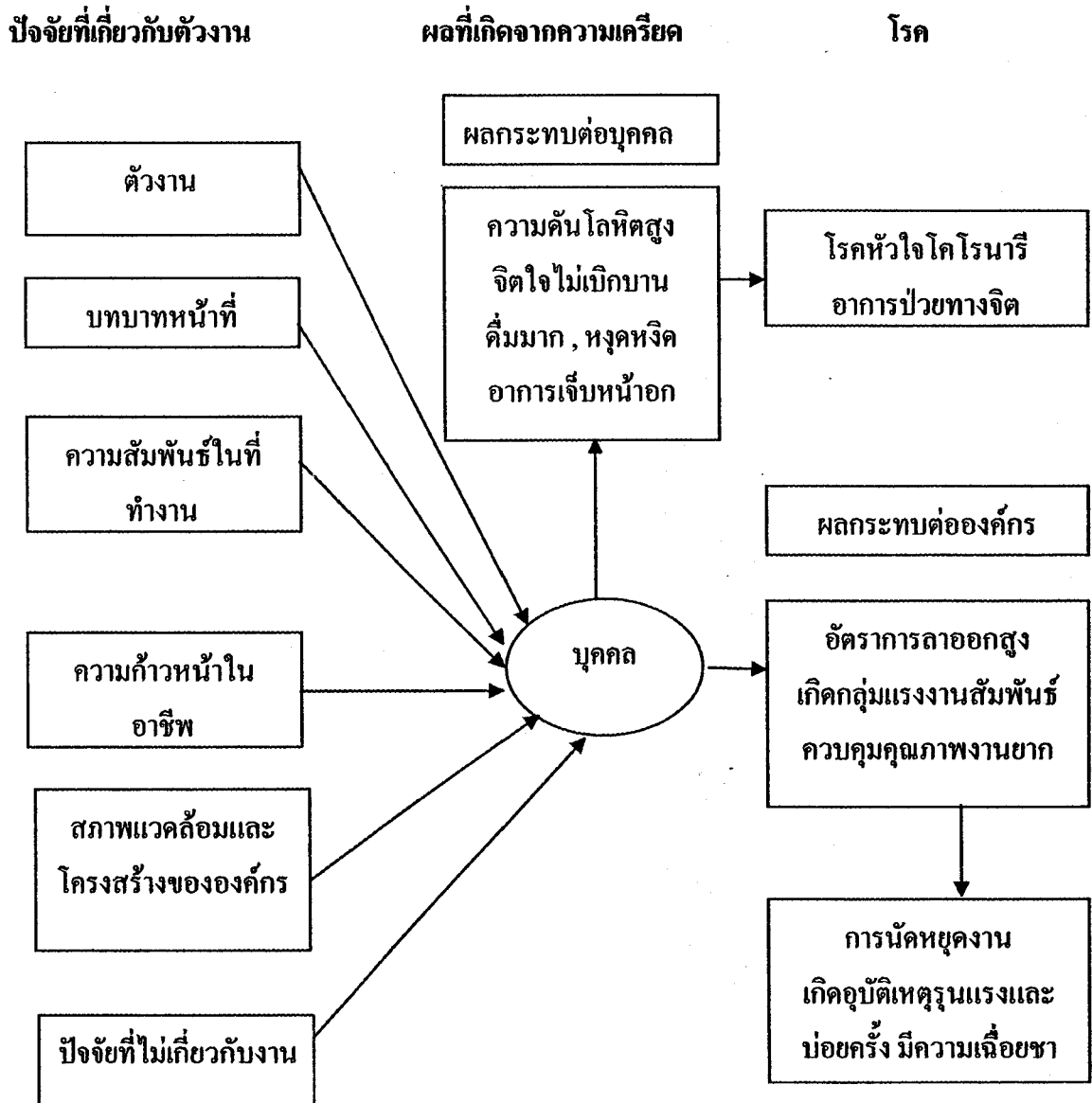
จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดมีอยู่มากมาย และแตกต่างกันออกไป นักวิชาการได้แบ่งสาเหตุของความเครียดเป็นหลายสาเหตุ เช่น สาเหตุจากบุคคล การเงิน สัมพันธภาพของสังคม และอาชีพ การงาน หรือสาเหตุของความเครียดมาจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร และการพัฒนาอาชีพ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดอีก 3 ประการ คือ การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งที่รัก เกรงว่าจะได้รับอันตราย และเกิดความคับข้องใจ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ หรือได้แบ่งความเครียดมาจาก 4 สาเหตุ คือ มาจากสภาพแวดล้อม ปัญหาค้านสังคม ปัญหาค้านจิตใจ และปัญหาค้านร่างกาย แต่ชูทิตซ์ ปานปริชา ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดมาจาก สาเหตุภายใน ซึ่งเป็นความเครียดที่เกิดจากภายในตัวคน แบ่งได้เป็นสาเหตุทางกาย และทางจิตใจ และสาเหตุภายนอก เป็นปัจจัยต่างๆ นอกตัวคนที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น การสูญเสียของรัก การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การทำงาน และสภาพสังคม



เป็นต้น จึงสรุปได้ว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจากสาเหตุหลายประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และอารมณ์

**ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน**

นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542 : 18-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานที่มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กร ว่ามีอยู่ด้วยกัน 6 ประการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผันแปรไปตามระดับความสัมพันธ์กับความเครียดในงานหรือในองค์กร ดังภาพ 2.1 แสดงอาการปรับตัวต่อความเครียด



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดและผลที่เกิดขึ้น  
ที่มา : นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542 : 18-19)

## 1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงาน

1.1 สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงไม่เพียงพอ เสียงดัง มีกลิ่นรบกวน เกิดมลพิษรอบข้าง และ สิ่งที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสและส่งผลกระทบต่อจิตใจ ที่ทำงานแออัดเกินไป ขาดความเป็นส่วนตัว อากาศร้อน หรือเย็นเกินไป

1.2 การทำงานเป็นกะ มีการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นกะส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว และสังคมรอบข้าง เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งจะมีผลต่อสภาพร่างกาย เช่น อุณหภูมิของเลือด อัตราการเผาผลาญอาหารในร่างกาย ระดับน้ำตาลในเลือด สภาพจิตใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน มีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ โดยทำให้ร่างกายล้า อ่อนเพลีย จิตใจห่อเหี่ยวไม่สดชื่น

1.4 การเดินทาง ปัญหาการรถติด ในระหว่างการเดินทางหรือการเดินทางไปทำงานประจำในต่างถิ่นที่เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

1.5 เทคโนโลยีใหม่ๆ การต้องปรับตัวเข้ากับระบบทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การใช้ อินเทอร์เน็ต หรือ อีเมล

1.6 การทำงานหนักมากเกินไป มีนิยามอยู่ 2 ด้าน คือ

1.6.1 การทำงานหนักเกินไปในเรื่องของปริมาณงาน ที่มีอยู่มากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานยาวนานหรือการที่ต้องทำงานในเวลาที่ย่ำแย่ให้เสร็จเรียบร้อย

1.6.2 การทำงานหนักเกินไปในงานที่ยากมากเกินไป เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดทักษะในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

## 2. บทบาทในองค์กร

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ เกิดขึ้นเมื่อไม่ทราบวัตถุประสงค์ของงานรวมถึงเกิดจากความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน และบทบาทขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเอง โดยไม่ได้รับการฝึกอบรมในงานเพียงพอที่จะทำงานได้ ระบบการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนภายในองค์กร หรือเพื่อนร่วมงานไม่ให้ข้อมูลเท่าที่ควร ทำให้เกิดบทบาทที่คลุมเครือส่งผลทำให้เกิดอาการหงุดหงิดง่าย ไม่พอใจชีวิตตนเอง ความมั่นใจในตนเองรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลงอยากลาออกงาน

2.2 บทบาทที่ขัดแย้ง เกิดจากความขัดแย้งในความต้องการของตัวเองเมื่อบุคคลไม่อยากจะกระทำหรือไม่สามารถตัดสินใจในตัวงานได้

2.3 หน้าที่และความรับผิดชอบ หน้าที่รับผิดชอบนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 ประการ คือ หน้าที่รับผิดชอบต่อคน และหน้าที่รับผิดชอบต่อสิ่งของ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน งบประมาณ เป็น

ต้น สำหรับหน้าที่รับผิดชอบต่อคนนั้นเป็นตัวทำให้เกิดความเครียดมากเป็นพิเศษ เนื่องจากต้องคอยกระตุ้นให้รางวัลแก่ผู้อื่น การรับผิดชอบต่อคนต้องใช้เวลาในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป รวมถึงการเข้าประชุมและต้องให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดเสียด้วย ซึ่งทำให้มองเห็นว่าเป็นกลุ่มคนที่ต้องรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น

### 3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แพทย์และนักจิตวิทยาคลินิกได้สนับสนุนแนวคิดนี้ว่า ปัญหาจากความมั่นคงทางอารมณ์บ่อยครั้งเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับหัวหน้างานที่ทำให้เกิดสุขภาพจิตเสื่อม ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับหัวหน้างานเป็นไปในทางไม่ดี ไม่สนับสนุนและเอาเปรียบเมื่อมีโอกาส ย่อมส่งผลทำให้เกิด แรงกดดันในงานมากกว่า

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในกรณีที่ไม่สามารถมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชา ใ้สนับสนุนเป็นวิกฤตการณ์ปกติสำหรับผู้บริหารบางคน ความเครียดที่เกิดจากผู้บริหารจะสูงขึ้น สำหรับผู้บังคับบัญชาที่มีพื้นฐานทางด้านเทคนิค และทางด้านวิทยาศาสตร์ และไม่มี การฝึกอบรมทางด้านการบริหารมา มักจะเป็นผู้ที่เนิ่นงานมากกว่าคน ซึ่งปัญหาเช่นนี้อาจพบได้บ่อยๆ ในการทำงาน

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดจากเพื่อนร่วมงานจะเกิดจากการแข่งขันกันหรือที่เรียกว่า “ การเมืองในที่ทำงาน ” และบุคลิกภาพที่ขัดแย้งกันในระหว่างการทำงานร่วมกัน บุคคลที่มีบุคลิกก้าวร้าว ไม่สนใจความรู้สึกของบุคคลอื่นจะส่งผลทำให้คนรอบข้างเกิดความเครียดระหว่างบุคคลได้ง่าย

### 4. ความก้าวหน้าในอาชีพ

4.1 ความมั่นคงในงานเป็นตัววัดระดับความมั่นคงที่จะไม่ตกงาน สำหรับคนทำงานความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญ บุคคลต้องการเงิน สถานะ ตำแหน่งและประสบการณ์ที่มากขึ้น หากไม่ได้สิ่งเหล่านี้ก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดมากขึ้น รวมถึงความเครียดที่พยายามรักษาสภาพในตำแหน่งของตน บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ความรู้อาจล้าหลังลง เกิดหวั่นวิตกในความสามารถสูงกว่าของคนรุ่นใหม่ที่ยื่นมาแข่งขันกับตน ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย อันเนื่องมาจากกลัวการสูญเสียสถานะหรือถูกลดตำแหน่ง การไม่ได้รับเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงมากเกินไป

4.2 โอกาสจำกัดในอาชีพ คือมีโอกาสน้อยที่จะสามารถย้ายงานในปัจจุบันไปทำงานในส่วนอื่นๆ อันเนื่องมาจากไม่มีตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมในตลาดงานหรือไม่มีความสามารถที่จะไปทำงานในงานอื่นที่แตกต่างกันภายในองค์กรของตน นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ

(2542 : 21) กล่าวว่าบุคคลที่ทำงานแล้วถ้าปรากฏว่าต้องถูกจำกัดในอาชีพของตนและต้องทนกับค่าใช้จ่ายที่สูงมากเกินไปจะเกิดรู้สึกคุณค่าในตนเอง ลดลงและมีทัศนคติในทางลบมากขึ้นต่อชีวิต รวมถึงมีความหดหู่มากขึ้น สุขภาพกายแย่งลงและมีความพึงพอใจในชีวิตของคนน้อยลง

### 5. สภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์กร

การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมีส่วนคุกคามอิสระเสรีภาพและความเป็นตัวของตัวเองของบุคคลได้ นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542 : 22) กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรและโครงสร้างขององค์กรทำให้ถูกจ้างไม่รู้สึกรู้ว่าเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การขาดโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารภายใน องค์กรไม่สัมฤทธิ์ผล การเมืองในองค์กร การขาดความช่วยเหลือในการได้รับคำปรึกษาพฤติกรรมที่ต้องถูกจำกัดรวมถึงการสื่อสารภายใน องค์กรไม่มีประสิทธิภาพ การไม่ได้รับการสะท้อนกลับถึงผลงานของตนเองเกิดการประเมิผลคลุมเครือไม่ชัดเจน และการควบคุมดูแลที่ไม่เป็นธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความเครียดในงาน

5.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึงการเกี่ยวข้องกับระหว่างการตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการบริหาร การควบคุม ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542 : 32) ได้สรุปให้เห็นว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญที่สุด และคงเส้นคงวามากที่สุดในการทำนายความเครียดที่เกิดจากงาน

5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การถูกประเมินผลงานนับเป็นประสบการณ์ก่อให้เกิดความเครียดทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ผู้บังคับบัญชาก็เกิดความเครียดในการตัดสินใจ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่อาจมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคนกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็เกิดความเครียดว่า ตนเองจะถูกประเมินออกมาในรูปใด

### 6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน

เกิดจากแรงกดดันจากที่บ้านและที่ทำงาน ปัญหาจากครอบครัวมีส่วนส่งผลกระทบต่อทำให้บุคคลเกิดความกังวลใจและส่งผลต่อเนื่องทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน ไม่สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเครียดในงานขึ้น

สาเหตุโดยทั่วไปที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน มี 6 ประการ คือ

1. สาเหตุที่เกิดจากลักษณะงาน เช่น งานที่หนักเกินไป คนๆ เดียวต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างที่ส่วนแล้วแต่มีปัญหา หรือมีงานที่น้อยเกินไป จะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้ลดน้อยลง

2. สาเหตุที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่ม ซึ่งมีความคิดเห็นหลากหลาย บุคลิกภาพและวิธีการแสดงอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือประนีประนอม

3. สาเหตุเกี่ยวข้องกับสภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของทำงานกับหน่วยงาน เช่น ความต้องการของหน่วยงานนั้นขัดแย้งกับความต้องการของทางครอบครัว ยกตัวอย่าง ตำรวจต้องเดินทางโยกย้ายบ่อยๆ พยายามต้องเฝ้าไข้ในช่วงกลางคืน หากเป็นครอบครัวที่มีบุตรเล็กๆ ต้องดูแลจะลำบากมาก

4. สาเหตุเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงาน เช่น ไม่มีการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบเข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น

5. สาเหตุเกี่ยวเนื่องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การขาดความมั่นคงในงานที่ทำให้ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญกำลังใจ

6. สาเหตุเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานต่อกัน (อมรากุล อิน โฆษานนท์ 2522 :30)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มากเกินไป การทำงานมากเกินไปภายใต้เวลาอันจำกัด ความคร่ำเคร่งอยู่กับงานมากเกินไปอาจทำให้เกิดความเครียด และโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

2. คุณภาพ เช่น ลักษณะงานที่ยากเกินความสามารถของบุคคล งานที่ยู่ยาก

3. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ได้แก่ หัวหน้าใหม่ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือวิธีการทำงาน การให้นโยบายขององค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. บทบาทของบุคคลในองค์การ บทบาทของบุคคลที่เป็นสาเหตุของความเครียด มีลักษณะ คือ ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

6. ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเครียดอาจเกิดได้เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง

7. การติดต่อหรือทำงานกับบุคคลที่มีความเครียด (วันที่วุฒองไวทิตสิน 2541:14)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์การ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน บทบาทในองค์การ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์การ

และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานซึ่งเกิดจากความกังวลใจในเรื่องอื่น เช่น ปัญหาจากครอบครัว ซึ่งส่งผลทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน และงานไม่สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเครียดในงานขึ้น

### 1.5 ผลของความเครียดในการทำงาน

คอปป์และคาร์ล (Cobb and Karl, 1972 : 8 -15) ได้ศึกษาผลกระทบของความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้

1. ทางร่างกาย ผลกระทบของงานต่อการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาในร่างกาย โดยเฉพาะระบบหัวใจและหลอดเลือด ได้แก่ ภาวะความดันโลหิตสูง ภาวะคอเรสเตอรอลในเลือดสูง ชีพจรเต้นผิดปกติ กลิ่นหัวใจเต้นผิดปกติ นอกจากนี้การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับภาวะสุขภาพอนามัย พบว่า ความเครียดในการทำงานในระดับสูงสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับกรดยูริก ระดับน้ำตาลในเลือด และอุบัติการณ์ของโรคกระเพาะอาหารอักเสบ

2. ทางจิตใจ ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อภาวะจิตใจที่เกิดได้ง่ายและบ่อย ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด วิตกกังวล ก้าวร้าวหรือซึมเศร้า ท้อแท้ ลาออก ฆ่าตัวตาย เปลี่ยนสายงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ ความคิดสร้างสรรค์ลดน้อยลง งานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

3. ทางพฤติกรรม ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมบุคคลในลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.1 การกระทำของบุคคล เช่น ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตหรือผลงานน้อยลง การขาดงานหรือโยกย้ายงาน เป็นต้น

3.2 การตัดสินใจ โดยเฉพาะนักบริหารระดับสูง ถ้าประสบภาวะเครียดจะมีผลต่อการสั่งการวินิจฉัย เป็นต้น

ผลของความเครียดจากการทำงาน สรุปได้ว่าทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริหาร โดยเฉพาะเป็นงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ซึ่งปฏิบัติภายใต้ภาวะความกดดันจากกฎระเบียบที่เคร่งครัด และภาวะเสียงอันตราจากกลุ่มคนผู้ต้องขัง ซึ่งมีภาวะอารมณ์ไม่ปกติ อาจทำร้ายเจ้าหน้าที่ได้ ดังปรากฏข่าวอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังอาจได้รับอันตรายจากโรคติดต่อบางชนิดจากผู้ต้องขัง เช่น โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ เป็นต้น

## 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

### 2.1 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับความเครียดในการทำงาน

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานของรัฐกระทรวงยุติธรรม ที่มีบทบาทในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ อัยการ ศาล และเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำความผิดที่ศาลพิพากษาแล้วมาลงโทษตามกฎหมาย มีภารกิจโดยตรงในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ต้องให้การดูแลเป็นพิเศษกลุ่มหนึ่ง โดยมุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม ส่งเสริมกระบวนการทางสังคมในการจัดเวลาผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมประพฤติให้ปฏิบัติตามกฎหมาย มีความเคารพในกติกาของสังคมและไม่ดำเนินการใดๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เปิดโอกาสให้ครอบครัวชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตลอดจนส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรประชาชน เข้ามาร่วมผนึกกำลังในการพัฒนาผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมประพฤติให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกที่ดี เพื่อให้สามารถชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ โดยการดำเนินงานด้านการพัฒนาจิตใจของผู้ต้องขัง และต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของสังคมและไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ 2540 : 17 – 18)

ฉะนั้น วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดอาจจะแบ่งออกได้อย่างกว้างๆ เป็น 2 ประการ ด้วยกัน (สแกนต์ ตามไท 2532 : 9 -10) คือ

1. เพื่อบำบัด ฟื้นฟู และฝึกอบรมผู้ต้องโทษ เพื่อให้ผู้ต้องโทษได้สามารถกลับออกมาเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และมีความประพฤติที่ไม่เป็นโทษเป็นภัยต่อสังคมอีกต่อไป
2. เพื่อป้องกันประชาชนอื่นๆ จากภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของบุคคลที่ประพฤติตนเป็นศัตรูและเป็นภัยต่อประชาชนและสังคม

นอกจากนั้น กรมราชทัณฑ์ยังมุ่งหวังให้ผู้ต้องขังมีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคม เชื่อมมั่นในตนเอง มีความวิริยะอุตสาหะในการดำเนินชีวิต และให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ด้วยอาชีพสุจริต ให้มีความซื่อสัตย์ มีความรักต่อเพื่อนมนุษย์ และมองเห็นประโยชน์สุขส่วนรวมมากกว่าส่วนตน คือ การมุ่งหวังให้ผู้ต้องขังมีจิตใจประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ 2540 : 18) ดังนี้

1. มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำงาน ต่อบุคคล และต่อสถานการณ์แวดล้อมทางสังคม

2. มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์มีตั้งแต่การประหารชีวิต จำคุกและกักขังตามขั้นตอนและวิธีการกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช 2478 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510

ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักขัง และผู้ถูกกักขังนั้น กรมราชทัณฑ์ได้พยายามปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผู้ต้องขัง ที่องค์การสหประชาชาติ มีมติให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศของตนเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2498 เท่าที่กำลังเงินงบประมาณ ประเพณี วัฒนธรรมและสถานการณ์ของแต่ละประเทศจะอำนวย

ภารกิจที่กรมราชทัณฑ์ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คือการแก้ไข พื้นฟูสภาพจิตใจให้สำนึกผิดมีความพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สามารถประกอบอาชีพสุจริต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีภายหลังพ้นโทษ โดยการจัดการศึกษาอบรมการฝึกวิชาชีพ การอบรมทางศาสนา ตลอดจนจัดสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ต้องขังตามความเหมาะสม ฉะนั้นจึงสามารถสรุปความ รับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ได้ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจ
2. ควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี
3. ให้การศึกษอบรมต่อผู้ต้องขัง
4. ให้การฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
5. จัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
6. การคุมประพฤติผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษ และลดวันต้องโทษจำคุก
7. ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามแนวทางของสหประชาชาติ

สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นประกอบด้วยผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานทุกระดับ รวมไปถึงกลุ่มคนและสังคมภายนอก โดยเฉพาะในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดำเนินงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ดำเนินการ และเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องจะต้องมีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้อง เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ยอมรับ และพร้อมที่จะนำไปใช้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยเฉพาะผู้บัญชาการเรือนจำและผู้อำนวยการทัณฑสถาน เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เพราะนโยบายใดก็ตาม หากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ก็ยากที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้



## 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานที่พิเศษของเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ ที่แตกต่างกันไปจากหน่วยงานอื่นๆ ทั่วไป คือ มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จากการต้องอยู่เวรยามรักษาการณ์ ทำให้ต้องปฏิบัติงานเป็นระยะเวลายาวนาน และต้องอยู่เวรยามรักษาการณ์ในเวลาราชการ และเวรยามรักษาการณ์นอกเวลาราชการของวันทำการปกติอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 – 2 วัน (วันหยุดของวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ 1 วัน) จากการศึกษาชั่วโมงการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า เจ้าหน้าที่ 1 คน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยเฉลี่ยอย่างน้อย 15 ชั่วโมง ต่อวัน หรือ 103 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่ข้าราชการหน่วยงานอื่น ปฏิบัติหน้าที่เพียงวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น

งานเรือนจำและทัณฑสถาน นับว่าเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนเสี่ยงอันตราย และเต็มไปด้วยปัญหาตลอดเวลา เพราะเรือนจำและทัณฑสถาน เป็นสถานที่คุมขังผู้กระทำความผิดเป็นจำนวนมาก ล้วนแต่เป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความยุ่งยากในตัวเอง มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ฝ่าฝืนกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของสังคม บางคนประกอบอาชญากรรมประเภทร้ายแรง คดีอุกฉกรรจ์ เป็นอาชญากรอาชีพ เมื่อเข้ามาอยู่ในเรือนจำก็มีแนวคิดที่จะก่อเหตุร้าย เพื่อแหก หัก หลบหนีตลอดเวลา พฤติกรรมการก่อเหตุร้ายรุนแรง มีการใช้อาวุธ จับเจ้าพนักงานไว้เป็นตัวประกัน เพื่อต่อรองในการแหกหักหลบหนี นอกจากนี้ยังมีผู้ต้องขังอีกจำนวนมากที่มีสภาพจิตใจไม่ปกติ ซึ่งพร้อมที่จะทำร้ายเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลาเช่นกัน เจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ จึงมีความเสี่ยงและความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพปัญหาการปฏิบัติงานเรือนจำและทัณฑสถานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวน ผู้ต้องขัง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ไม่สามารถปฏิบัติงานควบคุมดูแลได้ทั่วถึง ต้อง รับผิดชอบงานหลายด้าน จึงเกิดความเบื่องาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดขวัญและกำลังใจ สภาพแวดล้อมของเรือนจำและทัณฑสถาน สร้างความท้อถอยเบื่อหน่าย ทำงานด้วยความคราคร่าทำให้เกิดความเครียดได้

เกียรติศักดิ์ สุขสาคร (2547 : 3) ได้กล่าวถึง ปัญหาด้านบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งมีการรายงานผลการศึกษาจากข้าราชการที่ขอโอนหรือลาออก พบว่าสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจขอโอนหรือลาออก ส่วนใหญ่เป็นเพราะว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานตราคราคร่าอยู่เวรยาม รongลงมาตอบว่า งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เสี่ยงต่อความปลอดภัยของตนเอง และมีโอกาสผิดพลาดต่อกฎระเบียบได้ง่าย จากสถิติข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่กระทำผิดวินัยปี พ.ศ. 2539 จำนวน 365 ราย พบว่า ส่วนใหญ่ (จำนวน 128 ราย) มีความผิดฐาน ทำให้นักโทษหนี และrongลงมา

จำนวน 71 ราย มีความผิดฐานขาดเวรยาม จึงมีเจ้าหน้าที่หลายรายต้องถูกลงโทษทางวินัย ปลดออก และไล่ออก

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

#### 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

อรอนงค์ วังมะนาว (2544) ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระดับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ เพศและระดับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดจากการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ และเพศเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผ่องพรรณ วิโนจา (2544) ได้ศึกษาความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเจ้าหน้าที่เห็นว่าปัจจัยต่างๆ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านระเบียบนโยบาย สถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ภาระงานและความรับผิดชอบ ผู้ร่วมงาน และด้านปัญหาส่วนตัว โดยรวมมีผลกระทบต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เจ้าหน้าที่เห็นว่าผลกระทบต่อความเครียดเรียงตามลำดับคือ ปัจจัยด้านระเบียบนโยบาย สถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมเด็กและเยาวชน ภาระงานและความรับผิดชอบและผู้ร่วมงาน มีผลกระทบต่อความเครียดในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านปัญหาส่วนตัวมีผลกระทบต่อความเครียดในระดับน้อย สำหรับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับบางครั้ง พฤติกรรมเผชิญความเครียด 3 พฤติกรรมที่ใช้น้อยที่สุด ได้แก่ การหางานอดิเรกทำเมื่อยามว่าง พยายามรวบรวมสติ ไม่ตื่นตระหนก พร้อมเผชิญปัญหา และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมองค์กร

เกียรติศักดิ์ สุขสาคร (2547) ทำการศึกษาความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานประจำฝ่ายรักษาการณ : กรณีศึกษากลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขตอิสระ พบว่า เพศ ความเพียงพอของรายได้ และภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด เพราะรายได้ไม่พอใช้

และมีภาระครอบครัวมาก จึงทำให้เกิดความเครียดสูง สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ปัจจัยด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด แต่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ถูกส่งตัวมาปฏิบัติหน้าที่ประจำฝ่ายรักษาการณืเพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและระเบียบแบบแผนของฝ่ายปฏิบัติงานฝ่ายรักษาการณืเพื่อความชัดเจนและป้องกันความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นทำความดี ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบทุกกรณี จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้วยการจัดประชุมสัมมนา เกี่ยวกับผลงานความก้าวหน้า ข้อดี – ข้อเสีย รวมถึงลดความขัดแย้งส่วนตัวและระหว่างหน่วยงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย เช่น การเดิน – วิ่ง หรือการทดสอบสมรรถภาพ ทั้ง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรง และเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่

ประภาส ใจผาวัง (2547) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศการทำงาน ความพอใจในงาน และความสอดคล้อง ลักษณะกายภาพ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ระบบการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ควรสร้างงานด้วยการทำงานเป็นทีม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวกและขาดความสามัคคีในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน และความสอดคล้องระหว่างงานกับความรู้ความสามารถ ควรพิจารณาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดงานที่สอดคล้องกับความรู้ และผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานได้ตลอดเวลา ด้านลักษณะทางกายภาพของงาน ควรมีอุปกรณ์กันความปลอดภัยที่ทันสมัยและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ทันที ด้านระบบการบริหารงาน หาแนวทางแก้ไขในการปรับโครงสร้างบุคลากรของเรือนจำให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ควรให้ความเป็นธรรมในเรื่องการพิจารณา

ความดีความชอบ การแต่งตั้งโยกย้ายกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ไม่มีอคติเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ควรเร่งผลักดันให้มีการเพิ่มค่าเวรยามให้เหมาะสมกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อ ควรพิจารณาขออนุญาตเวรยามเจ้าหน้าที่ที่กำลังศึกษาต่อ และให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ระดับล่างก่อนที่จะมีนโยบายต่างๆ ออกมาให้ปฏิบัติ

ผลจากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนมากมีความเครียดจากการปฏิบัติงานในระดับต่ำจนถึงปานกลาง ซึ่งเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงความต้องการขั้นพื้นฐานสำหรับชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงาน เช่น รายได้ ภาระงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ระบบการบริหารซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรม วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 6 จะทำให้ได้ข้อมูลสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาระบบการมนุษย์เป็นความสำคัญอันดับแรก รองลงไปคือ พัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของบุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพต่างๆ

มนตรี นามมงคล และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียด ความคิดอยากฆ่าตัวตาย และความคิดอยากฆ่าผู้อื่น ของข้าราชการในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข 436 คน ตำรวจ 422 คน และครู 870 คน ที่ปฏิบัติอยู่ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีวิถีการดำเนินชีวิตที่เกือหนุนให้ปรับตัวรับกับความเครียดได้ดีกว่า ทำให้มีระดับความไวที่จะเกิดความเครียดต่ำกว่าข้าราชการสาธารณสุข และตำรวจ กลุ่มข้าราชการทั้งหมดมีความเครียดในระดับสูงถึงรุนแรง ร้อยละ 23.5 ส่วนใหญ่จะมีสาเหตุมาจากเรื่องเงิน ครอบครัว และสิ่งแวดล้อม โดยตำรวจจะเครียดในระดับที่จะก่อให้เกิดอันตรายมากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการสาธารณสุข และครู จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์พบว่า ระดับความเครียดจะมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับอายุ อายุราชการ รายได้ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส การศึกษา จำนวนบุตรที่มีการอาศัยอยู่ร่วมกันกับครอบครัว และสาขาอาชีพทางราชการ ข้าราชการตำรวจจะมีความคิดอยากฆ่าตัวตาย และฆ่าผู้อื่นสูงสุด รองลงมาคือ ข้าราชการสาธารณสุข และครู ร้อยละ 55.9 ของข้าราชการที่มีความคิดอยากฆ่าตัวตาย และจะมีความคิดฆ่าผู้อื่นด้วย

พิศุทธิ์ ไชชื่น (2541) ทำการเปรียบเทียบความเครียดของตำรวจ ที่มีความแตกต่างกันในชั้นยศ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการรับรู้สภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทุกด้าน ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการ

ทดสอบสมมติฐานพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการรับรู้ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเกี่ยวพันในงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเข้าใจในงาน ด้านความกดดันจากภายนอก ด้านความชัดเจนในงาน ด้านความแปลกใหม่ และด้านความพึงพอใจในสภาพกายภาพ อยู่ในระดับน้อย มีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่สูง

วรรณธนา ลีลาอัมพรสิน (2541) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ในหน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะสุขภาพความรู้สึกรู้สึก ความนึกคิดและอารมณ์มีผลต่อความเครียดในระดับต่ำ ในส่วนปัจจัยภายนอกบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ปัจจัยด้านกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมในห้องให้บริการทางโทรศัพท์ อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก ระยะทางจากบ้านมาที่ทำงาน และปัจจัยด้านองค์กร 4 ด้าน คือ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานและผู้ร่วมงาน มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง

สุครักษ์ พิละกันทา (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน และพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าตำรวจเชียงใหม่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิต ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ เลือกใช้พฤติกรรมเผชิญความเครียดทั้งแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งลดอารมณ์ในระดับน้อย และปานกลาง

ศิริมาส อเต็นต้า (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคาร ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระดับชั้น มีระดับความเครียดจากปัจจัยในการทำงานแตกต่างกัน และระดับความเครียดทั่วไปแตกต่างกัน ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไป ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความเครียดทั่วไป คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ณรงค์รัตน์ พิพัฒน์สวัสดิ์ (2542) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับปานกลาง และ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ ที่พักอาศัย สิ่งแวดล้อมขณะปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในราชการ ศักดิ์ศรีในอาชีพตำรวจ บทบาทหน้าที่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และด้านสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้พิพากษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความเครียดทั่วไปและความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ไม่มีผลต่อความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ส่วนอายุและอายุราชการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ปริมาณคดีที่ได้รับมอบหมายต่อเดือนและปริมาณคดีที่เสร็จสิ้นต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์และศาลฎีกามีความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเครียดทั่วไปของผู้พิพากษา โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร และด้านตัวงาน ตามลำดับ

पालชาติ ชาวโพธิ์หลวง (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และวิธีเผชิญความเครียดในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวน ในด้านลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมบนท้องถนน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจราจร เงินเดือนที่พักอาศัย และบุคลิกภาพ ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นกลุ่มผู้มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และกลุ่มผู้มีบุคลิกภาพแบบ B มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่ใช้วิธีเผชิญความเครียดแบบหนี อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจราจรและที่พักอาศัย กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวน ได้แก่ เงินเดือน (ต่ำกว่า 5,000 บาท) และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วารากรณ์ อมรเพชรกุล (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล กับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจจราจรส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่าไม่เครียด ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในระดับสูง จากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการกับปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ ส่วนการสนับสนุนทางสังคม พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงานและจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการปัญหา และมีเพียงการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีเพียงการศึกษาเท่านั้นที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหา ส่วนสถานภาพสมรสและรายได้ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการกับอารมณ์ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้ตำรวจจราจรได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากขึ้น จัดกิจกรรมให้ตำรวจจราจร ได้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนข่าวสารกัน รวมทั้งจัดเครื่องมือเครื่องใช้ จัดสรรงบประมาณ และอัตราค่าจ้าง ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้ตำรวจจราจรมีการเผชิญความเครียดที่เหมาะสมมากขึ้น

อุบลวนา ขวัญบุญจันทร์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเครียดและสุขภาพจิตของตำรวจ สถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตำรวจส่วนใหญ่มีความเครียดระดับปานกลาง และพบว่า มีรายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ตำรวจมีความเครียดสูงจะมีปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้นด้วย

สกลนวรรษ ล้วนสมหวัง (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อความเครียดเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีผลกระทบต่อความเครียดในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพิ่มเงินเดือน

และสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย น้ำชา – กาแฟ ในสำนักงาน จัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น เพื่อจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งกลุ่มที่ปฏิบัติงานในกลางวันและกลางคืน ควรปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีเวลากับครอบครัวมากขึ้น และควรให้ความเสมอภาคในการบังคับบัญชา

กิติ ยุคตานนท์ (2545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ อำนวยการจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กองบัญชาการตำรวจ นครบาล พบว่า ภูมิหลังส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร มีผลต่อระดับความเครียด แต่ระดับความเครียดนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ระดับความเครียด อาการทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลางเป็นบางครั้ง ระดับความเครียดดังกล่าวถือว่าเป็นภาวะปกติของการปฏิบัติงานด้านการจราจร อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้วิจัยเสนอแนะดังต่อไปนี้ คือควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุและพฤติกรรมการเกิดความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกสายงาน และควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อข้อมูลในเชิงลึก

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด มีทั้งปัจจัยที่เป็นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ อาชวราชการ ระดับชั้น สายงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา นโยบายคำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ระดับที่แตกต่างกันไป ตามสถานที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อการศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 รวมทั้งศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1 - 5) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำเขต 6 จำนวน 9 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์ เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก เรือนจำกลางนครสวรรค์ เรือนจำจังหวัดพิจิตร เรือนจำกลางตาก เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์ เรือนจำกลางกำแพงเพชร และเรือนจำจังหวัดสุโขทัย รวมทั้งสิ้น 567 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1-5 ในเรือนจำเขต 6

เรือนจำ	จำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (คน)
1. เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์	50
2. เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	40
3. เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	79
4. เรือนจำกลางนครสวรรค์	103
5. เรือนจำจังหวัดพิจิตร	48
6. เรือนจำกลางตาก	50
7. เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	70
8. เรือนจำกลางกำแพงเพชร	84
9. เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	43
รวม	567

ที่มา : ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษเรือนจำกลางพิษณุโลก (2549)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ระดับ 1-5 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ เขต 6 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยวิธีของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) ตามสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ระดับปฏิบัติการในเรือนจำ เขต 6
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนที่กำหนด .05 (5%)

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้คือ

$$\begin{aligned} n &= \frac{567}{1 + 567(0.05)^2} \\ &= 234.53 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอย่างน้อยจำนวน 235 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 327 คน เพื่อต้องการให้ได้แบบสอบถามสมบูรณ์กลับมาเท่าจำนวนที่ต้องการ และผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ระดับ 1-5 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเรือนจำเขต 6 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน(Proportional Sampling) ของเจ้าหน้าที่ระดับ 1-5 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเรือนจำเขต 6

เรือนจำ	ประชากร (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. เรือนจำจังหวัดอุดรธานี	50	0.09	21
2. เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	40	0.07	16
3. เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	79	0.14	33
4. เรือนจำกลางนครสวรรค์	103	0.18	43
5. เรือนจำจังหวัดพิจิตร	48	0.08	19
6. เรือนจำกลางตาก	50	0.09	21
7. เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	70	0.12	29
8. เรือนจำกลางกำแพงเพชร	84	0.15	35
9. เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	43	0.08	18
รวม	567	1.00	235

จากนั้นเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ของเจ้าหน้าที่ระดับ 1-5 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเรือนจำเขต 6

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ประเภทและรายละเอียดของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ได้คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนี้ขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้างซึ่งมีคำถามทั้งปลายปิด (close-ended) และแบบปลายเปิด (open-ended) คำถามปลายเปิดนั้นมีคำตอบให้เลือกตอบคำตอบเดียว และเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's method scale) ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ส่วนคำถามแบบปลายเปิดผู้ตอบสามารถเขียนคำตอบได้ตามที่ต้องการ แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความเครียดซึ่งเป็นผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ในการคำนวณคะแนนค่าเฉลี่ยของการตอบแบบสอบถาม โดยการแบ่งระดับของความเครียดในแต่ละด้านเป็น 5 ระดับ ตามวิธีจัดแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยทางสังคมศาสตร์ซึ่งเป็นค่ามาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ เรียกว่า Arbitrary Weighting Method (สิน พันธุ์พินิจ 2544 : 176 – 177) และจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย เป็นระดับความเครียด มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย

1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความเครียดน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความเครียดน้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความเครียดปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความเครียดมาก
4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเครียดมากที่สุด

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและด้านงานราชทัณฑ์ เพื่อ

ขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) มีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. อาจารย์สุนนทิพย์ จิตสว่าง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริ พรหมดี
3. ดร. ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์
4. อาจารย์พุทธสัทธา จันตาไชย

2.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย (key group) โดยนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำจังหวัดลำพูน จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method) พบว่า มีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.8410 จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก่อนที่จะนำไปใช้จริง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดเป็นดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังเรือนจำในเขต 6 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 กันยายน-30 พฤศจิกายน 2549

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม มีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

3.3.1 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ ด้วยวิธีการจับสลาก โดยเขียนชื่อของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ซึ่งอยู่ในระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ลงในกระดาษแต่ละแผ่นแล้วม้วนใส่ภาชนะคละกั้นให้ทั่ว แล้วหยิบสลากขึ้นมาตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้เป็นจำนวนเฉพาะของแต่ละเรือนจำ

3.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่สุ่มหยิบได้ด้วยตนเอง และเมื่อผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามในทันที หากข้อมูลที่ได้รับไม่ครบถ้วนก็จะขอให้ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามจนครบถ้วน

3.3.3 ในกรณีที่ไม่มีผู้ให้ข้อมูลตามรายชื่อที่จับสลากได้ผู้วิจัยจะดำเนินการหยิบสลากใบใหม่เพื่อทดแทนให้ครบจำนวนที่ต้องการ แต่พบว่าบางแห่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 – 5 ได้ไปประชุมอบรมสัมมนาออกพื้นที่ จึงทำให้จำนวนตัวอย่างไม่ครบตามต้องการ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจให้คะแนน ลงรหัส (coding) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อใช้บรรยายให้เห็นคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างและนำคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไปอ้างอิงคุณลักษณะของประชากร ดังนี้

4.2.1 ใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกรณีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

4.2.2 ใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกรณีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ขึ้นไป

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

ตอนที่ 4 แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.4 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 22.6

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.5

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 70.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นม่าย คิดเป็นร้อยละ 1.8

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.8

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 20,001 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ รายได้

n = 327		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	253	77.4
หญิง	74	22.6
รวม	327	100.0
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	38	11.5
26 – 35 ปี	95	29.1
36 – 45 ปี	114	34.9
46 ปี ขึ้นไป	80	24.5
รวม	327	100.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	59	18.0
สมรส	230	70.4
หย่าร้าง	32	9.8
ม่าย (สามีหรือภรรยาเสียชีวิต)	6	1.8
รวม	327	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	75	22.9
อนุปริญญา หรือ ปวส.	76	23.2
ปริญญาตรี	144	44.1
ปริญญาโท	32	9.8
รวม	327	100.0



## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 327		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>รายได้ต่อเดือน (รวมเงินเดือน ค่าล่วงเวลาทำการและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับ)</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	74	22.6
10,001 – 15,000 บาท	121	37.1
15,001 – 20,000 บาท	72	22.0
20,001 บาท ขึ้นไป	60	18.3
<b>รวม</b>	<b>327</b>	<b>100.0</b>

**ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่**

ข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้น  
อายุราชการ และสถานที่ทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

**สายงานที่ปฏิบัติ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานควบคุมและรักษาการณ์  
คิดเป็นร้อยละ 38.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด ปฏิบัติงานในสายการศึกษาและพัฒนา  
จิตใจ คิดเป็นร้อยละ 7.3

**ระดับชั้น** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 59.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่  
มีจำนวนน้อยที่สุด อยู่ในระดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 4.9

**อายุราชการ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.2  
ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุราชการระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.2

**สถานที่ทำงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก คิดเป็น  
ร้อยละ 18.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดปฏิบัติงานอยู่ที่เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี คิดเป็น  
ร้อยละ 4.7

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 จำแนกตาม  
สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้น อายุราชการ และสถานที่ทำงาน

n = 327		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>สายงานที่ปฏิบัติ</b>		
ควบคุมและรักษาการณ์	127	38.8
ทัณฑปฏิบัติ	34	10.4
สวัสดิการและงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	31	9.5
อบรมและฝึกวิชาชีพ	66	20.2
การศึกษาและพัฒนาจิตใจ	24	7.3
บริหารงานทั่วไป	45	13.8
รวม	327	100.0
<b>ระดับชั้น</b>		
ระดับ 1	16	4.9
ระดับ 2	47	14.4
ระดับ 3	38	11.6
ระดับ 4	30	9.2
ระดับ 5	196	59.9
รวม	327	100.0
<b>อายุราชการ</b>		
1 – 10 ปี	164	50.2
11 – 20 ปี	74	22.6
21 ปี ขึ้นไป	89	27.2
รวม	327	100.0
<b>สถานที่ทำงาน</b>		
เรือนจำจังหวัดอุดรธานี	40	12.2
เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	15	4.7
เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	60	18.3
เรือนจำกลางนครสวรรค์	53	16.2

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 327		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานที่ทำงาน (ต่อ)</b>		
เรือนจำจังหวัดพิจิตร	37	11.3
เรือนจำกลางตาก	27	8.3
เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	42	12.8
เรือนจำกลางกำแพงเพชร	32	9.8
เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	21	6.4
รวม	327	100.0

## ตอนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อความเครียด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับความเครียด คือ ระดับความเครียดน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มากและมากที่สุด ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3 และ 4.4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

**ด้านสภาพและลักษณะของงาน** กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากอิทธิพลด้านสภาพและลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าสายงานอื่น และประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด คือ ลักษณะงานที่มีปัญหา ความขัดแย้งกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ปฏิบัติงาน

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากอิทธิพลด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการฟ้องร้องผู้บังคับบัญชาและกลั่นแกล้งกันเสมอ และประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ

**ด้านผู้บังคับบัญชา** กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากอิทธิพลด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่ม

ตัวอย่างสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยมีความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และ ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีคุณธรรม

**ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน** กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากอิทธิพลด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณ และระเบียบปฏิบัติ และประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด คือ หน่วยงานมีนโยบายไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

สำหรับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 โดยรวมเฉลี่ยอันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

(n = 327)

สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด	ลำดับที่
ด้านสภาพและลักษณะของงาน	2.74	0.57	ปานกลาง	2
ด้านเพื่อนร่วมงาน	2.94	0.87	ปานกลาง	1
ด้านผู้บังคับบัญชา	2.68	0.85	ปานกลาง	3
ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	2.63	0.83	ปานกลาง	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.76</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ตารางที่ 4.4 ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ใน 4 ด้าน

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>1. ด้านสภาพและ ลักษณะของงาน</b>						<b>2.74</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2</b>
1.1 งานที่ปฏิบัติไม่มี โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่ การ งานมากกว่าสาย งานอื่น	113 (34.6)	84 (25.7)	53 (16.2)	46 (14.1)	31 (9.5)	3.62	1.34	มาก	
1.2 หน่วยงานที่ ปฏิบัติไม่มีความ มั่นคง มีความ กังวลว่าจะถูกให้ ออกจากงาน	91 (27.8)	60 (18.3)	53 (16.2)	53 (16.2)	70 (21.4)	3.15	1.52	ปานกลาง	
1.3 การไม่ได้รับ ความเป็นธรรม ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ปรับเปลี่ยน หน้าที่	61 (18.7)	80 (24.5)	60 (18.3)	71 (21.7)	55 (16.8)	3.06	1.37	ปานกลาง	
1.4 การไม่มีโอกาสที่ ได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ การ งานในอนาคต อย่างแน่นอน	56 (17.1)	87 (26.6)	62 (19.0)	62 (19.0)	60 (18.3)	3.05	1.37	ปานกลาง	
1.5 หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพต่อการ ปฏิบัติงาน	73 (22.3)	64 (19.6)	51 (15.6)	85 (26.0)	54 (16.5)	3.05	1.42	ปานกลาง	

n = 327

## ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 327

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>1. ด้านสภาพและลักษณะของงาน (ต่อ)</b>									
1.6 การไม่มีโอกาสที่จะสร้างผลงานดีเด่นในอนาคตอย่างแน่นอน	52 (15.9)	85 (26.0)	67 (20.5)	68 (20.8)	55 (16.8)	3.03	1.33	ปานกลาง	
1.7 หน่วยงานไม่ได้มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้ตรงตามความสามารถ	51 (15.6)	85 (26.0)	58 (17.7)	61 (18.7)	72 (22.0)	2.94	1.40	ปานกลาง	
1.8 ปัจจุบันงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากเกินไป	62 (19.0)	66 (20.2)	61 (18.7)	60 (18.3)	78 (23.9)	2.92	1.45	ปานกลาง	
1.9 หน่วยงานไม่ได้ดำเนินงานในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่	43 (13.1)	76 (23.2)	67 (20.5)	68 (20.8)	73 (22.3)	2.84	1.36	ปานกลาง	
1.10 งานที่ปฏิบัติมีลักษณะยุ่งยากในการปฏิบัติ	44 (13.5)	51 (15.6)	69 (21.1)	86 (26.3)	77 (23.5)	2.69	1.35	ปานกลาง	
1.11 ปริมาณงานที่ปฏิบัติปัจจุบันมีปริมาณงานมากกว่าผู้อื่นในระดับเดียวกัน	43 (13.1)	60 (18.3)	63 (19.3)	75 (22.9)	86 (26.3)	2.69	1.38	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ด้านสภาพและ ลักษณะของงาน (ต่อ)									
1.12 หน้าที่ความ รับผิดชอบมาก เกินไปทำให้ ด้อยประสิทธิภาพ	45 (13.8)	48 (14.7)	64 (19.6)	80 (24.5)	90 (27.5)	2.63	1.38	ปานกลาง	
1.13 หน่วยงานมี บุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับงานที่ รับผิดชอบ	32 (9.8)	59 (18.0)	65 (19.9)	82 (25.1)	89 (27.2)	2.58	1.32	ปานกลาง	
1.14 งานที่ได้ รับผิดชอบใน ปัจจุบัน ไม่เกิด ความ ภาคภูมิใจ	41 (12.5)	54 (16.5)	63 (19.3)	64 (19.6)	105 (32.1)	2.58	1.41	ปานกลาง	
1.15 การประสานงาน กับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น ไม่ได้รับความ สะดวกเท่าที่ควร	22 (6.7)	36 (11.0)	60 (18.3)	119 (36.4)	90 (27.5)	2.33	1.18	น้อย	
1.16 งานที่ปฏิบัติเป็น งานที่ซ้ำซาก นำ เบื่อและไม่ตรง กับความรู้ ความสามารถ	24 (7.3)	37 (11.3)	66 (20.2)	94 (28.7)	106 (32.4)	2.32	1.24	น้อย	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 327

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<b>1. ด้านสภาพและลักษณะของงาน (ต่อ)</b>									
1.17 งานที่ปฏิบัติไม่ สามารถพัฒนา ให้มี ความก้าวหน้าได้ ในอนาคต	32 (9.8)	32 (9.8)	49 (15.0)	91 (27.8)	123 (37.6)	2.26	1.32	น้อย	
1.18 ลักษณะงานที่ ปฏิบัติมีความ ซ้ำซ้อนกับ หน่วยงานอื่น	29 (8.9)	27 (8.3)	65 (19.9)	60 (18.3)	146 (44.6)	2.18	1.32	น้อย	
1.19 ลักษณะงานมี ปัญหาที่มีความ ขัดแย้งกับ หน่วยงานอื่นใน พื้นที่ปฏิบัติงาน	13 (4.0)	37 (11.3)	50 (15.3)	83 (25.4)	144 (44.0)	2.06	1.19	น้อย	
<b>2. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						2.94	0.87	ปานกลาง	1
2.1 เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานมีการ ฟ้องร้อง ผู้บังคับบัญชา และกลั่นแกล้ง กันเสมอ	106 (32.4)	89 (27.2)	61 (18.7)	41 (12.5)	30 (9.2)	3.61	1.30	มาก	
2.2 เพื่อนร่วมงานมี เรื่องทะเลาะกัน ระหว่าง ปฏิบัติงาน	84 (25.7)	81 (24.8)	66 (20.2)	51 (15.6)	45 (13.8)	3.33	1.37	ปานกลาง	



ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
n = 327									
<b>2. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>									
<b>(ต่อ)</b>									
2.3	เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานมีการ แบ่งพรรคแบ่ง พวกกันทำงาน	77 (23.5)	93 (28.4)	55 (16.8)	54 (16.5)	48 (14.7)	3.30	1.38	ปานกลาง
2.4	เจ้าหน้าที่ไม่มี การปรึกษาหารือ กันในการ แก้ปัญหาการ ปฏิบัติงาน	39 (11.9)	84 (25.7)	69 (21.1)	77 (23.5)	58 (17.7)	2.91	1.29	ปานกลาง
2.5	เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานไม่มี การช่วยเหลือกัน ในระหว่าง ผู้ร่วมงาน	36 (11.0)	91 (27.8)	63 (19.3)	77 (23.5)	60 (18.3)	2.90	1.30	ปานกลาง
2.6	การไม่มีโอกาส แสดงความคิดเห็น ได้แก่เพื่อน ร่วมงาน	50 (15.3)	72 (22.0)	64 (19.6)	69 (21.1)	72 (22.0)	2.87	1.38	ปานกลาง
2.7	เพื่อนร่วมงานไม่ มีความสามัคคีจึง มีผลต่อการ ปฏิบัติงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	39 (11.9)	74 (22.6)	70 (21.4)	79 (24.2)	65 (19.9)	2.83	1.31	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
n = 327									
<b>2. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>									
<b>(ต่อ)</b>									
2.8 เพื่อนร่วมงานไม่ มีความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกัน ในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความ เต็มใจ	35 (10.7)	76 (23.2)	69 (21.1)	82 (25.1)	65 (19.9)	2.80	1.29	ปานกลาง	
2.9 เพื่อนร่วมงานไม่ ยอมรับ	16 (4.9)	21 (6.4)	38 (11.6)	104 (31.8)	148 (45.3)	1.94	1.13	น้อย	
<b>3. ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						<b>2.68</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3</b>
3.1 ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน โดยมีความ ลำเอียง เข้าข้าง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	71 (21.7)	74 (22.6)	62 (19.0)	60 (18.3)	60 (18.3)	3.11	1.42	ปานกลาง	
3.2 ผู้บังคับบัญชา พิจารณาความดี ความชอบอย่าง ไม่เป็นธรรม	56 (17.1)	76 (23.2)	58 (17.7)	79 (24.2)	58 (17.7)	2.98	1.37	ปานกลาง	
3.3 ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อย่างไม่ หลักเกณฑ์และ ไม่น่าเชื่อถือ	52 (15.9)	73 (22.3)	59 (18.0)	82 (25.1)	61 (18.7)	2.92	1.36	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
n = 327									
<b>3. ด้านผู้บังคับบัญชา</b>									
<b>(ต่อ)</b>									
3.4 หน่วยงานสาย บังคับบัญชา สั่ง การ ไม่มีความ ชัดเจน	50 (15.3)	70 (21.4)	67 (20.5)	75 (22.9)	65 (19.9)	2.89	1.36	ปานกลาง	
3.5 ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้คำปรึกษา หารือแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการ ปฏิบัติงาน	35 (10.7)	61 (18.7)	61 (18.7)	89 (27.2)	81 (24.8)	2.63	1.32	ปานกลาง	
3.6 ผู้บังคับบัญชาไม่ ใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจปัญหา ใน การปฏิบัติงาน เสมอ	34 (10.4)	66 (20.2)	49 (15.0)	97 (29.7)	81 (24.8)	2.62	1.33	ปานกลาง	
3.7 ผู้บังคับบัญชามัก ช่วยเหลือและ เข้าข้างฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งเมื่อมี ความขัดแย้ง	31 (9.5)	41 (12.5)	40 (12.2)	94 (28.7)	121 (37.0)	2.29	1.33	น้อย	
3.8 ผู้บังคับบัญชาไม่ มีคุณธรรม	17 (5.2)	28 (8.6)	42 (12.8)	104 (31.8)	136 (41.6)	2.04	1.17	น้อย	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการทำงาน	ความเครียด					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเครียด	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการ ปฏิบัติงาน						2.63	0.83	ปานกลาง	4
4.1 งานที่ปฏิบัติไม่มี ความสอดคล้อง กับแผนงาน งบประมาณ ระเบียบปฏิบัติ	55 (16.8)	60 (18.3)	57 (17.4)	85 (26.0)	70 (21.4)	2.83	1.40	ปานกลาง	
4.2 ลักษณะงานที่ ปฏิบัติยึด กฎระเบียบจน ขาดความ ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์	40 (12.2)	50 (15.3)	65 (19.9)	100 (30.6)	72 (22.0)	2.65	1.31	ปานกลาง	
4.3 ลักษณะงานที่ ปฏิบัติมีระเบียบ แบบแผน ขั้นตอน ที่ ยุ่งยากทำให้ ดำเนินงานล่าช้า	39 (11.9)	46 (14.1)	72 (22.0)	74 (22.6)	96 (29.4)	2.57	1.35	ปานกลาง	
4.4 หน่วยงานมี นโยบายไม่ ชัดเจนและไม่ เป็นไป ใน แนวทางเดียวกัน	30 (9.2)	50 (15.3)	56 (17.1)	98 (30.0)	93 (28.4)	2.47	1.30	น้อย	
รวมเฉลี่ย						2.76	0.54	ปานกลาง	

n = 327

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ ระดับชั้น สายงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงานกับตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ กรณีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ t-test ส่วนสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ กรณีตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ขึ้นไป คือ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบพบว่า

**สมมติฐานที่ 1** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยแบ่งเพศของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง พบว่ามีค่าเฉลี่ยความเครียดรวมทุกด้านของกลุ่มเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่ากลุ่มเพศชาย และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่รวมทุกด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดง รายละเอียดในตารางที่ 4.5

1.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มเพศชายมีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงกว่ากลุ่มเพศ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่ากลุ่มเพศชาย เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มเพศชาย เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเพศชายมีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มเพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.5 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามเพศ

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
ชาย	253	2.744	.584	.335	325	.738
หญิง	74	2.718	.510			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
ชาย	253	2.871	.858	-2.724	325	.007*
หญิง	74	3.183	.891			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
ชาย	253	2.668	.843	-.658	325	.511
หญิง	74	2.741	.857			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ</b>						
<b>ในการปฏิบัติงาน</b>						
ชาย	253	2.689	.837	2.455	325	.015*
หญิง	74	2.422	.777			
<b>รวมทุกด้าน</b>						
ชาย	253	2.751	.556	-.620	325	.535
หญิง	74	2.796	0.48			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา กลุ่มอายุ 26 – 35 ปี กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี และกลุ่มอายุ 46 ปี ขึ้นไป พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา มีความเครียดสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่รวมทุกด้านระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

2.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มอายุ 25 ปี ลงมา มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 26 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25 ปีลงมา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงสุด ส่วนกลุ่มอายุ 26 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชาระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มอายุ 25 ปีลงมา มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.144 ส่วนกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.6 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามอายุ

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
25 ปีลงมา	38	2.935	0.408	2.454	326	.063
26 – 35 ปี	95	2.660	0.593			
36 – 45 ปี	114	2.770	0.524			
46 ปีขึ้นไป	80	2.692	0.642			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
25 ปีลงมา	38	2.631	0.916	2.585	326	.053
26 – 35 ปี	95	2.880	0.864			
36 – 45 ปี	114	3.060	0.801			
46 ปีขึ้นไป	80	2.994	0.941			



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
25 ปีลงมา	38	2.714	0.739	0.875	326	.454
26-35 ปี	95	2.568	0.908			
36-45 ปี	114	2.750	0.781			
46 ปีขึ้นไป	80	2.716	0.904			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน</b>						
25 ปีลงมา	38	3.144	0.662	6.502	326	.000*
26-35 ปี	95	2.508	0.822			
36-45 ปี	114	2.647	0.749			
46 ปีขึ้นไป	80	2.503	0.935			
<b>รวมทุกด้าน</b>						
25 ปีลงมา	38	2.846	0.419	1.548	326	.202
26-35 ปี	95	2.675	0.582			
36-45 ปี	114	2.817	0.510			
46 ปีขึ้นไป	80	2.744	0.578			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่ม โสด สมรส หย่าร้าง และม่าย พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของ กลุ่ม สถานภาพม่ายมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7

3.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มสถานภาพม่าย มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงสุด กลุ่มสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานสูงสุด กลุ่มสถานภาพม่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงสุด กลุ่มสถานภาพม่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มสถานภาพม่าย มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนกลุ่มสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.7 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

n = 327

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
โสด	59	2.683	0.550	1.629	326	.182
สมรส	230	2.732	0.573			
หย่าร้าง	32	2.795	0.533			
ม่าย	6	3.200	0.629			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
โสด	59	2.904	0.962	1.189	326	.314
สมรส	230	2.984	0.847			
หย่าร้าง	32	2.802	0.923			
ม่าย	6	2.426	0.701			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
โสด	59	2.773	0.871	.468	326	.705
สมรส	230	2.677	0.867			
หย่าร้าง	32	2.629	0.717			
ม่าย	6	2.416	0.233			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน</b>						
โสด	59	2.466	0.881	.208	326	.002*
สมรส	230	2.595	0.798			
หย่าร้าง	32	3.055	0.808			
ม่าย	6	3.291	0.828			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>รวมทุกด้าน</b>						
โสด	59	2.728	0.571	.208	326	.891
สมรส	230	2.763	0.555			
หย่าร้าง	32	2.789	0.395			
ม่าย	6	2.886	0.477			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 4** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาโท พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการหน้าที่ของกลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.8

4.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.8 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	75	2.537	0.598	6.558	326	.000*
อนุปริญญา/ปวส.	76	2.890	0.609			
ปริญญาตรี	144	2.719	0.487			
ปริญญาโท	32	2.982	0.547			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
โสด	75	3.055	0.832	2.539	326	.040*
สมรส	76	3.062	0.928			
หย่าร้าง	144	2.913	0.832			
ม่าย	32	2.548	0.957			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
โสด	75	2.681	0.854	2.249	326	.064
สมรส	76	2.886	0.878			
หย่าร้าง	144	2.615	0.858			
ม่าย	32	2.585	0.603			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ</b>						
<b>ในการปฏิบัติงาน</b>						
โสด	75	2.530	0.760	4.217	326	.002*
สมรส	76	2.734	0.841			
หย่าร้าง	144	2.539	0.847			
ม่าย	32	3.078	0.731			
<b>รวมทุกด้าน</b>						
โสด	75	2.678	0.560	3.317	326	.011*
สมรส	76	2.912	0.588			
หย่าร้าง	144	2.723	0.499			
ม่าย	32	2.819	0.490			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้ต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งรายได้ของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท/เดือน กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท/เดือน กลุ่มที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน และ กลุ่มที่มี 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงาน กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างแสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

5.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชา สูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป/เดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามรายได้

n = 327

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
5,000 – 10,000 บาท/เดือน	74	2.784	0.509	.993	326	.396
10,001 – 15,000 บาท/เดือน	121	2.753	0.616			
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	72	2.638	0.599			
20,001 บาทขึ้นไป/เดือน	60	2.771	0.491			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
5,000 – 10,000 บาท/เดือน	74	2.932	0.904	3.451	326	.017*
10,001 – 15,000 บาท/เดือน	121	2.869	0.837			
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	72	2.813	0.884			
20,001 บาทขึ้นไป/เดือน	60	3.255	0.849			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
5,000 – 10,000 บาท/เดือน	74	2.661	0.780	4.450	326	.004*
10,001 – 15,000 บาท/เดือน	121	2.682	0.857			
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	72	2.460	0.828			
20,001 บาทขึ้นไป/เดือน	60	2.989	0.850			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน</b>						
5,000 – 10,000 บาท/เดือน	74	2.658	0.736	.488	326	.691
10,001 – 15,000 บาท/เดือน	121	2.630	0.917			
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	72	2.687	0.814			
20,001 บาทขึ้นไป/เดือน	60	2.520	0.782			



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>รวมทุกด้าน</b>						
5,000 – 10,000 บาท/เดือน	74	2.780	0.518	2.367	326	.071
10,001 – 15,000 บาท/เดือน	121	2.752	0.571			
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	72	2.647	0.555			
20,001 บาทขึ้นไป/เดือน	60	2.895	0.467			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุราชการต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10

6.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

6.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด กลุ่มที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่

ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่าง กัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้

6.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด กลุ่มที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

6.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฏระเบียบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามอายุราชการ

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
1 – 10 ปี	164	2.744	0.547	1.544	326	.215
11 – 20 ปี	74	2.817	0.586			
21 ปีขึ้นไป	89	2.661	0.584			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
1 – 10 ปี	164	2.769	0.853	6.816	326	.001*
11 – 20 ปี	74	3.157	0.791			
21 ปีขึ้นไป	89	3.081	0.923			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
1 – 10 ปี	164	2.562	0.824	3.537	326	.030*
11 – 20 ปี	74	2.831	0.818			
21 ปีขึ้นไป	89	2.787	0.881			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ</b>						
<b>ในการปฏิบัติงาน</b>						
1 – 10 ปี	164	2.690	0.836	3.651	326	.027*
11 – 20 ปี	74	2.733	0.822			
21 ปีขึ้นไป	89	2.429	0.801			
<b>รวมทุกด้าน</b>						
1 – 10 ปี	164	2.709	.535	2.780	326	.063
11 – 20 ปี	74	2.886	.534			
21 ปีขึ้นไป	89	2.755	.547			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 7** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับชั้นต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งระดับชั้นของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2 กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 3 กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4 และกลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างแสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียด ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.11

7.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

7.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

7.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.723 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเท่ากับ 2.433 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

7.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2 มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามระดับชั้น

n = 327

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1	16	2.825	0.435	.499	326	.737
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2	47	2.748	0.662			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 3	38	2.769	0.493			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4	30	2.611	0.495			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5	196	2.742	0.578			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1	16	3.208	0.620	1.701	326	.149
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2	47	2.730	0.917			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 3	38	2.836	0.949			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4	30	2.807	0.901			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5	196	3.011	0.856			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1	16	2.710	0.835	.822	326	.512
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2	47	2.718	0.840			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา (ต่อ)</b>						
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 3	38	2.631	0.942			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4	30	2.433	0.945			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5	196	2.723	0.813			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบใน การปฏิบัติงาน</b>						
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1	16	2.734	0.551	.906	326	.461
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2	47	2.771	0.884			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 3	38	2.631	0.827			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4	30	2.416	0.592			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5	196	2.618	0.866			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>รวมทุกด้าน</b>						
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1	16	2.878	0.414	.928	326	.425
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2	47	2.741	0.627			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 3	38	2.743	0.557			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 4	30	2.600	0.526			
กลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 5	196	2.785	0.527			

**สมมติฐานที่ 8** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งสายงานการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม คือ กลุ่มงานควบคุมและรักษาการณ์ กลุ่มงานอบรมและฝึกวิชาชีพ กลุ่มงานทัณฑปฏิบัติ กลุ่มงานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ กลุ่มงานสวัสดิการและงานสงเคราะห์ผู้ต้องหา และกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

8.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มงานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด กลุ่มงานอบรมและฝึกอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสายงานปฏิบัติแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

8.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มงานควบคุมและรักษาการณ์ มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด กลุ่มงานอบรมและฝึกอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสายงานการปฏิบัติแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

8.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มงานควบคุมและรักษาการณ์ มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด กลุ่มงานอบรมและฝึกอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสายงานการปฏิบัติแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

8.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มงานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มงานทัณฑปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสายงานปฏิบัติแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามสายงานการปฏิบัติ

n = 327

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
งานควบคุมและรักษาการณ์	127	2.678	0.577	2.479	326	0.032*
งานอบรมและฝึกวิชาชีพ	66	2.648	0.620			
งานทัณฑปฏิบัติ	34	2.744	0.431			
งานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	24	2.993	0.616			
งานสวัสดิการ	31	2.719	0.555			
และงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง						
งานบริหารงานทั่วไป	45	2.911	0.474			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
งานควบคุมและรักษาการณ์	127	3.094	0.891	1.639	326	0.149
งานอบรมและฝึกวิชาชีพ	66	2.750	0.843			
งานทัณฑ์ปฏิบัติ	34	2.918	0.937			
งานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	24	2.763	0.983			
งานสวัสดิการ	31	2.942	0.840			
และงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง						
งานบริหารงานทั่วไป	45	2.903	0.744			
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
งานควบคุมและรักษาการณ์	127	2.820	0.901	1.736	326	0.126
งานอบรมและฝึกวิชาชีพ	66	2.452	0.837			
งานทัณฑ์ปฏิบัติ	34	2.658	0.680			
งานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	24	2.734	0.844			
งานสวัสดิการ	31	2.693	0.832			
และงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง						
งานบริหารงานทั่วไป	45	2.627	0.7789			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ</b>						
<b>ในการปฏิบัติงาน</b>						
งานควบคุมและรักษาการณ์	127	2.545	0.816	2.362	326	0.040*
งานอบรมและฝึกวิชาชีพ	66	2.568	0.810			
งานทัณฑ์ปฏิบัติ	34	2.544	0.747			
งานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	24	3.104	1.057			
งานสวัสดิการและ	31	2.596	0.884			
งานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง						
งานบริหารงานทั่วไป	45	2.788	0.717			



ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>รวมทุกด้าน</b>						
งานควบคุมและรักษาการณ์	127	2.784	0.586	1.433	326	.212
งานอบรมและฝึกอบรมวิชาชีพ	66	2.624	0.539			
งานทัศนศึกษาปฏิบัติ	34	2.746	0.488			
งานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	24	2.903	0.569			
งานสวัสดิการและ	31	2.751	0.520			
งานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง						
งานบริหารงานทั่วไป	45	2.842	0.424			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 9** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยแบ่งสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 9 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดอุดรธานี กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดอุทัยธานี กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางนครสวรรค์ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดพิจิตร กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางตาก กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางกำแพงเพชร และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางตาก มีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

9.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางตาก มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงานสูงที่สุด กลุ่มที่ปฏิบัติงานใน

เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านสภาพและลักษณะของงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสภาพและลักษณะของงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

9.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางตาก มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านเพื่อนร่วมงานระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

9.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางตาก มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดพิจิตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านผู้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

9.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดพิษณุโลก มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานสูงที่สุด กลุ่มที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดพิจิตร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 การเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6  
จำแนกตามสถานที่ทำงาน

n = 327

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
เรือนจำจังหวัดอุดรธานี	40	2.387	0.548	7.066	326	.000*
เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	15	2.950	0.563			
เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	60	2.995	0.408			
เรือนจำกลางนครสวรรค์	53	2.560	0.556			
เรือนจำจังหวัดพิจิตร	37	2.531	0.526			
เรือนจำกลางตาก	27	3.053	0.438			
เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	42	2.829	0.630			
เรือนจำกลางกำแพงเพชร	32	2.745	0.589			
เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	21	2.738	0.501			
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
เรือนจำจังหวัดอุดรธานี	40	2.816	1.175	1.524	326	.148
เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	15	3.111	0.817			
เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	60	2.800	1.037			
เรือนจำกลางนครสวรรค์	53	2.979	0.772			
เรือนจำจังหวัดพิจิตร	37	2.939	0.731			
เรือนจำกลางตาก	27	3.358	0.534			
เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	42	2.751	0.819			
เรือนจำกลางกำแพงเพชร	32	3.034	0.789			
เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	21	3.079	0.667			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์	40	2.500	1.235	1.959	326	.051
เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	15	2.983	0.841			
เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	60	2.833	0.761			
เรือนจำกลางนครสวรรค์	53	2.658	0.742			
เรือนจำจังหวัดพิจิตร	37	2.408	0.709			
เรือนจำกลางตาก	27	3.055	0.855			
เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	42	2.651	0.739			
เรือนจำกลางกำแพงเพชร	32	2.585	0.814			
เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	21	2.690	0.697			
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ</b>						
<b>ในการปฏิบัติงาน</b>						
เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์	40	2.443	0.715	4.154	326	.000*
เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	15	2.883	0.905			
เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	60	3.097	0.729			
เรือนจำกลางนครสวรรค์	53	2.471	0.880			
เรือนจำจังหวัดพิจิตร	37	2.317	0.904			
เรือนจำกลางตาก	27	2.722	0.763			
เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	42	2.595	0.927			
เรือนจำกลางกำแพงเพชร	32	2.460	0.612			
เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	21	2.631	0.669			
<b>รวมทุกด้าน</b>						
เรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์	40	2.509	0.706	4.490	326	.000*
เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	15	2.985	0.583			
เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	60	2.930	0.414			
เรือนจำกลางนครสวรรค์	53	2.662	0.515			
เรือนจำจังหวัดพิจิตร	37	2.576	0.455			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

n = 327						
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	df	Sig.
เรือนจำกลางตาก	27	3.088	0.424			
เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์	42	2.754	0.574			
เรือนจำกลางกำแพงเพชร	32	2.750	0.501			
เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	21	2.793	0.460			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(Independent Variable)จำนวน 9 ตัวแปร กับตัวแปรตาม(Dependent Variable)คือความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 ใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 รวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.14 ส่วนตัวแปรอิสระที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

1. ด้านสภาพและลักษณะของงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน และ สาขาที่ปฏิบัติ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

2. ด้านเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการ ที่ระดับ .05 คือ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

3. ด้านผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รายได้ อายุราชการ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.17

4. ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ สายงานที่ปฏิบัติ และสถานที่ทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 รวมทุกด้าน

n = 327			
ตัวแปรอิสระ	t	F	Sig.
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ	-.620	-	.535
อายุ	-	1.548	.202
สถานภาพสมรส	-	.208	.891
ระดับการศึกษา	-	2.317	.011*
รายได้	-	2.367	.071
อายุราชการ	-	2.780	.063
ระดับชั้น	-	.968	.425
สายงานที่ปฏิบัติ	-	1.433	.212
สถานที่ทำงาน	-	4.490	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ด้านสภาพและลักษณะของงาน

n = 327

ตัวแปรอิสระ	t	F	Sig.
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ	.335	-	.738
อายุ	-	2.454	.063
สถานภาพสมรส	-	1.629	.182
ระดับการศึกษา	-	6.558	.000*
รายได้	-	.993	.396
อายุราชการ	-	1.544	.215
ระดับชั้น	-	.499	.737
สายงานที่ปฏิบัติ	-	2.479	.032*
สถานที่ทำงาน	-	7.066	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 ด้านเพื่อนร่วมงาน

n = 327

ตัวแปรอิสระ	t	F	Sig.
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ	-2.724	-	.007*
อายุ	-	2.585	.053
สถานภาพสมรส	-	1.189	.314
ระดับการศึกษา	-	2.539	.040*
รายได้	-	3.451	.017*
อายุราชการ	-	6.816	.001*
ระดับชั้น	-	1.701	.149
สายงานที่ปฏิบัติ	-	1.639	.149
สถานที่ทำงาน	-	1.524	.148

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ด้านผู้บังคับบัญชา

n = 327

ตัวแปรอิสระ	t	F	Sig.
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ	.658	-	.511
อายุ	-	.875	.454
สถานภาพสมรส	-	.468	.705
ระดับการศึกษา	-	2.249	.064
รายได้	-	4.450	.004*
อายุราชการ	-	3.537	.030*
ระดับชั้น	-	.822	.512
สายงานที่ปฏิบัติ	-	1.736	.126
สถานที่ทำงาน	-	1.959	.051

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

n = 327

ตัวแปรอิสระ	t	F	Sig.
<b>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ	2.455	-	.015*
อายุ	-	6.502	.000*
สถานภาพสมรส	-	5.154	.002*
ระดับการศึกษา	-	4.217	.002*
รายได้	-	.488	.691
อายุราชการ	-	3.651	.027*
ระดับชั้น	-	.906	.461
สายงานที่ปฏิบัติ	-	2.326	.040*
สถานที่ทำงาน	-	4.154	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตอนที่ 5 แนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเรือนจำ เขต 6

จากการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 จากคำถามเปิดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะสรุปได้ 5 ด้าน คือ ด้านระบบการทำงาน ด้านระบบเวรยาม ด้านบุคลากร ด้านสวัสดิการ และด้านผู้บังคับบัญชา

5.1 ด้านระบบการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้เสนอให้ปรับปรุงระบบการทำงานและกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เช่น มีการจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีการขจัดปัญหาอุปสรรคต่างๆ โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามีโอกาสรับทราบปัญหาและเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างทัดเทียมกัน ควรมีการยืดหยุ่น ผ่อนคลายกฎระเบียบที่ไม่ค่อยสำคัญลงบ้าง เช่น ผ่อนปรนการแต่งชุดปฏิบัติงานขณะอยู่เวร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานบางประเภท และหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานในหน้าที่ต่างๆ

5.2 ด้านระบบเวรยาม กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการพัฒนาระบบเวรยามดังนี้ ควรปรับระบบการอยู่เวรยามให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักผ่อนในวันเสาร์ – อาทิตย์ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง ควรเพิ่มวันลาพักผ่อนหรือลาหยุดพักผ่อน ได้ตามความจำเป็นและเพิ่มเบี้ยเลี้ยงค่าอยู่เวรยาม นอกจากนี้ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้นให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภาระการปฏิบัติงานเวรยาม

5.3 ด้านบุคลากร กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เช่น สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาคูงาน/สอบประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสมัครใจ จัดการประชุมอบรมศึกษาคูงานตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ของบุคลากรให้มีความคิดทันสมัย มีจิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน มีความสามัคคีปรองดองและการประสานงานที่ดี สำหรับการพัฒนาด้านขวัญและกำลังใจบุคลากร ควรใช้ หลักกรรมภิบาลในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการโอนย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่ง ให้มีความโปร่งใสยุติธรรม นอกจากนี้ควรส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาจิตใจแก่บุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย กิจกรรมปฏิบัติธรรม กิจกรรมดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา การปฏิบัติศีล สมาธิ ปัญญา การตรวจร่างกาย การบรรยายในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจ เช่น การบรรยายธรรม การบรรยายเรื่อง เกี่ยวกับจิตวิทยาการปฏิบัติงาน การบรรยายเกี่ยวกับการดูแลส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

5.4 ด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการ ดังนี้ ควรจัด สวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ เช่น บ้าน พัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ การจัดทัศนศึกษา การจัดให้มีชมรมต่างๆ เช่น ชมรมลีลาศ ชมรมดนตรี นอกจากนี้ควรเพิ่มเงินค่าเลี้ยงดู และค่าตอบแทนในการอยู่เวร/ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เหมาะสม

5.5 ด้านผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เสมอภาค ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร รับฟังความคิดเห็น ดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนความเป็นอยู่ในครอบครัวและสวัสดิการต่างๆ ให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ ควรใช้สายกลางสำหรับระเบียบปฏิบัติงาน และควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีนโยบายตลอดจนแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์  
ในเรือนจำเขต 6

n = 327		
แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียด	ความถี่	ลำดับที่
<b>1. ด้านระบบการทำงาน</b>	<b>93</b>	<b>1</b>
1.1 ควรมีการจัดประชุมสัมมนาภายในหน่วยงาน เพื่อทราบปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ และหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขร่วมกันในหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อสร้างความสามัคคี ความเป็นเอกภาพ ตลอดจนความเอื้ออาทรของบุคลากร		
1.2 ยืดหยุ่น ผ่อนคลาย กฎระเบียบที่ไม่ค่อยสำคัญลงบ้าง		
1.3 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานบางประเภท		
1.4 ควรมีการหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานในหน้าที่ต่างๆ ตลอดจนเพื่อการสร้างความสามัคคี และการประสานงานที่ดี		
1.5 ควรพัฒนาระบบการทำงานให้มีการประสานงานที่ดี ทันสมัย		
1.6 ผ่อนปรนการตรวจเวรที่เข้มงวด		
1.7 ผ่อนปรนการแต่งชุดปฏิบัติงานขณะอยู่เวร		

## ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

		n = 327	
แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียด		ความถี่	ลำดับที่
<b>1. ด้านระบบการทำงาน (ต่อ)</b>			
1.8	ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เช่น สนับสนุนให้ไปศึกษา ดูงาน การสอบประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือมีการจัดประชุม/ อบรม เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนความ ทันสมัย		
1.9	การโอนย้าย ควรมีความโปร่งใสยุติธรรม โดยพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถหรือเหตุผลอันเหมาะสม เช่น กลับภูมิตำเนา		
1.10	การพิจารณาความดีความชอบ ควรมีความยุติธรรม		
1.11	ควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างของงาน โดยมีปัจจัยในด้าน โครงสร้างเงินเดือน และการประเมินอย่างต่อเนื่อง		
1.12	ควรพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงความปลอดภัยในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดย ลดความเสี่ยงจากการถูกทำร้าย หรือ โรคติดต่อ		
1.13	ควรพัฒนาให้มีระบบการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดย ทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็น และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน		
<b>2.</b>	<b>ด้านระบบเวรยาม</b>	<b>53</b>	<b>5</b>
2.1	ควรเพิ่มเบี่ยงลี้ยงค่าอยู่เวรยาม		
2.2	ควรปรับเวลาพักเวร เช่น ให้มีเวลาพักผ่อนในวันเสาร์ – อาทิตย์ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง		
2.3	ควรมีบุคลากรเพิ่มขึ้น ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านเวรยาม		
2.4	ควรลดภาระหน้าที่เวรยามที่มีรอบความถี่สูงมากเพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีเวลาพักผ่อนมากกว่านี้ และเพิ่มวันลาพักผ่อน หรือควรมีการ ลาหยุดพักผ่อนได้ตามความจำเป็น		
<b>3.</b>	<b>ด้านบุคลากร</b>	<b>78</b>	<b>2</b>
3.1	ควรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถ โดยวิธีการต่างๆ ได้แก่		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

n = 327

แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียด	ความถี่	ลำดับที่
<b>3. ด้านบุคลากร (ต่อ)</b>		
3.1.1 มีการนำเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กับบุคลากรอื่นๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับอบรม ดูงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ		
3.1.2 จัดให้มีการอบรมถ่ายทอดประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่อาวุโสแก่รุ่นน้อง		
3.1.3 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในสังกัดให้มีความคิดทันสมัย มีจิตวิทยาในการทำงานร่วมกันให้มีความสามัคคีกัน และการประสานงานที่ดี		
3.1.4 จัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสมัครใจ		
3.2 ควรพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจโดยวิธีการ ดังนี้		
3.2.1 จัดให้มีการบรรยายธรรมแก่เจ้าหน้าที่ หรืออบรมธรรมะ หรือทำบุญด้วยวิธีการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ		
3.2.2 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ในสังกัดให้เห็นความสำคัญของงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในงานของตน		
3.2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เจ้าหน้าที่มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น เล่นกีฬากับผู้ต้องขังในเวลาว่าง หรือการแข่งขันกีฬาระหว่างเจ้าหน้าที่		
3.2.4 จัดให้มีทีมดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา มาให้คำแนะนำ ปรีกษา ดูแล ตลอดจนตรวจร่างกายประจำปี		
3.2.5 จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนความรู้สึกร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร		

## ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

		n = 327	
แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียด		ความถี่	ลำดับที่
<b>3. ด้านบุคลากร (ต่อ)</b>			
3.2.6 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาจิตใจแก่เจ้าหน้าที่ ได้แก่ โดย การจัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายและกีฬา ทัศนศึกษา การปฏิบัติธรรมโดยการปฏิบัติสมาธิภาวนา			
<b>4. ด้านสวัสดิการ</b>		<b>66</b>	<b>4</b>
4.1 เพิ่มค่าตอบแทนในการอยู่เวร/การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้เหมาะสม และค่าเลี้ยงภย			
4.2 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำ เช่น การพบปะสังสรรค์ เป็นประจำ การแข่งกีฬา การมีชมรมต่างๆ เช่น ชมรมลีลาศ ดนตรี รัภษ์สุขภาพ			
4.3 ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย (ใน - นอกเรือนจำ)			
4.4 พัฒนาระบบสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง โดยจัด สวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสม และเพียงพอ เช่น บ้านพัก ทัศนศึกษา ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การรับประทานอาหาร ร่วมกันทุกเดือน การเล่นเกมต่างๆ			
<b>5. ด้านผู้บังคับบัญชา</b>		<b>76</b>	<b>3</b>
5.1 พัฒนาเทคนิคการให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน โดยการให้ คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ไม่ควรตำหนิ			
5.2 จิตวิทยาการบริหารงานได้บังคับบัญชา โดยเข้าใจและรับฟัง ข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อภัย และให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือ กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาด หรือมีปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ เสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานเพื่อลดความขัดแย้ง			
5.3 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโดยมีความยุติธรรม มีใจ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ			
5.4 มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี โปร่งใส มีนโยบายที่ชัดเจน			
5.5 ดำเนินระเบียบปฏิบัติ ควรใช้สายกลางสำหรับการปฏิบัติงาน			

## ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

		n = 327	
แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียด		ความถี่	ลำดับที่
<b>5. ด้านผู้บังคับบัญชา (ต่อ)</b>			
5.6	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถและปริมาณที่เหมาะสม		
5.7	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม		
5.8	ดูแล จัดหา ด้านสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม		
5.9	ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนความรู้สึก ร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และรักเพื่อนพ้อง		
5.10	ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการรับฟังความคิดเห็น ดูแลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนถึงความเป็นอยู่ของครอบครัว		



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ผู้วิจัยได้นำเสนอในประเด็นสำคัญ โดยจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6 จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชวราชการ ระดับชั้น สายงานที่ปฏิบัติและสถานที่ทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 – 5 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำเขต 6 จำนวน 9 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดอุดรดิตต์ เรือนจำจังหวัดอุทัยธานี เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก เรือนจำกลางนครสวรรค์ เรือนจำจังหวัดพิจิตร เรือนจำกลางตาก เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์ เรือนจำกลางกำแพงเพชร และเรือนจำจังหวัดสุโขทัย รวมทั้งสิ้น 567 คน

###### 1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำนวน 327 ราย ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุดตามหลักการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก

(Lottery method) รายชื่อเจ้าหน้าที่ในแต่ละเรือนจำให้ครบตามจำนวนที่กำหนด กรณีที่ไม่พบเจ้าตัวผู้วิจัยจะดำเนินการหยิบสลากใบใหม่แทน

### 1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) แบบปลายปิด (close-ended) แบบปลายเปิด (open-ended) และเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3) แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

### 1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำจังหวัดลำพูน จำนวน 30 ชุด และเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient method) ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.8410

### 1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเบี่ยงเบน-มาตรฐาน (standard deviation) ค่าสถิติ t-test และ ค่าสถิติ F-test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 1.3 ผลการวิจัย

### 1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ ระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท/เดือน สำหรับในด้านการปฏิบัติงานพบว่า ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ในสายงานควบคุมและรักษาการณ์เป็นข้าราชการระดับ 5 มีอายุราชการ ระหว่าง 1 – 10 ปี และมีสถานที่ในเรือนจำ จังหวัดพิษณุโลก

### 1.3.2 ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาโดยภาพรวมสรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ เป็นดังนี้

1) ด้านสภาพและลักษณะของงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่างานสายอื่น ส่วนประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดต่ำสุด คือ ลักษณะงานมีปัญหา มีความขัดแย้งกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ปฏิบัติงาน

2) ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการฟ้องร้องผู้บังคับบัญชาและกลั่นแกล้งกันเสมอ ส่วนประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ

3) ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยมีความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง ส่วนประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีคุณธรรม

4) ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติไม่มีความสอดคล้องกับแผนงานงบประมาณ และระเบียบปฏิบัติ ส่วนประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดต่ำสุด คือ หน่วยงานมีนโยบายไม่ชัดเจน และไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

### 1.3.3 แนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6

กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 สรุปได้ 5 ด้านคือ

1) ด้านระบบการทำงาน ควรปรับปรุงระบบการทำงานและกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เช่น ควรมีการหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานในหน้าที่ต่างๆ ควรมีการจัดประชุม สัมมนาภายในหน่วยงาน พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม โดยเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกคน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ยืดหยุ่น ผ่อนคลายกฎระเบียบที่ไม่ค่อยสำคัญลงบ้าง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานบางประเภท

2) ด้านระบบเวรยาม ควรปรับระบบการอยู่เวรยามให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักผ่อนในวันเสาร์ – อาทิตย์ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง ควรเพิ่มวันลาพักผ่อนหรือลาหยุดพักผ่อนได้ตามความจำเป็นและเพิ่มเบี้ยเลี้ยงค่าอยู่เวรยาม นอกจากนี้ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้นให้สอดคล้องกับภาระการปฏิบัติงานเวรยาม

3) ด้านบุคลากร ควรพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถและด้านจิตใจ โดยการพาไปศึกษา ดูงาน จัดอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดกิจกรรม

เพื่อพัฒนาจิตใจ เช่น การบรรยายธรรม การทำบุญ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา ตลอดจนการมีทีมจิตแพทย์ นักจิตวิทยา แพทย์ทั่วไปมาให้คำแนะนำปรึกษา ดูแล ตลอดจนตรวจร่างกายประจำปี

4) ด้านสวัสดิการ ควรจัด สวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ เช่น บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดกิจกรรมงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ การจัดทัศนศึกษา การจัดให้มีชมรมต่างๆ เช่น ชมรมลีลาศ ชมรมดนตรี นอกจากนี้ควรเพิ่มเงินค่าเลี้ยงชีพและค่าตอบแทนในการอยู่เวร/ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เหมาะสม

5) ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เสมอภาค ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร รับฟังความคิดเห็น ดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนความเป็นอยู่ในครอบครัวและสวัสดิการต่างๆ ให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และปริมาณงานที่เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ ควรใช้สายกลางสำหรับระเบียบปฏิบัติงาน และควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีนโยบายตลอดจนแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

#### 1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล รวม 9 ตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับ ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 รวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

1) ด้านสภาพและลักษณะของงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สายงานที่ปฏิบัติ

2) ด้านเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ และอายุราชการ ส่วนปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความ

3) ด้านผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ รายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุราชการ

4) ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความแตกต่างต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ อายุราชการ และสายงานที่ปฏิบัติ

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปฏิบัติงานในเรือนจำ เขต 6 มีความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความรุนแรงของความเครียดในระดับที่สอง เป็นระยะของจิตใจและร่างกายกำลังต่อสู้กับความเครียดที่มีแสดงออกให้เห็น โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนภัยว่ามีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลงเสีย ถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดสภาพของร่างกายและจิตใจเกิดเป็นโรคต่างๆ การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไปทำให้การทำงานเลวลงหรือผิดพลาด การตัดสินใจก็เสียไปด้วย ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 กับปัจจัย 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 เพศ ปรากฏว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบเท่าเทียมกัน เช่น การอยู่ เเวยามรักษาการณ์ ไม่มีการยกเว้นว่าเพศหญิงหรือเพศชาย

ส่วนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านเพื่อนร่วมงานและนโยบาย คำสั่ง

กฎระเบียบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานร่วมกันการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเพศเดียวกันหรือต่างเพศมีความแตกต่างกันจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน และในเหตุผลทำนองเดียวกันที่การปฏิบัติงานของคนต่างเพศมีการตอบสนองด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 อายุ สำหรับอายุนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน ส่วนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้พบว่ากลุ่มอายุ 25 ปีลงมา มีความเครียดสูงสุด อาจเป็นเพราะกลุ่มเจ้าหน้าที่เหล่านี้ยังมีอายุไม่มากนัก การที่ต้องอยู่ในกรอบของนโยบาย คำสั่งกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เข้มงวดทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจ เนื่องจากวัยยังน้อยและเพิ่งเริ่มเข้ามารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งอารมณ์ค่อนข้างรุนแรง อีกทั้งอาจอยู่ในช่วงที่กำลังปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ จึงทำให้เกิดความเครียดที่แตกต่างไปจากกลุ่มอายุอื่นๆ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา

2.3 สถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน

ส่วนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา แต่มีความสัมพันธ์กับด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากความเข้มงวดของนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติตามอย่างจริงจังเพื่อประสิทธิภาพของงาน จึงทำให้เกิดความเครียดอยู่ตลอดเวลา แม้ว่านอกเวลาปฏิบัติงานแล้วก็ตาม เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสต่างๆ จึงมีความเครียดที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดมีความเครียดต่ำที่สุด และความเครียดจะเพิ่มขึ้นตามลำดับ สถานภาพสมรส คือ สถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพม่าย

2.4 ส่วนระดับการศึกษา ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน

ส่วนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีมุมมองในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน แต่พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความเครียดในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มการศึกษาได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่ทัดเทียมกัน

2.5 รายได้ สำหรับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน

ส่วนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับรายได้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้แตกต่างกัน

2.6 อายุราชการ ปრაกฏอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน

ส่วนในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการรับนโยบาย คำสั่ง และกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้การตอบสนองต่อสิ่งเร้าดังกล่าวแตกต่างกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีอายุ-ราชการแตกต่างกันในด้านต่างๆ

2.7 ระดับชั้น สำหรับระดับชั้นนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน

สำหรับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ พบว่า ระดับชั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 1 ถึงระดับ 5 ซึ่งเป็นระดับ

ปฏิบัติการซึ่งทุกคนมีการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน ทัดเทียมกันหมด ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างของความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่

2.8 ส่วนสายงานที่ปฏิบัติ สายงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน ทั้งนี้อาจ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ 1 ถึง 5 ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการ ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรรักษาการณ์ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ครองอยู่ใน 6 งาน คือ งานควบคุมและรักษาการณ์ งานอบรมและฝึกอาชีพ งานทัณฑปฏิบัติ งานการศึกษาและพัฒนาจิตใจ งานสวัสดิการและงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง และงานบริหารงานทั่วไป ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างในเรื่องความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า สายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงาน และด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในงานประเภทเดียวกัน กลุ่มเพื่อนร่วมงานจะเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานกันอย่างใกล้ชิดและเป็นกลุ่มคนขนาดเล็เพราะลักษณะของงานย่อยลงมาเป็นงานเฉพาะย่อมได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกันย่อมมีความเข้าใจและร่วมรับรู้ สัมผัส สภาพการณ์ต่างๆ เช่นเดียวกันจึงมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.9 สถานที่ทำงาน ในภาพรวมซึ่งสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานที่ทำงานแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องของบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และบุคลากร จึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละแห่งมีความเครียดแตกต่างกัน

ส่วนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่า สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านสภาพและลักษณะของงานและด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันอาจมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดของหน่วยงานแต่ละแห่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ผู้ปฏิบัติงานแต่ละแห่งเกิดความเครียดแตกต่างกันไป แต่ผลการวิจัยยังพบว่าสถานที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 ในด้านผู้ร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา



### 3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 3.1 ด้านสภาพและลักษณะของงาน

จากประเด็นที่ว่างานที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ อีกทั้งมีความขัดแย้งในหน่วยงานนั้น เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงมีการประชุมเจ้าหน้าที่ทั้งหมด เปิดโอกาสอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น และสรุปประเด็นออกมาให้ชัดเจน พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสภาพและลักษณะของงานให้เกิดความพึงพอใจทั้งหน่วยงาน

#### 3.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน

จากประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุดในหน่วยงาน ที่มีการฟ้องร้องและการกลั่นแกล้งนั้น เห็นควรแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อควบคุมดูแลและให้เพื่อร่วมงานเกิดความรักความสามัคคี โดยมีการแบ่งกลุ่มอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสร้างขั้นตอนในการปฏิบัติทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีกรอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการฟ้องร้องและกลั่นแกล้ง

#### 3.3 ด้านผู้บังคับบัญชา

จากประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุด คือผู้บังคับบัญชา มอบหมายหน้าที่โดยมีความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น เห็นควรให้มีการแบ่งและมอบหมายหน้าที่การงานที่เหมาะสมแก่แต่ละบุคคล โดยให้หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้าแผนงานของแต่ละกลุ่มประชุมเจ้าหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม เพื่อแบ่งงานให้เหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้บังคับบัญชาสูงสุดอีกครั้งหนึ่ง

#### 3.4 ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

จากประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับแผนงานและงบประมาณ เห็นควรให้ หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าแผนงาน เจ้าหน้าที่ธุรการ และเจ้าหน้าที่การเงิน จัดทำแผนปฏิบัติงานในระบบให้ชัดเจนว่าแผนงานด้านบริหารบุคคล แผนงานด้านงบประมาณ ของแต่ละแผนงานและหมวดใช้จ่ายอื่นๆ อย่างชัดเจน และนำเสนอให้ที่ประชุมใหญ่ประจำปี ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานประจำปี โดยชี้แจงแต่ละแผนงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานทราบอย่างชัดเจน

### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปจากงานวิจัยครั้งนี้

4.1 ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจว่าปัญหาของการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีอะไรบ้างเพื่อกรมราชทัณฑ์จะได้ทราบปัญหาที่ชัดเจน ซึ่งจะได้นำไปให้ตรงประเด็น เป็นการขจัด

ต้นตอของความเครียดเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบในการบริหารงานของเรือนจำต่างๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของเรือนจำ

4.3 ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อปฏิบัติหน้าที่ประจำของแต่ละฝ่ายของเรือนจำ

## บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2547) *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ 5 ปี 2547-2551* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- ..... (2548) *แผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2548-2551* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- ..... (2548) *สมุดบันทึกกรมราชทัณฑ์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- ..... (2549) *แผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- กรมสุขภาพจิต (2543) *คู่มือคลายเครียด พิมพ์ครั้งที่ 6* กรุงเทพมหานคร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
- กิติ ยุกदानนท์ (2545) “ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่อำนาจการจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กิติกร มีทรัพย์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียด* รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- เกียรติศักดิ์ สุขสาคร (2547) “การศึกษาความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานประจำ ฝ่ายรักษาการณ์ : กรณีศึกษากลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขตอิสระ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกียรติสุดา สุภเวทย์เวहन (2541) *การหาคุณภาพเครื่องมือ* วิทยานิพนธ์ ภาควิชาประเมินผลวิจัย การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริมาส อเต็นต้า (2542) “การรับรู้ความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฉวี วิชญเนติชัย (2542) “ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเด็กวัยรุ่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ชูทิศย์ ปานปรีชา (2531) “คุณภาพชีวิตคนไทยแม่ โรคจิตรุมทึ้ง” *สยามโพสต์* (28 พ.ค. 2531 : 11)
- ณรงค์รัตน์ พิพัฒน์สวัสดิ์ (2542) “ความเครียดในการปฏิบัติงานภารกิจด้านการป้องกันและ  
ปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2  
กองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารองค์กร  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) *สุขภาพจิตและการพัฒนาตนเอง* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์เทพประธานพร
- ธนวรรณ อุคมีชัย (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของ  
ผู้ต้องขัง : กรณีศึกษา เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้พิพากษา  
ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- นฤมล กิตตะยานนท์ (2529) *มนุษย์ : ภาวะกายและจิต* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บวร สงค์ศิริ และคณะ (2540) *ภาวะความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของข้าราชการ  
ตำรวจในจังหวัดเชียงใหม่* รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร กรมสุขภาพจิต  
กระทรวงสาธารณสุข
- ประภาส ใจผาวัง (2547) “ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ กรณีศึกษา  
เรือนจำกลางเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปรีชา รัตน์ปรีดากุล (2541) “พฤติกรรมคลายความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน  
ด้านการสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรอำเภอ ในเขตพื้นที่ภาค 2” วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปาลชาติ ชาวโพธิ์หลวง (2542) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดในการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจจราจร”  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ผ่องพรรณ วิโนจา (2544) “ความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พรชัย งามสกลใส (2540) “ผลจากความเครียดของข้าราชการทหาร ในกรมทหารม้าที่ 4 รักษาพระองค์” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พินิจ ประสิทธิ์เขตกิจ (2542) “การศึกษาภาวะความเครียดของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธร ภาค 7” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิศุทธิ โยชื่น (2541) “ความเครียดของตำรวจที่มีความแตกต่างในชั้นยศ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการรับรู้สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- มุกดา สุขสมาน (2525) *มนุษย์ภาวะกายและจิต* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มนตรี นามมงคล และคณะ (2540) *การเปรียบเทียบความเครียดความคิดอยากฆ่าตัวตาย และความคิดอยากฆ่าผู้อื่นของข้าราชการในจังหวัดเชียงใหม่* รายงานการวิจัย เชียงใหม่ ศูนย์สุขภาพจิต 2 กรมสุขภาพจิต
- มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุม และรักษาการณ์ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีความมั่นคงสูงสุด มั่นคงปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มาลีสา พันธุ์ศิริ (2537) “การศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรรณณา ลีลาอัมพรสิน (2541) “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ ในหน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- วันเพ็ญ ว่องไวกิตติสิน (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำฝ่ายควบคุม และรักษาการณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถาน ในเขตกรุงเทพมหานคร”  
ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรารักษ์ อมรเพชรกุล (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และ ปัจจัยส่วนบุคคลกับการเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร”  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษเรือนจำกลางพิษณุโลก (2549) “รายงานสรุปจำนวนข้าราชการราชทัณฑ์ใน เรือนจำ เขต 6 พ.ศ. 2549” เอกสารการประชุม
- สกานต์ ดามไท (2532) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียด” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สคณวรรษ ล้วนสมหวัง (2544) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ ของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ในสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ (2540) *ยุทธศาสตร์และการบริหารงานเชิงรุกของกรม ราชทัณฑ์* ม.ป.ท.
- สรุจดี สังข์ศรี (2541) *การสำรวจความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีศึกษาสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครราชสีมา (รายงานวิจัย)* นครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวช นครราชสีมา กรมสุขภาพจิต
- สิน พันธุ์พินิจ (2544) *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร ธเนศวรพรินต์ติ้ง
- สุจริต สุวรรณชีพ (2532) *สุขภาพจิต 12* กรุงเทพมหานคร กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
- สุครัก พิระกันทา (2541) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมเผชิญ ความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนุสรณ์ วีระพงษ์ (2541) “ความเครียดของนักกีฬาเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- อรอนงค์ วังมะนาว (2544) “ความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของ  
 เจ้าหน้าที่งานเรือนจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- อมรากุล อินโอชานนท์ (2522) *ความเครียด* กรุงเทพมหานคร แสงศิลป์การพิมพ์
- อุบลวนา ขวัญบุญจันทร์ (2543) “ความเครียดและสุขภาพจิตของตำรวจ สถานีตำรวจภูธร สังกัด  
 ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- Cobb, S. and S.V. Karl. (1972). “Some Medical Aspects of Unemployment”. *Industrial  
 Gerontology*. 12 : 8 – 15 ; December.
- French and others. (1974). “Organizational Stress and Individual Taint”. *The Failure of Success*.  
 p. 30 – 66. New York : Amacom.
- Kallebert, Anne L. (1977). “Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction”.  
*American Sociological Review*. 42 (4) : 124 – 143 ; October – December.
- Yamane, T. (1973) *Statistic : An Introduction Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. Tokyo : Harper International.

## ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

**สำเนาจดหมายเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย**



ที่ ศธ 0522.17 / ว 153

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบขออนุญาตตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุมนทิพย์ จิตสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอาสยา บุญเปลื้อง รหัส 2473201768 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาเรือนจำเขต 6 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อนักศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-504-8182 , 8184

โทรสาร 02-503-3612



ที่ ศธ 0522.17 / ว 153

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริ พรหมดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอาศยา บุญเปลื้อง รหัส 2473201768 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสน  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทย  
านิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ : กรณี  
ศึกษาเรือนจำเขต 6 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อนักศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-504-8182 , 8184

โทรสาร 02-503-3612



ที่ ศธ 0522.17 / ว 153

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอาศยา บุญเปลื้อง รหัส 2473201768 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาเรือนจำเขต 6 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อนักศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-504-8182 , 8184

โทรสาร 02-503-3612



ที่ ศธ 0522.17 / ว 153

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์พุทธสิทธิ์ จันตาไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอาศยา บุญเปลื้อง รหัส 2473201768 นักศึกษาระดับสูงตรีรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาเรือนจำเขต 6 เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อนักศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ก.ก.ท

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ .02- 504-8182 , 8184

โทรสาร 02-503-3612

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
เรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่**  
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำเขต 6

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาไว้เป็นความลับ การตอบของท่านจะไม่กระทบต่อท่านเป็นการส่วนตัวเพราะการนำเสนอจะทำเป็นภาพรวมและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ตัวท่านมากที่สุด

**สำหรับผู้วิจัย**

- |   |  |  |                          |
|---|--|--|--------------------------|
| 1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย                                       | <input type="checkbox"/> หญิง                          |  | <input type="checkbox"/> |
| 2. อายุปัจจุบันของท่าน  |  |  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 25 ปี ลงมา                                       | <input type="checkbox"/> 26 – 35 ปี                    |  |                          |
| <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี                                       | <input type="checkbox"/> 46 ปี ขึ้นไป                  |  |                          |
| 3. สถานภาพสมรสในปัจจุบัน  |  |  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> โสด  | <input type="checkbox"/> สมรส                          |  |                          |
| <input type="checkbox"/> หย่าร้าง / แยกกัน                                | <input type="checkbox"/> ม่าย (สามีหรือภรรยาเสียชีวิต) |  |                          |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด  |  |  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.                       | <input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือ ปวส.            |  |                          |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี  | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                      |  |                          |
| 5. รายได้ต่อเดือน (รวมเงินเดือน ค่าล่วงเวลาทำการและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับ) |  |  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 5,000 – 10,000 บาท                               | <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท           |  |                          |
| <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท                              | <input type="checkbox"/> 20,001 บาท ขึ้นไป             |  |                          |
| 6. อายุราชการของท่าน (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)                       |  |  | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 ปี  | <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี                    |  |                          |
| <input type="checkbox"/> 21 ปี ขึ้นไป                                     |  |  |                          |

7. ปัจจุบันท่านเป็นข้าราชการระดับใด □
- ระดับ 1                       ระดับ 2                       ระดับ 3  
 ระดับ 4                       ระดับ 5
8. สายงานที่ปฏิบัติ □
- ฝ่าย ควบคุมและรักษาการณ์                       ฝ่าย อบรมและฝึกวิชาชีพ  
 ฝ่าย ทัณฑ์ปฏิบัติ                       ฝ่าย การศึกษาและพัฒนาจิตใจ  
 ฝ่าย สวัสดิการและงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง                       ฝ่าย บริหารงานทั่วไป
9. สถานที่ทำงาน.....

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาวะความเครียด ซึ่งเป็นผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าท่านมีอาการหรือความคิดตามข้อความนั้นๆ ในช่วง 3 เดือน ที่ผ่านมาอย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

น้อยที่สุด	หมายถึง	เคยมีอาการ / ความคิด เช่นนั้น นานๆ ครั้ง
น้อย	หมายถึง	มีอาการ / ความคิด ประมาณ 1 – 2 ครั้ง ในช่วง 3 เดือน
ปานกลาง	หมายถึง	มีอาการ / ความคิด ประมาณเดือนละ 1 ครั้ง
มาก	หมายถึง	มีอาการ / ความคิด ประมาณเดือนละ 2 – 3 ครั้ง
มากที่สุด	หมายถึง	มีอาการ / ความคิด อยู่ตลอดเวลาเกือบทุกวัน



ข้อความ	การเกิดความเครียด					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
<b>ด้านสภาพและลักษณะของงาน</b>						
1. งานที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า สายงานอื่น	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
2. หน่วยงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
3. การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
4. การไม่มีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคตอย่างแน่นอน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
5. หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
6. การไม่มีโอกาสที่จะสร้างผลงานดีเด่นในอนาคตอย่างแน่นอน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
7. หน่วยงานไม่ได้มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้ตรงตามความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
8. ปัจจุบันงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากเกินไป	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
9. หน่วยงานไม่ได้ดำเนินงานในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
10. หน่วยงานไม่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
11. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะยุ่งยากในการปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
12. ปริมาณงานที่ปฏิบัติปัจจุบันมีปริมาณงานมากกว่าผู้อื่นในระดับเดียวกัน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
13. หน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไปทำให้ ค้อยประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

ข้อความ	การเกิดความเครียด					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
14. หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
15. งานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่เกิดความภาคภูมิใจ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
16. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่นไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
17. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก น่าเบื่อและไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
18. งานที่ปฏิบัติไม่สามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้ในอนาคต	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
19. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
20. ลักษณะงานมีปัญหาความขัดแย้งกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
1. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการฟ้องร้องผู้บังคับบัญชา และกลั่นแกล้งกันเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
2. เพื่อนร่วมงานมีเรื่องทะเลาะกันระหว่างปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
3. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการแบ่งพรรค แบ่งพวกกันทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
4. เจ้าหน้าที่ไม่มีการปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
5. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการช่วยเหลือกันในระหว่างผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
6. การไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่กับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

ข้อความ	การเกิดความเครียด					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
7. เพื่อนร่วมงานไม่มีความสามัคคีจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
8. เพื่อนร่วมงานไม่มีความช่วยเหลือหรือร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เต็มใจ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
9. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน โดยมีความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความคิดความชอบอย่างไม่เป็นธรรม	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
3. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีหลักเกณฑ์และน่าเชื่อถือ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
4. หน่วยงานสายบังคับบัญชา สั่งการไม่มีความชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
5. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญหรือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหาในการปฏิบัติงานเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
7. ผู้บังคับบัญชามักช่วยเหลือและเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเมื่อมีความขัดแย้ง	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
8. ผู้บังคับบัญชาไม่มีคุณธรรม	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

ข้อความ	การเกิดความเครียด					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
<b>ด้านนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ในการ ปฏิบัติงาน</b>						
1. งานที่ปฏิบัติไม่มีความสอดคล้องกับแผนงาน งบประมาณ ระเบียบปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติยึดกฎระเบียบจนขาดความ ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระเบียบแบบแผนขั้นตอนที่ ยุ่งยากทำให้ดำเนินงานล่าช้า	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>
4. หน่วยงานมีนโยบายไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปใน แนวทางเดียวกัน	.....	.....	.....	.....	.....	<input type="checkbox"/>

### ตอนที่ 3 แนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ท่านคิดว่าจะแก้ไขความเครียดและพัฒนาสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้อย่างไร เรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอาลยา บุญเปลื้อง
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2508
สถานที่เกิด	อำเภอสุวรรณโลก จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูเชียงใหม่ พ.ศ. 2536 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	เรือนจำจังหวัดลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5