



คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน  
ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

โดย

นางสาวเบญญาภา ศิริบุญทัศน์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก  
จากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา



โดย  
นางสาวเบญญาภา ศิริปทุมทัศน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

QUALITY OF WORK LIFE AND JOB STRESS EFFECTING INTENTION TO QUIT  
WORK OF PERSONNEL IN SOMDET CHAOPRAYA INSTITUTE OF PSYCHIATRY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2019

Copyright of Graduate School, Silpakorn University





60602706 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความเครียดในการทำงาน, ความตั้งใจในการลาออกจากงาน

นางสาว เบญญาภา ศิริปทุมทัศน์: คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และระดับความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จำนวน 409 ชุด และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ระดับเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท สถานภาพเป็นข้าราชการ ตำแหน่งสายงานหลัก บทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงาน ส่วนความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความเครียดในการทำงาน โดยผลการการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบให้ตรงจุด เพื่อลดความเครียดเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรลดลง

60602706 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Quality of Work Life, Job Stress, Intention to Quit Work

MISS BENYAPA SIRIPHUNATAD : QUALITY OF WORK LIFE AND JOB STRESS EFFECTING INTENTION TO QUIT WORK OF PERSONNEL IN SOMDET CHAOPRAYA INSTITUTE OF PSYCHIATRY THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR AMARIN TAWATA, Ph.D.

The study aims to (1) to investigate the level of quality for work life, the stress in work of the personnel and the intention to quit from the job of the personnel in Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry (2) to investigate the quality of work life which effect on the stress in the job of personnel in Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry (3) to investigate the quality of work life and the stress in the job which effected the intention to quit from the job of personnel in Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry. The sample in this study consisted of 409 personnels in Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry. Using the questionnaire to collect the data and the statistics that used for analyzing data are percentage, frequencies, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis (CFA), Pearson's correlation, including the structural equation modeling (SEM).

The result found that most of the sample is from female, age 41 – 50, single status, bachelor's degree, work experienced over 25 years, salary over 20,000 baht, civil servant, working on main line , operative government officer and working in official time. The hypotheses testing is found quality of work life has negatively affected job stress and the intention to quit from the job of personnel in Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry. The job stress has positively affected on the intention to quit from the job of personnel in Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry. The result of this study will be the guideline to manage human resources and resolve the correct problems. To reduce job stress, increase the quality of work life, and reduce the intention to quit from the job.

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา” ประสบความสำเร็จล่วงไปได้ด้วยดีเป็นเพราะได้รับคำแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์สำเร็จได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกฤต สังข์เฉย ที่เสียสละเวลามาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ดร.พลอย สุดอ่อน ที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลามาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ท่านทั้งสองได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวณิชชา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกฤต สังข์เฉย และอาจารย์ ดร.วงศ์รัตดา วีระไพบุลย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ที่อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยได้เข้าไปทำวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณพี่ ๆ น้อง ๆ จากสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา พี่ ๆ น้อง ๆ จาก MBA มหาวิทยาลัยศิลปากร และเพื่อนๆทุกคน ที่คอยถามไถ่ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือเสมอมา ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุนเรื่องการเรียนการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยผลักดันเรื่องการเรียนตลอดมา และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้วิจัยตลอดมา

เบญญาภา ศิริบุญทัศน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
3. สมมติฐานของการวิจัย.....	6
4. ขอบเขตของการวิจัย.....	6
5. กรอบแนวคิด.....	7
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
7. นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน .....	16
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	29
4. ประวัติสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา.....	34
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	40

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย .....	43
4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง .....	57
5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
7. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	75
4. การคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวม อิทธิพล (Total Effect).....	76
5. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง.....	77
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
1. สรุปผลการวิจัย .....	80
2. อภิปรายผลการวิจัย .....	84
3. ข้อเสนอแนะงาน.....	86
รายการอ้างอิง.....	88
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	94
ภาคผนวก ข แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	98
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม .....	120
ภาคผนวก ง หนังสือขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย .....	127

ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัย..... 129

ประวัติผู้เขียน..... 131



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางแสดงการทำงานของประชากรไทย.....	3
ตารางที่ 2 ตารางแสดงสถิติการลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา.....	5
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร.....	41
ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient).....	45
ตารางที่ 5 แสดงเกณฑ์ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง.....	47
ตารางที่ 6 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารและระบบการทำงาน.....	49
ตารางที่ 7 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน.....	49
ตารางที่ 8 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ.....	50
ตารางที่ 9 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน.....	51
ตารางที่ 10 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	51
ตารางที่ 11 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์.....	52
ตารางที่ 12 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	52
ตารางที่ 13 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของความเครียดในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 14 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรความเครียดในการทำงาน.....	55
ตารางที่ 15 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	55



ตารางที่ 16 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	56
ตารางที่ 17 แสดงระยะเวลาการเก็บข้อมูล.....	58
ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์.....	64
ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารและระบบการทำงาน.....	67
ตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน.....	68
ตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ.....	69
ตารางที่ 22 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	70
ตารางที่ 23 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 24 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	72
ตารางที่ 25 แสดงระดับความคิดเห็นของความเครียดในการทำงาน.....	73
ตารางที่ 26 แสดงระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	74
ตารางที่ 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	75
ตารางที่ 28 แสดงค่า VIF และ Tolerance.....	76
ตารางที่ 29 แสดงผลการคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect).....	77
ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน.....	79
ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	83



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ภาพที่ 2 ตัวแบบการแสดงให้เห็นถึงอันตรายที่เกิดจากความเครียด .....	23
ภาพที่ 3 ตัวแบบปัจจัยหลักที่กระทบให้เกิดความต้องการลาออก.....	31
ภาพที่ 4 การลาออกจากงานของพนักงานอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	32
ภาพที่ 5 ตัวแบบการตัดสินใจลาออก .....	33
ภาพที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	48
ภาพที่ 7 แสดงการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเครียดในการทำงาน.....	53
ภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	55
ภาพที่ 9 แสดงแบบจำลองการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน .....	57
ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	78



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก รวมทั้งประเทศไทยประสบปัญหาในเกือบทุกด้านที่สำคัญ เช่น คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะและคุณภาพบริการสาธารณสุข ซึ่งหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คือ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และประชากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ได้รับการมุ่งเน้นคือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากทุนมนุษย์ของประเทศไทยยัง ประสบปัญหาเรื่องคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย ทั้งด้านการศึกษาของเด็กวัยเรียน การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน และวิกฤตค่านิยม ทักษะคิด รวมถึงพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต โดยมีแนวทางการส่งเสริมศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถอย่างเหมาะสมในทุกวัย ให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพของภาครัฐ รวมถึงพัฒนาระบบดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย เพื่อให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น หรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

ภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนต่างให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร คุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคลากร (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) สำหรับงานวิจัยในปัจจุบันวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคือคุณภาพชีวิตในมุมมองของความผาสุกของมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนา โดยแนวคิดมาจาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, อ้างใน ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) แบ่ง เป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นระดับความต้องการที่มนุษย์จะนำไปสู่การตอบสนองนั้นๆ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก องค์กรต่างๆ ได้นำแนวคิดแต่ละลำดับขั้นมาพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมปรับใช้กับกิจการของตน เนื่องจากแต่ละขั้นล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับความต้องการของ

บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร องค์กรจึงพยายามแก้ปัญหาโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากร ซึ่งจากการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากร เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม พบว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากที่สุด คือ 40 – 49 ชั่วโมง รองลงมาคือชั่วโมงการทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงขึ้นไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) แม้เวลาทำงานปกติทั่วไปตาม กระทรวงแรงงานกำหนด คือ ไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2541) จะเห็นว่าบุคลากรใช้เวลาไปกับการทำงานเป็นเวลานาน บุคลากรต้องทำงานให้ทันกับเวลา ทั้งความสัมพันธ์ การสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า และสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานล้วนมีผลกระทบต่อบุคลากร เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต เช่น การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ไม่คุ้มค่ากับการทำงาน ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ความสัมพันธ์หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน การทำงานล่วงเวลาจน เสี่ยงสุขภาพ ซึ่งส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ครอบครัว สุดท้ายเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เป็นที่พึงพอใจ ทำให้เกิดความเครียด ความไม่สบายใจ ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพลดลง ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อองค์กร อันเนื่องมาจากสาเหตุดังกล่าว ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรจึงควรเอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่นสถานที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า บุคลากรจะมีพลังสร้างสรรค์ผลงาน เพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอด หรือความพึงพอใจของลูกค้า สร้างนวัตกรรม ลดการขาดหรือ ลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน (ปวีตรา ไหว้พรหม, 2556)

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการทำงานของประชากรไทย

ตารางแสดงการทำงานของประชากรไทยต่อสัปดาห์				
ชั่วโมงการทำงานต่อ สัปดาห์(หน่วย : พันคน)	2560			2561
	พ.ย.	มิ.ย.	ก.ค.	มิ.ย.
0 ชั่วโมง	638.5	226.8	182.8	173.9
1 – 29 ชั่วโมง	3,606.0	3,713.6	2,962.6	3,599.8
30 – 34 ชั่วโมง	2,010.9	1,796.4	1,801.3	2,089.2
35 – 39 ชั่วโมง	4,133.9	4,470.7	4,445.3	4,330.5
40 – 49 ชั่วโมง	19,109.1	20,185.2	20,030.7	20,502.2
50 ชั่วโมงขึ้นไป	7,603.8	7,926.7	8,554.7	7,673.2

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561)

ชั่วโมงการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข การทำงานของพยาบาลเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากอัตรากำลังของพยาบาลสัดส่วนไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลบางส่วนปฏิบัติงานกะเข้าบ่อยมาก ถึง 16 ชั่วโมง และการทำงานของแพทย์ ซึ่งแพทย์ทำงานนอกเวลาราชการมากกว่า 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งการมีบุคลากรจำนวนที่ไม่เพียงพอกับปริมาณของผู้เข้ารับบริการทำให้บุคลากรต้องทำงาน ปริมาณที่มากขึ้น เหนื่อยภาวะกดดันจากหลายด้าน โดยปัจจุบันปริมาณของผู้เข้ารับบริการที่สามารถ เข้าถึงระบบบริการพื้นฐานสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น จึงต้องพัฒนาระบบการให้บริการด้านสาธารณสุข อย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2560 พบว่ามีการใช้บริการส่งเสริมสุขภาพ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,714,380 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) เปรียบเทียบกับบุคลากร ด้านสาธารณสุขมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านสุขภาพของผู้เข้ารับบริการ บุคลากรมี ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มาก มีภาวะกดดันจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้รับบริการเอง และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งภาวะเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อบุคลากรรับ ภาระมากเกินไปจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียด จากข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อัตราการคิดที่จะลาออกจากอาชีพ ปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสูงถึงร้อยละ 43.14 ในปี พ.ศ. 2554 และร้อยละ 43.37 ในปี พ.ศ. 2555 เหตุผลมาจากบุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงาน เหนื่อยปัญหาทำให้บั่น ทอนความตั้งใจในการทำงาน เช่น รายได้ของบุคลากรไม่พอกับรายจ่าย ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรจากโรงพยาบาลทั่วไปมีความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม (กอบหทัย สิทธิรณฤทธิ์ และคณะ, 2561)

ความเครียด คือ ภาวะทางใจและกายที่ขาดความสมดุล จนเกิดความกดดันทางอารมณ์ ต้นเหตุของความรู้สึกไม่พอใจไม่สบายใจ และการมีพฤติกรรมที่แปรปรวน (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2544) สาเหตุของความเครียด (Robbin & Judge, 2013) สามารถจำแนกออกมาได้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้ 1.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือความไม่แน่นอนจากสิ่งแวดล้อมที่จะมีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร และระดับความเครียดระหว่างบุคลากรในองค์กร 2.ปัจจัยด้านองค์กร เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันแก่บุคลากร และ3.ปัจจัยด้านส่วนบุคคล คือ ตัวแปรที่สร้างความเครียดแก่บุคคล เช่น ประเด็นเกี่ยวกับครอบครัว และความเครียดนี้เองที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพราะถ้าบุคลากรมีความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม (อรุณ รักธรรม, 2538) หากบุคลากรมีความเครียดอยู่ในระดับสูงจะส่งผลเสียต่อตนเอง และองค์กร ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่สำเร็จตามที่กำหนด งานมีความผิดพลาดบ่อย ไม่ใช่เหตุผลในการตัดสินใจ การเกิดการเบี่ยงเบนในการทำงาน รวมถึงเกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวองค์กร และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เนื่องจากงานในทุกตำแหน่งล้วนมีความสำคัญ หากแต่บุคลากรไม่สามารถทำตามเป้าหมายได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อหลายส่วนขององค์กรได้

ปัญหาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลไทยพบว่ามีความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 45.5 เนื่องจากทำงานผลัดเวรต่อเนื่องมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งมีผลกระทบต่อ การให้การดูแลรักษาผู้ป่วย และยังมี ความเครียดจากการทำงานหนัก พยาบาลที่มีอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าระดับอาวุโส ส่งผลให้ลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ (กฤษดา แสงวดี 2558, อ่างในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558) ซึ่งปัญหาความเครียดของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสนใจ ใส่ใจกับต้นตอของปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น และความเครียดในการทำงานนั้น นับว่าเป็นสภาวะกดดันที่เกิดขึ้นกับทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดจากลักษณะงาน การบริหารงาน สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร (Brown & Cooper, 2000) ซึ่งถ้าบุคลากรมีความเครียดสูง จนทำให้รู้สึกไม่สบายทั้งร่างกายและจิตใจ ร่างกายเกิดอาการเจ็บป่วย จิตใจเกิดพฤติกรรมแปรปรวน ไปสู่การหาทางออกตามระดับความเครียดของตนเอง เช่น ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด พักผ่อน การออกกำลังกาย หรือการปรึกษาผู้ไว้วางใจเพื่อหาทางออกในชีวิต สุดท้ายความเครียดอยู่ในระดับที่สูงจนบุคลากรมีความรู้สึกไม่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการลาออกจากงาน

การลาออกจากงาน (Bluedorn, 1982) จะเป็นพฤติกรรมบุคลากรไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงเกิดความไม่พอใจ บุคลากรต้องหาสิ่งชดเชย และหาทางเลือกใหม่ เริ่มต้นจากการขาดงานเมื่อมีโอกาส การมาทำงานสาย จนสะสมความไม่พอใจจนกระทั่งตัดสินใจลาออกจากงาน เมื่อบุคลากรไม่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว และต้องการลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งตัวองค์กร และตัวบุคคล



เมื่อองค์กรสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการลาออก จะส่งผลกระทบต่องานที่บุคลากร และเพื่อนร่วมงานรับผิดชอบอยู่จะสำเร็จล่าช้า เนื่องจากเพื่อนร่วมงานต้องแบ่งงานส่วนนี้ทำ อาจจะทำให้ผลลัพธ์ของงานที่ทำไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าเดิม ทั้งมีภาระค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการคัดเลือก ที่องค์กรต้องหาบุคลากรใหม่มาทดแทน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรเมื่อมีบุคลากรเข้ามาใหม่ เนื่องจากการหาบุคลากรที่พร้อมจะทำงานได้ทันทีเป็นไปได้ยาก และถ้าหากบุคลากรที่ลาออกเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญก็จะยิ่งส่งผลในทางลบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่อยู่ในองค์กรลดลง ซึ่งอาจจะทำให้มีบุคลากรลาออกเพิ่มขึ้นได้ เพราะฉะนั้นการรู้สาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต้องการจะลาออกจากงาน จะช่วยให้องค์กรปรับปรุงแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่ลดการสูญเสียบุคลากรและลดความเสียหายที่จะเกิดกับองค์กร

ตารางที่ 2 ตารางแสดงสถิติการลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

สถิติการลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา		
สถานภาพการทำงาน	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	48 คน	48 คน
พนักงานราชการ	2 คน	8 คน
ข้าราชการ	9 คน	10 คน
ลูกจ้างประจำ	4 คน	2 คน
<b>รวม</b>	<b>63 คน</b>	<b>68 คน</b>

ที่มา: สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา (2561)

สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาเป็นโรงพยาบาลจิตเวชแห่งแรกของประเทศไทย ที่ให้บริการทั้งด้านการบำบัดรักษาผู้ป่วย เป็นสถาบันฝึกอบรมด้านทางด้านจิตเวชศาสตร์ สุขภาพจิต รวมถึงศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในระดับก่อนและหลังปริญญา เมื่อสถาบันฯเป็นองค์กรที่มีมีขนาดใหญ่ บุคลากรมีความหลากหลายสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรสหวิชาชีพ และบุคลากรในส่วนสนับสนุน ซึ่งในแต่ละส่วนต่างมีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถาบันฯ แต่จากสถิติการลาออกของบุคลากร พบว่า จำนวนการลาออกของบุคลากรนั้นมีจำนวนที่สูง โดยพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีสถิติการลาออกที่สูงทั้ง 2 ปี มากกว่าพนักงานตำแหน่งอื่น และในตำแหน่งอื่นก็มีแนวโน้มในการลาออกเพิ่มสูงขึ้น

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตไม่ดี เกิดความเครียด เกิดแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ในทางกลับกันหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และไม่มี ความเครียด รวมทั้งมีการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานนั้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการ

ทำงานดียิ่งขึ้น บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากร สามารถเป็นแนวทางนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การลดระดับความเครียด และลดอัตราการลาออกของบุคลากรสถาบันฯต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และระดับความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

## 3. สมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

**สมมติฐานที่ 2** ความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยทำการศึกษาภายในขอบเขต ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา โดยจะเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้

1.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

## 2. ขอบเขตเชิงพื้นที่

สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

## 3. ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในงานวิจัย คือบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จำนวน 683 คน

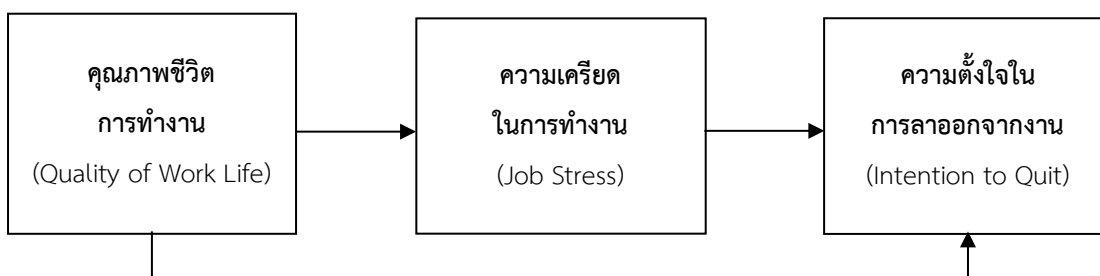
3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในงานวิจัย คือบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จำนวน 510 คน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) ซึ่ง Kline (2005) แนะนำให้ใช้ หลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) คือ 5 - 20 เท่าของตัวชี้วัด (indicator) ซึ่งในการศึกษานี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 51 ข้อคำถาม ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการศึกษานี้จึงเท่ากับ 510 (51 x 10)

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2562 – เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563 โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ.2563

## 5. กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อทราบถึงความเครียดของบุคลากรจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยาที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน
3. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบให้ตรงจุด เพื่อลดความเครียด เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรลดลง

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยากับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ ด้านการบริหารระบบการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านสังคมสัมพันธ์
2. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์เมื่อบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยาเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่มากเกินไป หรือเกิดขึ้นซ้ำๆ เช่น การไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือทำกิจกรรมอื่นๆส่วนตัว การทุ่มเทกับงานมากกว่าที่ควรจะเป็น และที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกหงุดหงิด กระวนกระวายใจ อึดอัดเมื่อนึกถึงการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองผูกติดกับองค์กร
3. ความตั้งใจในการลาออกจากงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยาไม่ต้องการเป็นสมาชิกของสถาบันฯ มีความคิดความรู้สึกงานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถทำงานจนเกษียณอายุได้ โดยอาจจะกำลังมองหางานใหม่ หากมีตำแหน่งงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าปัจจุบัน หรือมีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ก็จะตัดสินใจลาออก
4. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ของสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา มีดังนี้
  - 4.1 ข้าราชการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง และมีสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การรักษาพยาบาลของตนเอง และบุคคลในครอบครัว
  - 4.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง มีระบบการเลื่อนระดับ และการรักษาพยาบาลของตนเอง

4.3 พนักงานราชการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ  
ในกระทรวง โดยมีสิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคม

4.4 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจาก  
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา มีสิทธิประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.5 พนักงานสายหลัก หมายถึง บุคลากรที่ทำงานด้านคลินิก

4.6 พนักงานสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานด้านสนับสนุนต่างๆ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา” ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน
4. ประวัติสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดี คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ และมีประโยชน์ต่อตนเอง สังคม องค์กร และประเทศชาติ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี ควรประกอบด้วย มีความรู้ดี มีสุขภาพอนามัย มีความสามารถดี มีความคิดดี มีการกระทำดี และมีจิตใจดี

Davis (1977) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน และโดยจะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลผ่านการรับรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

Newstrom and Davis (2002) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองความหมาย ความหมายแรก คือ พนักงานเห็นพ้องต่อความพอใจโดยรวมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง องค์กรมีโครงการหรือแนวทางที่ส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดภายในองค์กร ความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การ

ดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน

Walton (1975, อ้างใน ธัญภัสส์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคล พิจารณาจากคุณลักษณะ บุคคลหรือสังคม การประสบผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีดัชนีชี้วัดได้ และมากกว่าการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง กฎหมายแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า นั่นคือความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรดีขึ้น

Huse and Cummings (1958) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลของ องค์กร ที่มาจากความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพิ่มขวัญและกำลังใจของ พนักงาน และสุดท้ายเพิ่มศักยภาพของพนักงาน

พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการ ทำงาน และส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน

#### องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975, อ้างใน ธัญภัสส์ ศิริชนะจินดาคุณ, 2556) บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานต้องมีตัวดัชนีบ่งชี้ต่างๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทาง เศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนของตนเองและยังเปรียบเทียบกับผู้อื่นในลักษณะงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามี คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของ ตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุที่น้อยที่สุด ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทาง กายภาพ โดยต้องคำนึงถึง ดังนี้

2.1 ชั่วโมงการทำงาน ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน ซึ่งหากเลยเวลาก็ต้องเสียค่าเวลาให้แก่พนักงาน

2.2 เงื่อนไขในการทำงานเกี่ยวกับทางด้านกายภาพ มีการเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยให้น้อยที่สุด

2.3 การจำกัดอายุ คือ อาจเป็นไปได้ว่าจะทำให้เกิดความเสียหาย หรือเสียเปรียบในแง่ของสวัสดิการของพนักงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์

3. การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Development of Human Capacities) ในงานที่แตกต่างกันองค์กรควรให้พนักงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะ ความรู้ ผลของงานที่เกี่ยวข้อง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความท้าทายในงาน ดังนี้

3.1 การมีอิสระในการทำงาน คือ พนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระสามารถควบคุมได้ด้วยตนเอง

3.2 การมีทักษะที่หลากหลาย เป็นการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานและมีแบบทดสอบที่สามารถจัดลำดับความสามารถและทักษะ

3.3 ข้อมูลและมุมมอง คือ พนักงานได้รับข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการทำงานทั้งหมด และทราบถึงผลลัพธ์จากการกระทำของตน การที่มีการให้ข้อมูลที่มีค่าตรงประเด็นและมีความต่อเนื่องจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดการควบคุมตนเองของพนักงาน

3.4 การมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ คือ การทำงานของพนักงานที่มีลักษณะครอบคลุมทุกส่วนงาน ตามลำดับความสำคัญหรือในส่วนรายละเอียดของงาน

3.5 การวางแผน คือ การวางแผนและควบคุมเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยดี

4. โอกาสที่จะแสดงตัวตนและความภูมิใจในตนเอง (Growth and Security) คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และแก้ปัญหาในทางที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับพิจารณาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และแนวทางต่างๆในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

จากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน นั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการ ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน ด้วยดี พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมือคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัว มากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่เปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. รัฐธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการ กำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว สามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเป็นส่วนตัว คือ สิทธิในการรักษาความลับ

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยไม่ต้องกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาของตน

6.3 ความยุติธรรม คือ ได้รับสิทธิในการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่ควรได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน



7. จังหวะชีวิต (The Total Life Space) หรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

การประชุมของ European Council (2548, อ้างในศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) กำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 10 มิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
2. การพัฒนาทักษะ/การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills, life-long learning and career development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labour market)
7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work organization and work-life balance)
8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)

9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and non-discrimination)

10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work performance)

Huse and Cummings (1958) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความยุติธรรมของผลตอบแทน (Adequate and fair compensation) คือ การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy) คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม ไม่อันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาทักษะความสามารถจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (Growth an Security) คือ ได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งอย่างความมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ความอบอุ่น ปราศจากการแบ่งแยก

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) คือ บริหารงานอย่างมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ฟังความคิดเห็น และเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) คือ ความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาดำเนินชีวิตโดยรวม โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีชื่อเสียง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน มี 6 ประการ

1. ด้านการบริหารและระบบการทำงาน คือ การบริหารงาน ระบบขั้นตอนการทำงานที่จะทำให้แต่ละส่วนดำเนินงานร่วมกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน มีเทคโนโลยีช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพในหน้าที่การงาน คือ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ ความสามารถที่หลากหลายและงานที่มีความท้าทายต่อศักยภาพของตัวพนักงาน

3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รายได้และประโยชน์ตอบแทน คือ การได้รายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน และเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากทางอื่น พนักงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมได้รับความเป็นธรรม

4. ด้านภาวะอิสระจากงาน คือ ความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาผ่อนคลายจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

5. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ สภาพแวดล้อมปฏิบัติงานของพนักงานเหมาะสม มีสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่สุ่มเสี่ยงต่อร่างกาย

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ คือ การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บรรยากาศการทำงานเป็นมิตร มีความอบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม



จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ ด้านการบริหารระบบการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านสังคมสัมพันธ์

## 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรมเรื่องความเครียดในการทำงานนั้น ศึกษาทั้งความหมายและทฤษฎีของความเครียด และความหมายและทฤษฎีของความเครียดในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจความหมาย เห็นถึงสาเหตุของปัญหา และผลกระทบของความเครียดที่เกิดขึ้น

### ความหมายของความเครียด

มีนักวิชาการและสถาบันต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ในหลายความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า “เครียด” หมายถึง อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะเครื่องอยู่กับงานจนเกินไป

สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ (2555) กล่าวว่า ความเครียด เป็นเรื่องของร่างกายและจิตใจ ที่เกิดจากการตื่นตัวเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเราคิดว่าเป็นเรื่องที่น่าหงุดหงิด หรือเกินความสามารถที่เราจะแก้ไขได้ ทำให้รู้สึกหนักใจและเป็นทุกข์ จึงทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรม โดยความเครียดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา การคิด และการประเมินสถานการณ์ของแต่ละคน ถ้าปัญหานั้นเราพร้อมใจไหวแม้จะร้ายแรงหรือไม่ เราก็จะรู้สึกเครียดน้อย แต่หากเรามองว่าปัญหานั้นใหญ่ แก้ไม่ไหว และไม่มีใครช่วยเราได้ เราจะเครียดมาก

Robbin and Judge (2007) กล่าวว่า ความเครียด คือ สภาวะที่บุคคลเผชิญกับโอกาสข้อจำกัด หรือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ปรารถนา ภาวะความเครียดอาจจะไม่ได้ส่งผลเสียอย่างเดียว ความเครียดอาจจะให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

เดิมศักดิ์ คทวนิช (2546) กล่าวว่า ความเครียด (Tension) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่มากเกินไป หรือเกิดขึ้นซ้ำๆ ซึ่งความเครียดจะส่งผลให้รู้สึกไม่สบายกาย และไม่สบายใจ ความเครียดมีทั้งส่วนให้คุณและให้โทษ ส่วนให้คุณความเครียดจะผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ แต่ทั้งนี้ควรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่เป็นโทษจะส่งผลเสียต่อสุขภาพทำให้เกิดโรคต่างๆได้

ลักขณา สรีวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะทางใจและกายที่ขาดความสมดุล จนก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ต้นเหตุของความรู้สึกไม่พอใจไม่สบายใจ และการมี

พฤติกรรมที่แปรปรวน และได้สรุปการความหมาย Selye ว่าความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ที่มาขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต หรือความต้องการ เป็นผลร่างกายมีปฏิกิริยาต่อต้านสิ่งเหล่านั้น ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล และเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม

Taylor (1986, อ้างใน สุรีย์ กาญจนวงศ์, 2553) กล่าวว่า ความเครียดคือกระบวนการในการประเมินเหตุการณ์และตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นๆ

Gatchel, Baum, and Krantz (1989, อ้างใน สุรีย์ กาญจนวงศ์, 2553) อธิบายความเครียดไว้ว่าเป็นเหมือนแรงกดดัน ความตึงเครียดที่เกิดจากความกดดันที่ไม่น่าพึงพอใจ ทำให้รู้สึกว่ามีอาการทำทหายหรือเป็นอันตราย

อานันท์ ตระกูลพลอย (2542) กล่าวว่า ความเครียด คือ ประสบการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ และสร้างผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจได้ เป็นแรงผลักดัน แต่ก็นำมาสู่ความรู้สึกที่ถ้อยถอย และกระวนกระวายใจ

#### **ความหมายของความเครียดในการทำงาน**

วราภรณ์ ตระกูลสุขต์ (2545) กล่าวว่า ความเครียด คือสถานการณ์ที่คับแค้นทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ การเกิดความเครียดจะเกี่ยวกับความวิตกกังวล หรือร่างกายมีการใช้พลังงานมาก การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ซึ่งความเครียดมีผลทำให้ไม่มีความสุข ไม่สบายใจ และเกิดโรคต่างๆ ยิ่งไปกว่านั้นความเครียดส่งผลเกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการขาดงาน ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และเป็นเหตุชักจูงให้บุคคลปรับตัวในทางที่ผิด

Brown and Cooper (2000) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน คือ สภาวะกดดันที่เกิดขึ้นกับทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดจากลักษณะงาน การบริหารงาน สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร

Ross and Altmaier (1994) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานและลักษณะของพนักงาน การมีปริมาณมากเกินไป งานมีความยาก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ หรืองานที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

ไพลิน แจ่มพงษ์ (2559) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ความวิตกกังวล และรู้สึกไม่สบายใจ จนเกิดการประเมินหรือตีความว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นภัยคุกคาม อันตราย หรือทำทหาย โดยจะตอบสนองออกมาทั้งทางอารมณ์และพฤติกรรม เพื่อรักษาสมดุลของตนเอง โดยจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

## ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียด

Robbin and Judge (2013) สร้างแบบจำลองความเครียดแสดงถึง 3 ประเภทของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) คือ ความไม่แน่นอนจากสิ่งแวดล้อม จะมีผลต่อโครงสร้างองค์กร และระดับความเครียดระหว่างบุคลากรในองค์กร แบ่งได้ 3 ประเภท ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) ถ้าเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร และมีความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานของบุคลากร ต่อมาคือความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political Uncertainty) ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สร้างความเครียดและก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่คนในสังคมของประเทศ เช่น การเกิดการประท้วง การเดินขบวน ฯลฯ อีกตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดได้ เทคโนโลยี (Technological Change) ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถทดแทนทักษะของบุคลากร และประสบการณ์ภายในระยะเวลาอันสั้น จึงทำให้บุคลากรเกิดความเครียด

2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันแก่บุคลากร เช่น ไม่อยากทำงานผิดพลาด หรืองานสำเร็จในเวลาที่กำหนด การทำงานหนักเกินไป หัวหน้าที่เรียกร้องมากเกินไป และเพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมิตร ได้จัดหมวดหมู่ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความต้องการของงาน (Task Demands) ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน เงื่อนไขการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ปัจจัยต่อมาคือความต้องการด้านบทบาทหน้าที่ (Role Demands) เกิดความกดดันเพราะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงเกินไป ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ที่มีทำให้บุคคลเกิดความเครียด ปัจจัยสุดท้ายคือความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นความกดดันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่แย่งระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานซึ่งส่งผลต่อความเครียด

3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เป็นตัวแปรที่สร้างความเครียดแก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปบุคลากรใช้เวลาการทำงานประมาณ 40 – 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับครอบครัว (Family) เมื่อบุคคลมีปัญหาความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหลายคนไม่สามารถทิ้งปัญหาเหล่านั้นไว้ที่บ้านได้ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ส่วนบุคคล (Economic) ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดได้กับทุกคนทั้งคนที่มีรายได้สูงไปจนถึงรายได้น้อย เพราะการจัดการเงินที่ไม่ดี ใช้เงินเกินตัว ปัญหาสุดท้ายคือปัญหาส่วนบุคคล (Person Personality) บางคนมีมุมมองด้านลบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีอิทธิพลต่อความเครียด

พรรณราย ทรรศนะประภา (2534) กล่าวว่า ในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่บีบคั้น ความกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกจากครอบครัว ที่ทำงาน เพื่อน หรือสังคม เป็นสาเหตุของความเครียด และยังมีความกดดันจากตัวของเราเอง เช่น ความทะเยอทะยานใฝ่สูงจนเกินกว่าปกติ การแสวงหาวัตถุต่างๆ การแก่งแย่งชิงดีกับผู้อื่น ความก้าวร้าว การบีบคั้นภายในจิตใจของตนเองที่เป็นสิ่งที่สร้างความเครียดให้แก่ตนเองมากกว่าแรงกดดันจากภายนอก จึงทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเครียดได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วและการแข่งขัน ทำให้ไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. สถานการณ์ หรือสภาพที่บุคคลเผชิญ

1.1 สถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทำให้ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

1.2 สถานการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤตที่มีความรุนแรงและเรื้อรัง เช่น ความเจ็บป่วย การสูญเสียทรัพย์สินหรือบุคคลสำคัญในชีวิต

2. ปัจจัยทางด้านตัวบุคคล

2.1 สติปัญญา

2.2 ความพิการร่างกาย

2.3 ความเจ็บป่วยเรื้อรัง

2.4 ความสามารถในการปรับตัว

2.5 บุคลิกภาพเฉพาะบุคคล เช่น ก้าวร้าว เก็บตัว ต่อด้านสังคม และรักตนเองมากเกินไป

เกินไป

สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ (2555) กล่าวว่า สาเหตุการเกิดความเครียดสำคัญ 2 ประการคือ

1. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่น ปัญหาการเงิน ปัญหาการงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาการเรียน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาหามลพิษ ปัญหาารถติด ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล โดยปัญหาเหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดความเครียด

2. การคิดและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล คนที่มองโลกในแง่ดี จะมีอารมณ์ขัน ใจเย็น จะมีความเครียดน้อยกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย เอาจริงเอาจังกับชีวิต และใจร้อน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียด

1. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่น ปัญหาการเรียน ปัญหาการเงิน ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ

2. การคิดและประเมินเหตุการณ์ของบุคคล คนที่เครียดมักเป็นคนที่มองโลกในแง่ร้ายเอาจริงเอาจัง ส่วนคนที่มองโลกในแง่ดีจะเครียดน้อยกว่าและรื่นเริงแจ่มใส

ลักษณะ สรีวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ความเครียด เป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเอง กับความคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม มีสาเหตุดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความเครียดที่เกิดจากการพัฒนาการ เช่น ช่วงที่เกิดความเครียดมากที่สุด คือ ช่วงวัยรุ่น เนื่องจากฮอร์โมนหลายชนิดถูกผลิตขึ้นมา

1.2 ความเครียดที่เกิดจากความต้องการจากภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลไม่พอใจในตนเอง เกิดความทะเยอทะยานใฝ่สูงจนเกินปกติ หรือการแก่งแย่งชิงดี

1.3 ความเครียดที่เกิดจากความผิดหวัง เกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะเกิดความรู้สึกวิตกกังวล และกลัวว่าจะเกิดขึ้นเหมือนกับที่เคยเจอมาก่อน

2. ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่

2.1 ครอบครัว ที่ทำงาน เพื่อน หรือสถานที่ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถเกิดความเครียดได้ หากไปพบเจอสิ่งที่ไม่พึงพอใจ

2.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ การประสบกับอุปสรรคหรือทำงานได้ไม่สำเร็จตั้งใจ ภาวะดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความเครียด

2.3 สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพความแออัด ทั้งคนและที่อยู่อาศัย การจราจรที่ติดขัด ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยลง มลภาวะเป็นพิษ เหล่านี้ ก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์

Engle (อ้างใน ลักษณะ สรีวัฒน์, 2544) กล่าวว่า ให้สาเหตุของความเครียดของจิตใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางกายออกมา มีสาเหตุความเครียดดังนี้

1. การสูญเสียหรือกลัวว่าจะสูญเสียสิ่งมีค่า ซึ่งจะนำมาถึงอารมณ์เศร้าเสียใจก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนทางจิตใจอย่างมากจนเกิดเป็นความเครียด การสูญเสียได้รับการแบ่ง ดังนี้

1.1 การสูญเสียอวัยวะ เป็นความเครียดระดับสูง เนื่องจากเกิดอย่างกะทันหันไม่ได้ตั้งตัวหรือตั้งรับมาก่อน

1.2 การสูญเสียความเป็นสมาชิกในสังคม เช่น การถูกตัดออกจากสมาชิกของครอบครัว หรือไม่ได้รับเลือกเข้ากลุ่มวิชาชีพ

1.3 การสูญเสียบุคคลสำคัญ อาจจะเป็นบุคคลที่นับถือ หรือมีความสำคัญในชีวิต ยิ่งมีความใกล้ชิดมากเท่าใดความเสียใจก็จะมีระดับมากเท่านั้น ทำให้มีผลกระทบทางด้านจิตใจทำให้เกิดความเครียดอย่างรุนแรง

1.4 การทำงานล้มเหลวหรือเป็นงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย จะทำให้รู้สึกผิดหวัง แล้วยังอาจได้รับการตำหนิจากเพื่อนร่วมงานอีก



1.5 การเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต เช่น การแต่งงาน เมื่อไม่เป็นดังหวัง หรือ การเปลี่ยนงาน เหตุการณ์เหล่านี้จะทำให้เกิดความเครียดที่ค่อนข้างสูง

1.6 การสูญเสียบ้าน สิ่งของ และสมบัติของมีค่า บางสิ่งใช้เวลานานกว่าจะได้มา ทำให้เกิดความสูญเสียย่อมทำให้เกิดความเสียใจ

1.7 การตกงาน ถือเป็น การสูญเสียชนิดหนึ่ง เพราะทำให้ไม่มีรายได้ และถูกมองว่า ไม่มีความสามารถ

1.8 การสูญเสียสัตว์เลี้ยง ผู้เป็นเจ้าของหลายคนเลี้ยงสัตว์เลี้ยงเป็นเพื่อน ย่อมมีความรักและความผูกพันกับสัตว์ จะเกิดความเศร้าเสียใจ หากเกิดการสูญเสีย

2. การได้รับอันตรายหรือกลัวความเสียหาย พื้นฐานความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งเมื่อเกิดเหตุอันตรายสัญชาตญาณของมนุษย์จะต้องป้องกันและต่อต้านสิ่งที่เป็นอันตราย จากการต่อต้านและการป้องกันนี้เองที่เกิดเป็นความเครียดได้ และอันตรายหรือความกลัว เช่น

2.1 ไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการความปลอดภัย

2.2 มีการกระตุ้นทางประสาทสัมผัสมากเกินไปจนเกิดความเจ็บปวด

2.3 มีสัญญาณเตือนอันตราย

อานันท์ ตระกูลพลอย (2542) กล่าวว่า ความเครียด มีสาเหตุมาจากหลายๆประการ เช่น ปัญหาความกดดันจากที่ทำงาน การทำตัวผูกพันกับสังคมมากเกินไป สภาพแวดล้อมที่บ้านและที่ทำงานไม่ทำให้เกิดความสุข และการขาดประสิทธิภาพในการบริหารเวลา

สุพัตรา สุภาพ (2537) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดดังนี้

1. ไม่ได้ตามหวัง เช่น ความคาดหวังในตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ค่าชมเชย เป็นต้น

2. ทำงานหนักจนเครียด

3. โทษตัวเองเมื่อไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งเป็นการระบายสิ่งที่ไม่สบายใจแก่ตัวเอง

4. ไม่ยอมรับว่าตัวเองผิดพลาดได้

5. ไม่ยอมรับการช่วยเหลือจากคนอื่น

ศาสตราจารย์กิตติคุณ จรูญ สุภาพ (อ้างใน สุพัตรา สุภาพ, 2537) อดีตคณบดีคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่าสาเหตุของความเครียด คือ

1. ปัญหาส่วนตัว (Personal problems) หมายถึงปัญหาภายในครอบครัว

2. ปัญหาการแบ่งพวก (Disunity) ในบางหน่วยงานที่มีการแข่งขันสูง ทำให้บรรยากาศการทำงานค่อนข้างไม่สบายใจ

3. ปัญหาเศรษฐกิจ (Economic problems) เช่น รายได้ไม่พอรายจ่าย การใช้เงินเกินตัว และการกู้หนี้ยืมสิน

4. ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย (Achievement problems) เช่น หัวหน้าน่ามุ่งหวังให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือสามารถเพิ่มยอดขายให้องค์กร

5. ปัญหาสังคม (Social problems) เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม มลภาวะ ยากจน ว่างานเมื่อปัญหาเหล่านี้มีมาก ก็จะทำให้เครียดมากขึ้น

6. เจ้าทุกข์โดยนิสัย (Pessimistic) การไม่มีความสุขในชีวิต มองโลกในแง่ร้าย

7. ค่านิยมผิด (Wrong values) อยากมีอะไรเหมือนคนอื่น ๆ หรืออยากรวยก็เล่นพนัน

8. ว้าเหว่ (Lonely) เป็นคนไม่สังสรรค์กับใคร ชอบอยู่คนเดียว จนเพื่อนร่วมงานไม่อยากจะเข้าใกล้

9. ความไม่รู้ (Ignorance) ไม่ได้ปรับปรุงพัฒนาตนเองจนสู้คนอื่นได้ยาก และคิดว่าคนอื่นดีกว่า รู้มากกว่า จึงทำให้เกิดความรู้สึกไร้ค่าขึ้นมา

10. ไม่รู้จักรักษาตัว (Poor life style) การไม่ดูแลร่างกายตัวเองจนร่างกายเสื่อมโทรม จิตใจเลเยหดหู่

11. โรคภัย (Sickness) โรคภัยที่เป็นทำให้เกิดความเครียด

12. ไม่เชื่อมั่นตัวเอง (Lack of self-confidence) การขาดความมั่นใจทำให้คิดว่าตัวเองทำไม่ได้ หาไม่มีคนที่เชื่อถืออยู่จะเครียด คิดไม่ออก

#### ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน

Anna (2015) ได้กล่าวถึง 6 สาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความเครียด และมีอิทธิพลกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความต้องการ เช่น การทำงานหนัก ลักษณะการทำงาน และสิ่งแวดล้อมการทำงาน

2. การควบคุม การควบคุมมีมากกว่าการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ

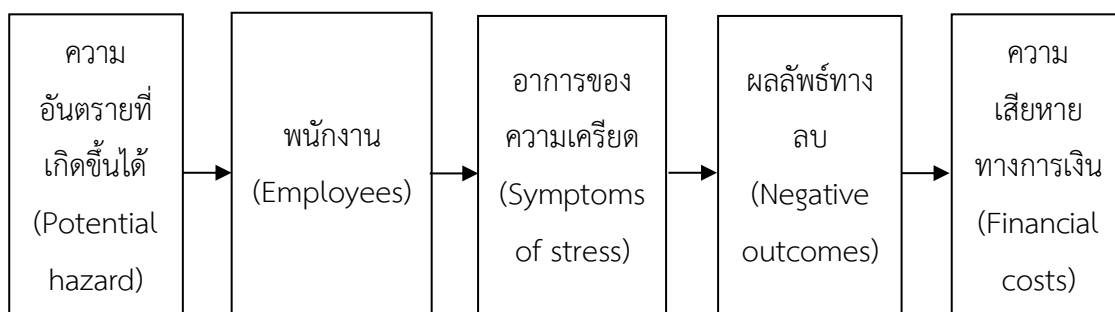
3. การสนับสนุน รวมถึงทรัพยากรที่มีให้เราทำงาน เช่นเดียวกับการสนับสนุนที่เราได้จากฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงาน

4. ความสัมพันธ์ ขอบเขตความขัดแย้ง และการกลั่นแกล้ง หรือการคุกคามทางเพศ

5. บทบาทหน้าที่ ความไม่ชัดเจนและความขัดแย้งในหน้าที่ของแต่ละบุคคล

6. การเปลี่ยนแปลง การจัดการเปลี่ยนแปลงที่ดีอย่างไร

และยังได้ให้ตัวแบบเกี่ยวกับการแสดงให้เห็นอันตรายที่เกิดจากความเครียด สัมพันธ์กับโรคเครียด และผลลัพธ์ทางลบ รายละเอียดดังรูปภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบการแสดงให้เห็นถึงอันตรายที่เกิดจากความเครียด

ที่มา : (Anna, 2015)

Hellriegel, Slocum, and Woodman (1998) อธิบายสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปริมาณงานมาก (Workload) พนักงานมีงานที่ต้องทำให้สำเร็จในเวลาที่ไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเครียดสูง
2. เงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Job Conditions) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานรบกวนพนักงาน เช่น อุณหภูมิห้องที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างเกินไป หรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องาน หากปล่อยไว้เวลานานจะส่งผลให้เกิดความเครียดได้
3. ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือ (Role Conflict and Ambiguity) เกิดจากการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ พนักงานไม่ได้รับการอธิบายหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ซึ่งความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
4. การพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development) เป็นสาเหตุหลักของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ การได้รับหรือไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความไม่มั่นคงในตำแหน่ง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ขาดความไว้วางใจกันระหว่างบุคคล และหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางใจและจะรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง และรูปแบบการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นของพนักงานส่งผลไปยังเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติคล้ายกัน



6. พฤติกรรมก้าวร้าว (Aggressive Behavior) การต่อต้านที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานลักษณะที่รุนแรงก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น การประท้วงหยุดงานและการทำลายของใช้สำนักงาน ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ เช่น การกำหนดให้เฉพาะเพศชายดำรงตำแหน่งบริหารเท่านั้น ส่งผลให้เพศหญิงเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวต่อเพศชาย

7. ความขัดแย้งระหว่างงานกับบทบาทอื่นๆ (Conflict between Work and Other Roles) พนักงานมีบทบาทในชีวิตมากมาย บทบาทที่ได้รับแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันเป็นสาเหตุของความเครียดได้ ความต้องการและเป้าหมายของชีวิตอาจจะขัดแย้งกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพการงาน เช่น ความต้องการของพนักงานที่ต้องการทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัว และต้องการพัฒนางานของตนเองโดยทั้งสองอย่างต้องใช้เวลา ซึ่งพนักงานจะเกิดปัญหาในการแบ่งเวลาเพื่อทำตามบทบาทที่ได้รับเป็นผลให้เกิดความเครียด

ปนัดดา ในบุญ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้น มี 6 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน (Factor Intrinsic to the Job) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ

1.1 สภาพการทำงานทางกายภาพ (Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง แสงสว่างไม่เพียงพอ มีกลิ่นรบกวน และตัวกระตุ้นอื่นๆที่ส่งผลต่อภาวะอารมณ์และจิตใจของบุคคล

1.2 การทำงานเป็นกะ (Shift Work) หมายถึง งานที่ต้องมีการหมุนเวียนตารางการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง พบว่าส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและสังคม และเป็นตัวกระตุ้นให้มีความเครียดส่งผลกระทบต่อทางร่างกาย จิตใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long Hours) การทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

1.4 การเดินทาง (Travel) ปัญหาสถิติระหว่างการเดินทาง รถไฟ เครื่องบิน และรถโดยสารทำให้เกิดความเครียดได้

1.5 เทคโนโลยีใหม่ๆ (New Technology) การเปลี่ยนแปลงหรือการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี ระบบ และอุปกรณ์ใหม่

1.6 การทำงานที่มากเกินไป (Work Overload) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.6.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Quantitative Overload) หมายถึง การทำงานในปริมาณที่มากเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานนาน หรือการที่ต้องทำงานหลายๆในระยะเวลาจำกัด

1.6.2 คุณภาพงานที่สูงเกินไป (Qualitative Overload) หมายถึง งานที่ยากและซับซ้อนเกินไป จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานขาดทักษะในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในงาน (Role in the Organization) หากองค์กรกำหนดบทบาทของพนักงานและสื่อสารไว้อย่างชัดเจน ความขัดแย้งและความเครียดจะต่ำ โดยบทบาทที่ทำให้เกิดความเครียดในองค์กร ได้แก่

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) เมื่อไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเอง การไม่ได้รับการฝึกอบรมในงานอย่างเพียงพอ ระบบสื่อสารไม่ชัดเจนภายในองค์กร หรือเพื่อร่วมงานไม่ให้ข้อมูลเท่าที่ควร ทำให้เกิดอาการหงุดหงิด อายากลากออกจากงาน

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) หมายถึง การที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในองค์กรถูกกำหนดขึ้นไม่ชัดเจน สับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ มักพบกับงานที่ถูกกำหนดโดยคนสองคน ซึ่งคาดหวังต่อหน้าที่ต่างกันหรือต้องการพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีความเครียดสูง

2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.3.1 หน้าที่รับผิดชอบต่อสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่

2.3.2 หน้าที่รับผิดชอบต่อบุคคล เช่น การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป การเข้าร่วมประชุมและต้องให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ทำให้การรับผิดชอบต่อบุคคลจะมีความเครียด

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship with Work) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Boss) เมื่อหัวหน้าไม่ให้การเอาใจใส่หรือไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้อง และเอาเปรียบเมื่อมีโอกาส เป็นสาเหตุของความเครียดและกดดัน

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) เมื่อผู้บริหารไม่สามารถมอบหมายงานให้ลูกน้องได้

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีความขัดแย้ง แข่งขันกันสูง หรือการเมืองในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางลบ ส่งผลให้เกิดความเครียดสูง

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

4.1 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ความคาดหวังของพนักงานที่จะได้รับการมอบหมายที่จะทำในสิ่งใหม่ๆ ตำแหน่งที่สูงขึ้น รายรับ ประสิทธิภาพที่มากขึ้น เมื่อไม่ได้สิ่งเหล่านี้ก็จะเกิดความเครียดในการทำงาน รวมถึงการพยายามรักษาสถานภาพตำแหน่งของตน เช่นการที่จะ

ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Under Promotion) หรือการได้รับตำแหน่งสูงเกินความสามารถของตน (Over Promotion)

4.2 โอกาสจำกัดในอาชีพ (Occupational Licking-in) คือโอกาสที่จะย้ายงานในปัจจุบันไปส่วนอื่นๆเป็นไปได้น้อย เนื่องจากไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมหรือความสามารถไม่เพียงพอที่จะไปทำงานอื่น

5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Climate) การที่ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานขาดความยืดหยุ่น ขาดความช่วยเหลือในการรับคำปรึกษา การสื่อสารภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานไม่มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจ พนักงานไม่รู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าขององค์กร มีการเมืองในองค์กร การประเมินผลคลุมเครือ

5.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-Making)

5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมินผลงานก่อให้เกิดความเครียดทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เนื่องจากผู้ประเมินต้องตัดสินใจประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะกระทบกับความสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่วนผู้ถูกประเมินจะเกิดความเครียดว่าตนจะถูกประเมินในรูปแบบใด

6. แหล่งภายนอกองค์กร

### ชนิดของความเครียด

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ความเครียดมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับการจำแนกโดยใช้เกณฑ์ใดจำแนก ดังนี้

1. การจำแนกตามผลที่เกิดขึ้น เป็นแนวคิดที่เกิดจาก Dubrin แบ่งผลที่เกิดขึ้นเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) หรือ Distress หมายถึง ความเครียดที่ทำให้เกิดความทุกข์ เกิดจากสิ่งคุกคามต่างๆ ที่เกิดแล้วทำให้รู้สึกไม่สบายใจ หรือสิ่งที่รับรู้ได้ทันทีว่าไม่ดี และอาจจะนำไปสู่ความเครียดจนเกิดอาการปวดศีรษะ

1.2 ความเครียดที่ดี (Positive Stress) หรือ (Eustress) เป็นความเครียดที่ทำให้เกิดความสุข ลักษณะนี้มักเป็นความสุขกะทันหัน หรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความดีใจจนตื่นเต้นมาก หรือสนุกสนานมากเกินไป ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น จะเดินทางไปต่างประเทศ หรือเข้าพิธีแต่งงาน ซึ่งอาจทำให้นอนไม่หลับและเครียดได้

2. การจำแนกตามสาเหตุที่เกิด Seyfarth แบ่งความเครียดตามสาเหตุที่เกิดขึ้นได้ 4 ประเภท คือ

2.1 ความเครียดจากเวลา (Time Stress) เช่น ทำงานไม่สำเร็จทันเวลา

2.2 ความเครียดจากสถานการณ์ (Situation Stress) หมายถึงบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามและไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

2.3 ความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) คือ ความกังวลใจหรือทุกข์ใจต่อเหตุการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยา ซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

2.4 ความเครียดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นเมื่อต้องติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้ หรือเผชิญกับบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา

3. การจำแนกตามที่เกิด Arnold and Feldman แบ่งประเภทของความเครียดตามที่เกิดออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง สถานการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกาย สามารถแบ่งตามระยะเวลาเกิดได้ 2 ชนิด

3.1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งเกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุต่างๆ หรือสถานการณ์อันตราย

3.1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามที่เกิดขึ้นแล้วยังดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่างๆ และอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ เช่น รถติด เสียงดังรบกวนในที่ทำงาน

3.2 ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ (Psychological Stress) เป็นการกระทบหรือคุกคามจากความคิด เช่น เมื่อมีอารมณ์โกรธและยังไม่สามารถหายได้ในระยะเวลาอันสั้นจะยังคงอยู่ในจิตใจ จนเกิดความเครียด การอ่านหนังสือ หรือการฟังบอกล่าของผู้อื่นก็เป็นเหตุให้เกิดภาวะความเครียดได้เช่นกัน

4. การจำแนกตามความสามารถในการป้องกันการเกิดความเครียด Hafen and Frandsen ดังนี้

4.1 ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Avoidable Stress) เช่น ไม่ชอบสถานที่ที่มีผู้คนแออัด ไม่ชอบอากาศร้อน โดยสามารถหลีกเลี่ยงได้แต่ก็ทำให้เกิดความเครียดในระดับเบา

4.2 ความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Unavoidable Stress) เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเจ็บปวด หรืองานที่ทำ

### ผลกระทบของความเครียด

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2545) กล่าวว่า ความเครียดมีผลต่อการปรับตัวทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีผลตามมาดังนี้

1. ระบบหัวใจและหลอดเลือด อารมณ์มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของจังหวะการเต้นของหัวใจ ทำให้ความดันโลหิตเปลี่ยนแปลง เช่น เกิดอาการหน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอกด้านซ้าย จนถึงกล้ามเนื้อหัวใจผิดปกติ ความดันโลหิตสูง

2. ระบบย่อยอาหาร เกิดเป็นแผลในกระเพาะอาหารและลำไส้เล็ก เนื่องจากมีการหลั่งกรด และน้ำย่อยมากกว่าปกติ

โรคอ้วน ใช้การกินเพื่อหนีภาระบางอย่าง

โรคเบื่ออาหาร เกิดกับผู้มีความวิตกกังวล

3. ระบบหายใจ เป็นระบบที่มีปฏิกิริยาต่อภาวะทางอารมณ์มาก เช่น มีอาการหอบหืด ซึ่งอาการกำเริบมากหากบุคคลอยู่ในภาวะเครียด

4. ระบบกล้ามเนื้อและกระดูก มีอาการเจ็บปวดตามข้อมือ ข้อเท้า ปวดกล้ามเนื้อ

5. ระบบผิวหนัง อาจมีอาการคัน เจ็บ ชา มีเหงื่อออกมากกว่าปกติ ผมหงอก

6. ระบบขับถ่ายเสียพันธุ์ เช่น ในเด็กอาจมีอาการปัสสาวะรดที่นอน ผู้หญิงประจำเดือนจะมาไม่ปกติ

7. ระบบต่อมไร้ท่อ การหลั่งฮอร์โมนที่กระตุ้นต่อมไร้ท่อ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของสมองบางส่วนเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ทำให้เกิดความแปรปรวน จนถึงความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ

ลักษณะ สรีรวัฒน์ (2544) กล่าวว่า เมื่อพบเจอสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ประสาทรับรู้จะตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อมูลที่แสดงว่าจะได้รับอันตราย โดยจะส่งผ่านสมองออกมาเป็นพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะสู้หรือหนี และเมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะแสดงออกมา 3 อาการ คือ อาการทางร่างกาย เช่น หัวใจเต้นเร็ว ปวดศีรษะ เป็นผื่นคันตามตัว หรือนอนไม่หลับ อีกอาการคืออาการทางจิตใจ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด หรือความจำเสื่อม และอาการพฤติกรรม เช่น ย้ำคิดย้ำทำ สับสนหรือจัด หรือใช้ยามากขึ้น

พรรณราย ทวีพยะประภา (2534) กล่าวว่า นอกจากความเครียดจะส่งผลต่อสุขภาพด้านร่างกายแล้ว ความเครียดยังนำไปสู่ปัญหาทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด อารมณ์เสื่อง่าย ก้าวร้าว ดุเดือด ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทั้งในบ้านและที่ทำงาน และผลของความเครียดนี้เองที่จะก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชาในการทำงาน คิดอะไรไม่ออก ทำงานไม่สำเร็จ หาโอกาสหลบเลี่ยงงาน หรือทำงานผิดพลาด ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรของตนได้

อานันท์ ตรีกุลพลอย (2542) กล่าวว่า ถ้าความเครียดอยู่ในอัตราปานกลาง จะทำให้สามารถปรับปรุงกิจวัตรที่ปฏิบัติอยู่ได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าหากมีความเครียดมากเกินไปก็จะทำให้เกิดการไร้สมรรถภาพ เกิดภาวะอารมณ์หงุดหงิด ตึงเครียด คิดอะไรไม่ออก และส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกด้วย



### ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน

อรุณ รักธรรม (2538) กล่าวว่า อาการขั้นแรกของพนักงานที่มีความเครียด ดังนี้

1. หงุดหงิด กระทบกระชวย บุคคลใดที่แสดงอาการของความไม่อดทนต่องานที่ทำอยู่ ทั้งในที่ประชุม หรือคุยเป็นการส่วนตัว การดูนาฬิกาบ่อย และการรอให้ถึงวันหยุดต่างๆ
2. อารมณ์แปรปรวน ไม่อยู่กับร่องกับรอย ไม่ใช่เหตุผลในการตัดสินใจ ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า และทำด้วยอารมณ์หุนหัน
3. ปฏิบัติงานไม่เสร็จตามที่กำหนด และโยนความผิดให้ผู้อื่น
4. สนใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดเพียงชั่วคราวช่วยยาม ทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่กำลังพูดหรือทำอยู่ หรืออาจจะกำลังคิดเรื่องอื่นอยู่
5. ไม่ชอบการพบปะสมาคม ชอบเก็บตัวเงียบคนเดียว
6. มีท่าทีเป็นปฏิปักษ์
7. ขาดความสนใจในเป้าหมาย จะสนใจเฉพาะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น
8. ผิดพลาดในเรื่องเล็กๆ ที่ไม่น่าผิดเป็นประจำ
9. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
10. ไม่ติดตามผล ไม่สนใจหรือหวังใยเกี่ยวกับความต้องการของบริษัท ไม่มีความกระตือรือร้น หรือสนใจว่าโครงการที่ทำจะมีผลออกมาอย่างไร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเครียด และความเครียดในการทำงานที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่มากเกินไป หรือเกิดขึ้นซ้ำๆ ที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความกดดัน วิตกกังวล และรู้สึกไม่สบายใจ จนตอบสนองออกมาทางอารมณ์ ความเครียด ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล เกิดโรคต่างๆ ความไม่สบายใจ และทางพฤติกรรมประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จนไปสู่การตัดสินใจลาออก

### 3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

#### ความหมายของการลาออก

Sayles and Strauss (1977) กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การที่พนักงานต้องออกจากองค์กร เนื่องจากการสิ้นสุดการว่าจ้าง โดยองค์กรจะว่าจ้างพนักงานใหม่เข้ามาแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไป

Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออก คือ พนักงานสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ แบ่งออกได้ 2 ประเภท

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ด้วยเหตุผลใดๆก็ตาม

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง พนักงานไม่ได้เป็นผู้เลือกลาออกเอง แต่เป็นการลาออกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน อาจเกิดจากการถูกไล่ออก เพราะพนักงานมีความสามารถไม่เพียงพอ มีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือเกิดจากการถูกปลด เนื่องจากพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์การต่อไป ซึ่งรวมถึงการเกษียณอายุ และการตายด้วย

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) กล่าวถึงความหมายความตั้งใจลาออก คือ พนักงานมีความคิดที่อยากจะลาออกจากองค์การ และมีพฤติกรรมหาทางเลือกใหม่ เพื่อวางแผนไปทำงานองค์กรอื่นโดยสมัครใจของพนักงาน แต่ยังไม่ตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด

จิตภา เสน่ห์หนูช (2553) ให้ความหมายการลาออกจากงานไว้ว่า ความรู้สึกไม่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความต้องการที่จะทำงานจนเกษียณอายุ สามารถยื่นใบลาออกได้ และมีอนาคตที่ดีกว่าเมื่อลาออกจากองค์กร

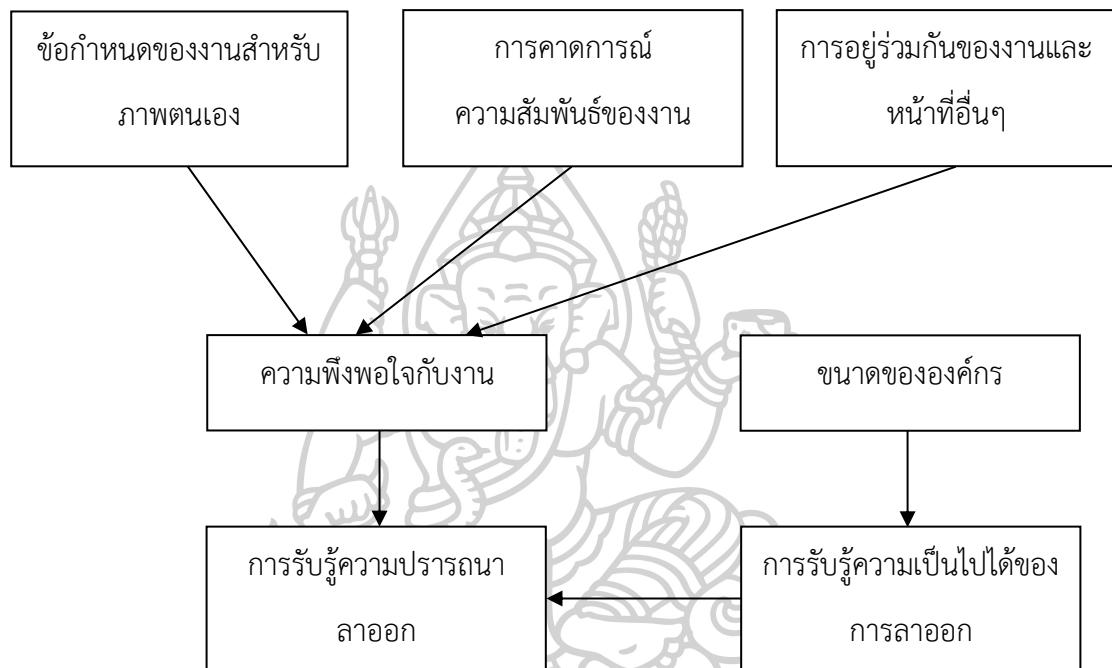
Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกมักจะเกิดขึ้นกับเหตุผลทางการเงิน และมีแนวโน้มที่จะเกิดการควบคุม พนักงานที่สมัครใจส่วนใหญ่เกิดจากพนักงานสามารถออกไปทำงานที่อื่น การลาออกถือเป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร เนื่องจากสูญเสียการผลิตขององค์กร และต้องไปเพิ่มค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างงานและการฝึกอบรมแทน

Campion (1991, อ้างใน Ronald, 2002) กล่าวว่า การลาออกโดยไม่ตั้งใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกไล่ออกหรือโดนปลดออก จำนวนการลาออกมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจจะเกิดประโยชน์ หากพนักงานไม่ได้แสดงผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ

นิรุทธ์ หมายดี (2557) กล่าวว่า การลาออก หมายถึง องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งพนักงานต้องลาออกจากองค์กรไป และองค์กรจะมีการจ้างงานพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่ โดยที่พนักงานที่มาแทนที่นั้น อาจจะเป็นพนักงานที่ไม่เคยทำงานกับองค์กรมาก่อน หรืออาจจะเป็นพนักงานเก่าที่กลับมาทำงานอีกครั้งก็ได้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก

March and Simon (1958) กล่าวว่า การเข้าใจกระบวนการความต้องการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยแรกแรงจูงใจในการออกจากงาน คือ ความพึงพอใจของพนักงานกับการทำงานที่กำหนดโดยพวกเขาเอง ในทางตรงกันข้ามกระบวนการการได้รับการผ่อนคลายมีอิทธิพลกับกิจกรรมทางธุรกิจ ตัวแบบแรงจูงใจการทำผลงานแสดงให้เห็นทฤษฎีที่สำคัญ รายละเอียดดังรูปภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบปัจจัยหลักที่กระทบให้เกิดความต้องการลาออก  
ที่มา : March and Simon (1958)

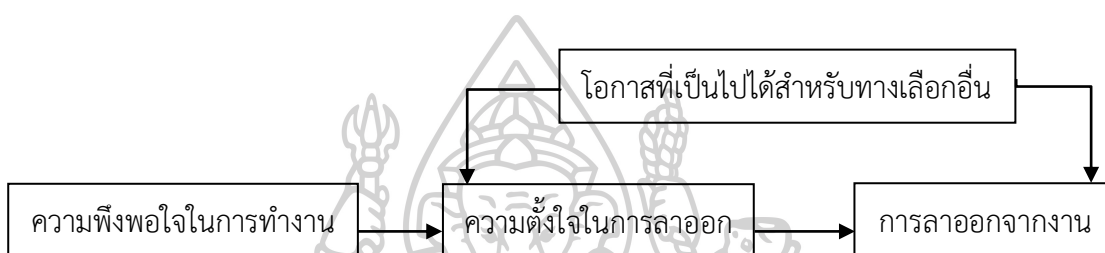
Bluedorn (1982) กล่าวว่า พฤติกรรมการลาออกจากงาน เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยาซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการลาออก เป็นพฤติกรรมทางเลือกหรือการหาสิ่งชดเชยจะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งของพนักงานถูกขัดขวางหรือพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และการเลือกทางเลือกใหม่หรือการลาออกจากงานนั้น ทำให้ความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆผ่อนคลายลงในองค์กรและสร้างพื้นฐานของทฤษฎีการลาออก



2. การลาออกมีระยะพัฒนาต่อเนื่องกันมาเริ่มต้นจากพนักงานจะมีพฤติกรรมการถอนตัวจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจซึ่งเป็นความรู้สึกไม่ปกติในระดับต้น เช่น การไม่ติดต่อสื่อสารด้วยการขาดงานเมื่อมีโอกาส การมาทำงานสาย โดยในระยะนี้พนักงานเพียงแต่เกิดความตั้งใจที่จะลาออกเท่านั้น แต่ยังไม่ลาออกจริง แต่หากรอจนกระทั่ง พนักงานสะสมความไม่พึงพอใจนั้นไว้ถึงระดับหนึ่งพนักงานจะรู้สึกไม่อาจทนอีกต่อไป และเมื่อพนักงานมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าพฤติกรรมลาออกจึงเกิดขึ้น

Spector and Jex (1991) แสดงให้เห็นว่าความไม่พึงพอใจในงาน จะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ทำให้เกิดการค้นหางาน และสุดท้ายนำไปสู่การลาออก รายละเอียดดังรูปภาพที่ 4

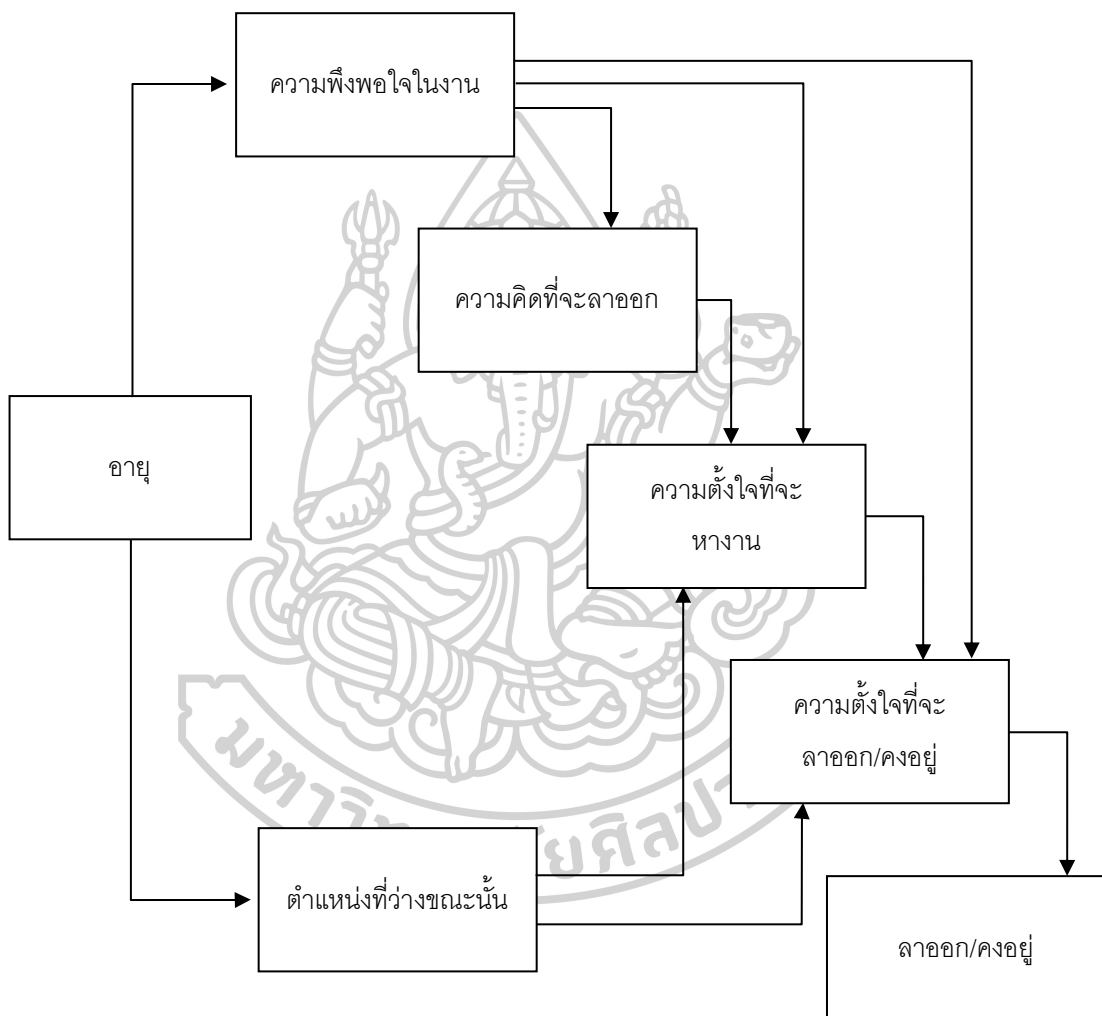


ภาพที่ 4 การลาออกจากงานของพนักงานอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ที่มา: Spector and Jex (1991)

Lefkowitz (1971, อ้างใน Richard, Lyman, & Richard, 1982) ได้ ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลการลาออก ดังนี้

1. พนักงานเริ่มต้นความคาดหวังของงานเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน
4. เงินค่าตอบแทน
5. ลักษณะงาน
6. รูปแบบการควบคุม และการทำงานร่วมกัน

Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) ได้แสดงให้เห็นถึงตัวแบบการลาออกจากงานของพนักงาน เกี่ยวกับความพึงพอใจและการลาออก รวมถึงการคิดที่จะลาออก การค้นหางานอื่น แนวโน้มการลาออก และการตัดสินใจที่จะลาออกหรือยังคงอยู่ ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานสามารถเริ่มให้พนักงานคิดจะลาออก และถ้าหากพนักงานสามารถหางานใหม่ได้ก็ต้องตัดสินใจว่าจะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร โดยตำแหน่งว่างคือตัวแปรที่สำคัญ รายละเอียดดังรูปภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตัวแบบการตัดสินใจลาออก

ที่มา: Mobley et al. (1978)

Lawler (1971) ศึกษาพฤติกรรมการลาออกของบุคคลพบว่าสาเหตุที่บุคคลลาออกจากงาน มาจากการไม่พอใจค่าตอบแทน เมื่อบุคคลไม่พอใจในค่าตอบแทนจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือ ปฏิกริยาตอบโต้ในลักษณะ 6 ประการ ดังนี้คือ

1. ผลการปฏิบัติงานต่ำ
2. การนัดหยุดงาน
3. การร้องทุกข์
4. การลาออก
5. เกิดความไม่พอใจในงาน
6. เกิดความผิดปกติทางจิตใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง เมื่อ บุคลากรไม่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดความรู้สึกที่ไม่อยากเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการจะออกจากองค์กร หรือโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

#### 4. ประวัติสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาเป็นโรงพยาบาลจิตเวชแห่งแรกในประเทศไทย ก่อตั้ง โดยพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2432 แรกเริ่มมีชื่อว่า “โรงพยาบาลคนเสียจริต” ตั้งอยู่ที่ปากคลองสาน โรงพยาบาลคนเสียจริต ทำการรักษาผู้ป่วยโดยแพทย์ประจำ และแพทย์แผนไทย ต่อมาเมื่อผู้ป่วยจำนวนมากขึ้นประกอบกับสถานที่คับแคบ นายแพทย์ไฮเอ็ด เจ้ากรมแพทย์สุขาภิบาล กระทรวงนครบาล ซึ่งถือว่าเป็นผู้อำนวยการคนแรก ของโรงพยาบาลได้เสนอให้รัฐบาลซื้อที่ดิน และบ้านของเจ้าพระยาสุรวงศ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือ เจ้าคุณทหาร ที่ดินของนายเป็ยราชานุประพันธ์และที่ดินใกล้เคียงของราษฎรอื่น ๆ รวมเนื้อที่ 44 ไร่ครึ่ง เพื่อสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันฯ ในปัจจุบัน คืออยู่ที่ริมคลองสานด้านตะวันตก ตอนใต้ห่างจากสถานที่เดิมประมาณ 600 เมตร ในด้านสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลมีความร่มรื่น ด้วยไม้ยืนต้นขนาดใหญ่ ไม้ดอก ไม้ใบสีสวย เรือนผู้ป่วยเป็นห้องมีลูกกรงสายบัว โปรง ไม่มีหน้าต่าง หลังคาสังกะสีทาสีแดง

ศาสตราจารย์หลวงวิเชียรแพทยาคม (นายแพทย์เถียร ตูวิเชียร) ได้รับแต่งตั้งให้เป็น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคนแรกซึ่งเป็นคนไทย ได้เปลี่ยนชื่อ “โรงพยาบาลคนเสียจริต” มาเป็น “โรงพยาบาลโรคจิตต์ธนบุรี” ในปี พ.ศ. 2475 เพื่อให้คนทั่วไปคลายความรังเกียจที่มีต่อผู้ป่วยจิตเวช

ศาสตราจารย์นายแพทย์ฝน แสงสิงแก้ว ผู้อำนวยการในช่วงปี พ.ศ. 2485 - 2502 ท่านได้พัฒนาโรงพยาบาลโดยรื้อลูกกรงเหล็กแล้วเปลี่ยนเป็นมุ้งลวดแทน เปลี่ยนชื่อเรือนที่พักของผู้ป่วยเป็น ชื่อดอกไม้เพื่อให้มีความหมายน่าชื่นใจ ในด้านการดูแลผู้ป่วยใช้หลักของความรัก ความเอาใจใส่

ประจักษ์พ่อแม่ดูแลลูก ในด้านวิชาการท่านเป็นผู้วางรากฐานวิชาจิตเวชศาสตร์และสุขภาพจิตในการศึกษาก่อนและหลังปริญญา ท่านได้เปลี่ยนชื่อ ”โรงพยาบาลโรคจิตตธนบุรี” มาเป็น “โรงพยาบาลสมเด็จพระยา” ในปี พ.ศ. 2497 ตามชื่อของถนนสมเด็จพระยาซึ่งผ่านหน้าโรงพยาบาล เพื่อลดความกระดากใจของผู้มาใช้บริการ

โรงพยาบาลสมเด็จพระยาให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยจิตเวช ประสาทวิทยา ประสาทศัลยศาสตร์ ประสาทจิตเวชศาสตร์ เป็นสถาบันฝึกอบรมทางด้านจิตเวชศาสตร์ สุขภาพจิต และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในระดับก่อนและหลังปริญญา พัฒนางานวิชาการด้านจิตเวชศาสตร์ สุขภาพจิต ประสาทวิทยา ประสาทศัลยศาสตร์ ประสาทจิตเวชศาสตร์ และเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบจึงได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา” ในปี พ.ศ. 2545

### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านประสาทจิตเวชศาสตร์ระดับประเทศ

### พันธกิจ

เป็นองค์กรหลักของประเทศในการพัฒนาวิชาการ บริการและส่งเสริมป้องกัน ด้านประสาทจิตเวชศาสตร์

### ค่านิยมหน่วยงาน

S (Service mind)	บริการด้วยใจ
O (Originality)	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
M (Mastery)	มีภาวะผู้นำ
D (De-stigmatization)	ลดอคติ
E (Effectiveness)	ประสิทธิภาพ
T (Teamwork)	สามัคคี

### ประเด็นยุทธศาสตร์หน่วยงาน

1. พัฒนาการบริการด้านประสาทจิตเวชศาสตร์และผู้ป่วยจิตเวชยุ่งยากซับซ้อน
2. พัฒนาระบบการวิจัยด้านประสาทจิตเวชให้เป็นเลิศและอ้างอิงระดับประเทศ
3. พัฒนาระบบการฝึกอบรมด้านสุขภาพจิตและจิตเวช
4. พัฒนาความเป็นเลิศด้านการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุน ผลักดัน และกำกับติดตามการบริการด้านสุขภาพจิตใน กทม. และ 3 จังหวัด ให้มีคุณภาพมาตรฐาน
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

### ความสามารถเฉพาะขององค์กร (Core Competency)

สถาบันมีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วยสาขาจิตเวช และประสาทจิตเวชศาสตร์ (Neuropsychiatry) เน้นในกลุ่มผู้ป่วยจิตเวชที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ในระดับตติยภูมิ โดยผู้ป่วยที่มาใช้บริการเป็นกลุ่มที่ส่งต่อมารักษาเฉพาะทาง โดยมุ่งเน้นในกลุ่มโรคจิตเภท โรคซึมเศร้า โรคจิตเวช สารเสพติด และผู้ป่วยแอลกอฮอล์ ให้บริการในเขตกรุงเทพฯ และเขตบริการสุขภาพที่ 6

โดยการบำบัดรักษาผู้ป่วย 3 ประเภท

1. การรักษาด้วยยาทางจิตเวช
2. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยด้วยกลุ่มกิจกรรมบำบัด สิ่งแวดล้อมบำบัด
3. การบำบัดรักษาด้วยกระแสไฟฟ้าด้วยการให้ยาระงับความรู้สึก (Modified E.C.T) เป็นหัตถการสำคัญ

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานบมจ.ธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายบริการ 1 เขตการขายและการบริการ 1 จำนวน 221 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง เพศของพนักงานไม่มีความแตกต่างกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจในการลาออกจากงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน

Nasrin and Hojat (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในงาน กับความตั้งใจในการลาออก และประสิทธิภาพการทำงาน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน จำนวน 286 คน ของ Iranian National Drilling Company (INDC) การศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปในทางลบ และความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจในการลาออก

กอบหทัย สิทธิธรรณฤทธิ์ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงาน กลวิธีการเผชิญปัญหาความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 668 คน ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 600 คน พบว่าร้อยละ 50.20 มีสุขภาพจิตปกติ

ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในทิศทางตรงกันข้าม บุคลากรที่มีกลวิธีแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและมุ่งแก้ไขอารมณ์ได้ดีจะมีคุณภาพชีวิตสูง บุคลากรที่มีกลวิธีแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแก้ไขอารมณ์ได้ดีจะมีคุณภาพชีวิตสูง ขณะที่แบบได้ประโยชน์น้อยไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตเพราะเป็นการปล่อยปัญหา โดยไม่จัดการกับความเครียด ส่งผลให้คุณภาพชีวิตอาจจะดีขึ้นหรือแย่ได้

ชุตินา พระโพธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 352 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ข้าราชการครูมีความเครียดในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง มีการจัดการความเครียดโดยรวมระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สอนต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และขนาดของโรงเรียนที่สอนที่ต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความเครียดในการทำงานโดยรวม ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างองค์การ และด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งด้านการจัดการความเครียด มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สงวนลักษณ์ สุขสวัสดิ์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความเครียด คุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2547 กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1465 คน พบว่าอัตราความชุกของความเครียดมีระดับเกินเกณฑ์ปกติ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน คือลักษณะที่พัก จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนคนที่ต้องเลี้ยงดู ความร้อน ทำงานเสี่ยงต่อสุขภาพ ลักษณะการจ้างงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยยะทางสถิติ สถานะทางการเงินของครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัว การยอมรับของหัวหน้า แรงสนับสนุนจากเพื่อน

สุพรรณิ พุ่มแพง และ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 300 ราย พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้ป่วยและครอบครัว ด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสภาพแวดล้อมในการ



ทำงาน ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจ

Maryam, Fauzia, and Avraam (2019) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการแลกเปลี่ยนผู้นำ และสมาชิก และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเรื่องความตั้งใจในการลาออก และผลกระทบตัวแปรคั่นกลางของความเครียดทางจิตใจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสถานีตำรวจ UAE police จำนวน 800 คน พบว่าการแลกเปลี่ยนผู้นำและสมาชิก มีผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก การรับรู้องค์กรมีผลกระทบทางอ้อมกับความตั้งใจในการลาออก โดยมีความเครียดทางจิตใจเป็นตัวแปรคั่นกลาง ยิ่งไปกว่านั้นการแลกเปลี่ยนผู้นำและสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกกับการรับรู้องค์กร ความสัมพันธ์ทางบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้องค์กรและความตั้งใจในการลาออก

Meral, Irge, Seval, and Lutfihak (2012) ศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำจริยธรรมและประสิทธิผลภาวะผู้นำ ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ตัวแปรคั่นกลางบทบาทของงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด กลุ่มตัวอย่าง 1,093 คน ใน 70 บริษัทใน 9 อุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน พบว่าจริยธรรมผู้นำและประสิทธิผลของผู้นำส่งผลทางลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ความเครียดเกี่ยวกับงาน มีผลทางบวกกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ความเครียดเกี่ยวกับงานเกิดขึ้นเป็นตัวแปรคั่นกลางสำหรับความสัมพันธ์ที่ถูกละเลย

ปวีตรา ไหว้พรหม (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขของบุคลากร กรณีศึกษา องค์กรเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์กรเภสัชกรรม จำนวน 338 คน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ณัฐภรณ์ เกษมพงศวัฑฐี (2555) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กลุ่มตัวอย่างคือเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 74 คน พบว่าระดับความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และข้อความถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกและการเปรียบเทียบงานใหม่กับงานปัจจุบันมีค่าคะแนนที่สูงกว่าข้ออื่นๆ แสดงว่าเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน มีความคิดที่จะลาออกจากงานในอนาคต หากมีงานที่เป็นที่พึงพอใจมากกว่า และมีความไม่พึงพอใจในด้านของค่าตอบแทน เงินเดือน และปริมาณงานที่มีมาก

วิภา หวันแหละ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 320 คน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และรายได้พิเศษต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การ

ทำงาน แต่อายุ สายงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อิงครัต แพททริคค์ สีเขียวสุขวงกฎ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการของโรงพยาบาลในประเทศไทย แพทย์ที่ลาออกจากกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 350 คน และแพทย์ผู้บริหารหน่วยงานราชการในกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยภายในองค์การ 7 ปัจจัย คือ ความผูกพันในองค์การ ความมั่นคงในงานและวิชาชีพและความเสี่ยงในวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานในองค์การทางการแพทย์ ภาระงาน นโยบายองค์การทางการแพทย์ และวัฒนธรรมองค์การขององค์การทางการแพทย์ และปัจจัยแรงจูงใจ 6 ปัจจัย คือ การประเมินเป้าหมายส่วนบุคคล การประเมินวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การประเมินผลงานว่ามีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางการแพทย์ และกระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์ มีความความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงโครงสร้างกับการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย

จันทิมา ศรีเพ็ชร (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ บ้านพักเด็กและครอบครัว กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์บ้านพักเด็กครอบครัว 77 จังหวัด จำนวน 123 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกับภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานของบ้านพักเด็กและครอบครัว และภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความภูมิใจในองค์กร

มณิสรา สุดิรัตน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานศูนย์การจัดสวัสดิการและสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้สูงอายุ จำนวน 37 คน พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน อีสุระในการตัดสินใจ และความเสี่ยงจากการทำงาน และ เมื่อแยกกลุ่มตำแหน่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือตำแหน่งใกล้ชิดกับผู้สูงอายุ เช่น พี่เลี้ยงคนชรา พยาบาลและนักกายภาพ และกลุ่มที่ 2 คือตำแหน่งที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้สูงอายุบางเวลา เช่น ครูฝึกอาชีพ สงเคราะห์นักจิตวิทยา พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เจ้าหน้าที่งานพัฒนาสังคมและนักสังคมสงเคราะห์ พบว่ากลุ่มแรกมีระดับความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ 2

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 683 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 510 คน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) ซึ่ง Kline (2005) แนะนำให้ใช้ หลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) คือ 5 - 20 เท่าของตัวชี้วัด (indicator) ซึ่งในการศึกษานี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 51 ข้อคำถาม ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการศึกษานี้จึงเท่ากับ 510 (51 x 10) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะแตกต่างกัน ได้ใช้วิธีสุ่มแบบมีชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังนี้

การสุ่มแบบมีชั้นภูมิ

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

ในขณะที่

$n_i$  = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่  $i$

$n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N_i$  = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่  $i$

$N$  = ขนาดประชากร

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร

ลักษณะตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรในตำแหน่งสายงานหลัก	475	355
บุคลากรในตำแหน่งสายงานสนับสนุน	208	155

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 510 คน สัดส่วนของบุคลากรในตำแหน่งสายงานหลัก จำนวน 355 คน และสัดส่วนบุคลากรในตำแหน่งสายงานสนับสนุน จำนวน 155 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling Design)

เกณฑ์คัดเข้า

1. มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง
2. อ่านออก เขียน และสื่อสารภาษาไทยได้
3. ยินยอมเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์คัดออก

1. ปฏิบัติงานที่สถาบันน้อยกว่า 6 เดือน
2. มีปัญหาสุขภาพจิต

ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปตามจำนวน 510 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 409 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.20 โดย Hair (2010) อธิบายว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ SEM ควรใช้อย่างน้อย จำนวน 200 ตัวอย่าง และ Yuan, Wu, and Bentler (2011) แนะนำว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ควรอยู่ระหว่าง 300 – 400

ตัวอย่าง ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 409 ชุด อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการ  
โครงสร้าง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม  
(Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระ  
เจ้าพระยา จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน  
เงินเดือน สถานภาพการทำงาน ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามมีลักษณะแบบ  
ตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 33 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุง  
แบบสอบถามจาก พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ คือ

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านการบริหารและระบบการทำงาน               | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ                   | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านภาวะอิสระจากงาน                        | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน                  | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านสังคมสัมพันธ์                          | จำนวน 6 ข้อ |

แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) โดยการแบ่ง  
ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย  
เห็นด้วยน้อยที่สุด มีการกำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วย น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจาก ไพบลิน แจ่มพงษ์ (2559) ซึ่งครอบคลุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) โดยการแบ่งระดับความรู้สึกเครียด 5 ระดับ คือ งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดมาก งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดปานกลาง งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดน้อย และงานประจำวันทำให้เกิดความเครียดน้อยที่สุด มีการกำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถาม ดังนี้

งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด	5
งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดมาก	4
งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดปานกลาง	3
งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดน้อย	2
งานประจำวันทำให้เกิดความเครียดน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออก จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจาก นิรุทธ์ หมายดี (2557) เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) โดยการแบ่งระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีการกำหนดค่าคะแนนเช่นเดียวกับในส่วนที่ 2

### 3. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และความครอบคลุมของตัวแปร รวมถึงความถูกต้องด้านภาษา แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์(ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

โดยกำหนดให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1 กรณีที่ข้อคำถามมีความเหมาะสม
- 0 กรณีที่ไม่แน่ใจถึงความเหมาะสมของข้อคำถาม
- 1 กรณีที่ข้อคำถามไม่เหมาะสม



เกณฑ์การพิจารณา คือ มีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้สอบถาม แต่หากข้อคำถามมีค่าน้อยกว่า 0.50 ควรนำข้อคำถามไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้ง ตามสมการ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ในขณะที่

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R = คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อได้ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด ทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำให้ปรับแก้ไขเนื้อหาของข้อคำถามเพื่อความเหมาะสม เช่น ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ข้อที่ 10 “ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความยุติธรรม” แก้ไขเป็น “ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจนและยุติธรรม” ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่ 23 “สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร” แก้ไขเป็น “สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร น้ำดื่ม” ด้านสังคมสัมพันธ์ ข้อที่ 32 “หัวหน้าให้ความสำคัญสนิทชิดเชื้อ” แก้ไขเป็น “หัวหน้าให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับท่าน” และปัจจัยความตั้งใจในการลาออกจากงาน ข้อที่ 2 “ถ้ามีผู้มาชวนให้ท่านเปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที” แก้ไขเป็น “ถ้ามีข้อเสนอดำรงตำแหน่งงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานทันที”

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มไม่ใช่ตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient) กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ( $\alpha = 0.05$ ) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 และค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค ควรมีค่าตั้งแต่ระดับ 0.7 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ (Hair et al., 2010)

จากผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปพบว่า ด้านการบริหารและระบบการทำงาน มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.829 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.892 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.899 ด้านภาวะอิสระจากงาน มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.905 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.886 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.882 ความเครียดในการทำงาน มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.916 ความตั้งใจในการลาออกจากงาน มีความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.780 ตามที่แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
ด้านการบริหารและระบบการทำงาน	0.829
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน	0.892
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.899
ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.905
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.886
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.882
ความเครียดในการทำงาน	0.916
ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	0.780

4. เมื่อแบบสอบถามผ่านแก้ไขปรับปรุงจนเสร็จสมบูรณ์แล้ว นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จำนวน 510 ชุด

5. การตรวจสอบเครื่องมือวัด (Scale Evaluations) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และความสอดคล้องของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ก่อนนำไปทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยค่าที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า 0.5

(Hair et al., 2010) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กริช แร่งสูงเนิน, 2554) ให้ความหมายของเกณฑ์พิจารณาดังนี้

1. ค่าไคสแควร์ (Chi-square statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ค่า  $p$  ต้องมากกว่า 0.05 จึงถือว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/df) คือ ค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบภาพรวมของความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Overall model fit) โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ มีค่าน้อยกว่า 3.00 และถ้าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลนั้นมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) คือ เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI จะต้องมีความมากกว่า 0.9 และถ้าค่าดัชนี GFI ยิ่งมีค่าใกล้ 1 มาก แสดงว่าโมเดลยิ่งมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก
4. ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08
5. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
6. ค่าดัชนี Tucker – Lewis Index (TLI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง (Sampling distribution) โดยค่า TLI มากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี
7. ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (Comparative fit index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจาก NFI ของ Bentler and Bonett โดยค่า CFI หากมีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 ( $>0.9$ ) แสดงว่าตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
8. ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index: IFI) ค่า IFI จะอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 โดยค่า IFI มากกว่า 0.9 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี
9. ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำค่า GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (DF) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่า โดย AGFI ควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
10. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (Normed fit index: NFI) โดยค่า NFI ควรมากกว่า 0.9 ขึ้นไป

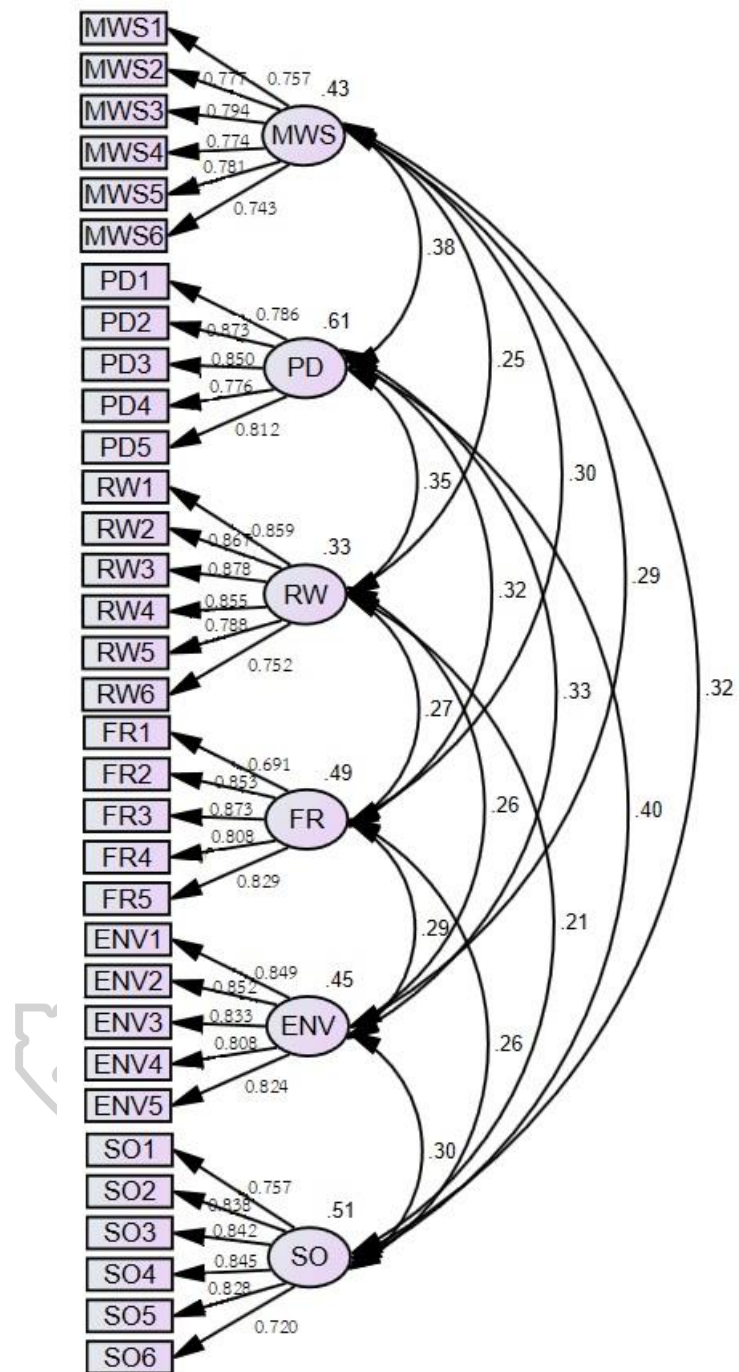
โดยผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

QWL	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน
MWS	หมายถึง ด้านการบริหารและระบบการทำงาน
PD	หมายถึง ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน
RW	หมายถึง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
FR	หมายถึง ด้านภาวะอิสระจากงาน
ENV	หมายถึง ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
SO	หมายถึง ด้านสังคมสัมพันธ์
S	หมายถึง ความเครียดในการทำงาน
IQW	หมายถึง ความตั้งใจในการลาออก

ตารางที่ 5 แสดงเกณฑ์ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
CMIN/DF	น้อยกว่า 3
GFI	มากกว่า 0.90
RMSEA	น้อยกว่า 0.08
RMR	น้อยกว่า 0.05
TLI	มากกว่า 0.90
CFI	มากกว่า 0.90
IFI	มากกว่า 0.90

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแต่ละตัวแปร ทั้งค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลดังนี้



ภาพที่ 6 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารและระบบการทำงาน

ข้อคำถาม (Question)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
1. ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน	0.757
2. ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็ว	0.777
3. ลำดับการตัดสินใจในการทำงานไม่ซับซ้อน	0.794
4. ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่น	0.774
5. ระบบการทำงานมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็ว	0.781
6. มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก	0.743

จากภาพที่ 6 และตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารและระบบการทำงาน พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.743 – 0.794 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อคำถาม

ตารางที่ 7 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การทำงาน

ข้อคำถาม (Question)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
7. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่	0.786
8. ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถ	0.873
9. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	0.850
10. ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจนและยุติธรรม	0.776
11. องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน	0.812



จากภาพที่ 6 และตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.776 – 0.873 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อคำถาม

ตารางที่ 8 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อคำถาม (Question)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
12. เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	0.859
13. ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	0.867
14. การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม	0.878
15. การปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม	0.855
16. สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม	0.788
17. สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม	0.752

จากภาพที่ 6 และตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ 0.752 – 0.878 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อคำถาม

ตารางที่ 9 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน

ข้อความ (Question)	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
18. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน	0.691
19. ท่านมีเวลาพักผ่อน	0.853
20. ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.873
21. นอกเหนือเวลาทำงานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	0.808
22. ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักผ่อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	0.829

จากภาพที่ 6 และตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.691 – 0.873 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อความ

ตารางที่ 10 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ (Question)	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
23. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร น้ำดื่ม	0.849
24. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม	0.852
25. มีความครบครันด้านการสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น	0.833
26. บรรยากาศและสถานที่ทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด	0.808
27. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากร	0.824

จากภาพที่ 6 และตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.808 – 0.852 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อคำถาม

ตารางที่ 11 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

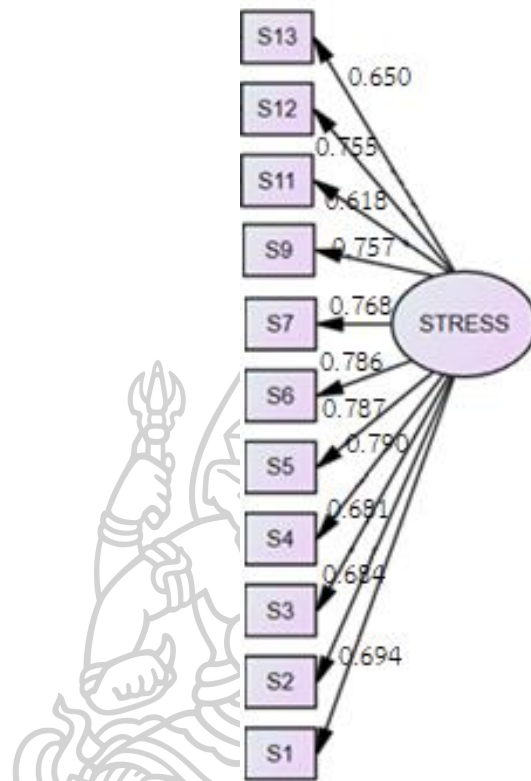
ข้อคำถาม (Question)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
28. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.757
29. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังท่าน	0.838
30. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	0.842
31. หัวหน้ายินดีให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ	0.845
32. หัวหน้าให้ความสนิทและเป็นกันเอง	0.828
33. องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.720

จากภาพที่ 6 และตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.720 – 0.845 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อคำถาม

ตารางที่ 12 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับค่า	หลังปรับค่า
CMIN/DF	น้อยกว่า 3	3.812	1.947
GFI	มากกว่า 0.90	0.772	0.888
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	0.083	0.048
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.043	0.030
TLI	มากกว่า 0.90	0.839	0.946
CFI	มากกว่า 0.90	0.854	0.955
IFI	มากกว่า 0.90	0.855	0.955

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ค่าดัชนี ก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน



ภาพที่ 7 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเครียดในการทำงาน



ตารางที่ 13 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของความเครียดในการทำงาน

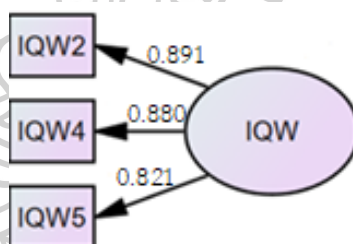
ข้อความ (Question)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
1. ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจกับการทำงานของท่าน	0.694
2. การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	0.684
3. ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่าน มากกว่าที่ควรจะเป็น	0.681
4. ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่ง ไม่สังเกตถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	0.790
5. บ่อยครั้งที่งานของท่าน ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างหนัก	0.787
6. การทำงานที่นี้ ทำให้เหลือเวลาที่จะกระทำกิจกรรมอย่างอื่นน้อยลง	0.786
7. บางครั้งเมื่อท่านนึกถึงงานที่นี้ ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด	0.768
8. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกติดกับองค์กร	0.472
9. ท่านมีงานมากเกินไปแต่มีเวลาน้อยที่จะทำงานนั้น	0.757
10. ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน	0.472
11. บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับงาน	0.618
12. ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานแทบจะไม่มีวันหยุด	0.755
13. เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่านส่วนมากหมดไฟในการทำงานจากงานที่นี้	0.650

จากภาพที่ 7 และตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเครียดในการทำงาน พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.472 – 0.790 โดยข้อความ “บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกติดกับองค์กร” และ “ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจึงตัดข้อความดังกล่าวออก

ตารางที่ 14 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรความเครียดในการทำงาน

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับค่า	หลังปรับค่า
CMIN/DF	น้อยกว่า 3	9.735	2.796
GFI	มากกว่า 0.90	0.811	0.964
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	0.146	0.066
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.75	0.037
TLI	มากกว่า 0.90	0.802	0.959
CFI	มากกว่า 0.90	0.842	0.979
IFI	มากกว่า 0.90	0.843	0.979

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรความเครียดในการทำงาน



ภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ตารางที่ 15 แสดงค่าการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ข้อความ (Question)	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
1. ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่	0.827
2. ถ้ามีข้อเสนอตำแหน่งงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงานทันที	0.891
3. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	0.418
4. หากมีงานที่มีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน	0.880
5. ท่านกำลังมองหางานใหม่	0.821



จากภาพที่ 8 และตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจในการลาออก พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.418 – 0.891 โดยข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่าจะไม่มีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.827 ในค่าองค์ประกอบที่ 2 และ “ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ” มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามออก

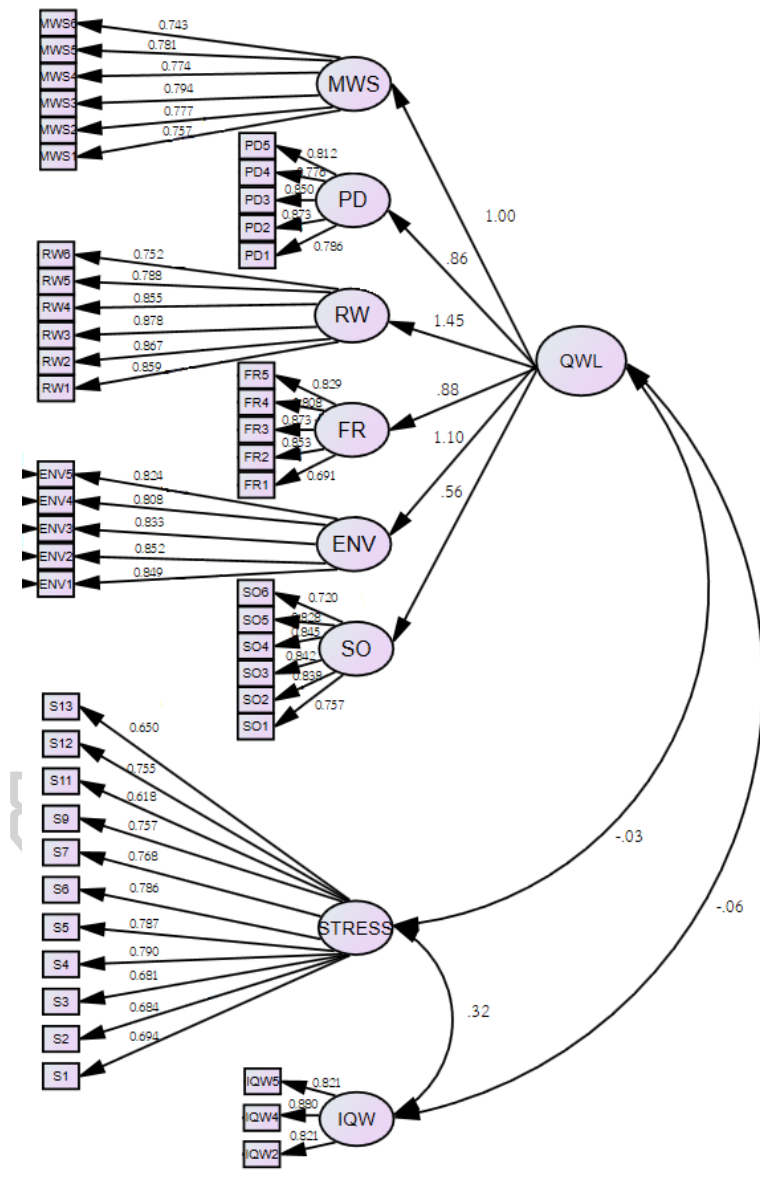
ตารางที่ 16 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าดัชนี
CMIN/DF	น้อยกว่า 3	1.000
GFI	มากกว่า 0.90	1.000
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	0.707
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.000
TLI	มากกว่า 0.90	1.000
CFI	มากกว่า 0.90	1.000
IFI	มากกว่า 0.90	1.000

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ค่าดัชนีของตัวแปรความตั้งใจในการลาออกจากงาน และไม่มีการปรับแก้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามภาพที่ 9 พบว่าดัชนีก่อนปรับแก้ มีค่า Chi-square statistics = 3145.595, Relative Chi-Square (CMIN/df) = 3.069, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.736, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.071, Standardized Root Mean Squared Residual (RMR) = 0.052, Tucker – Lewis Index (TLI) = 0.824, Comparative fit index (CFI) = 0.833, Incremental Fit Index (IFI) = 0.834, Adjust goodness-of-fit index (AGFI) = 0.710, Normed fit index (NFI) = 0.772 และหลังจากการปรับแก้แล้วมีค่าดัชนี Model Fit Statistics Chi-square statistics = 1782.920, Relative Chi-Square (CMIN/df) = 1.848, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.848, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.046, Standardized Root Mean Squared Residual (RMR) = 0.045, Tucker – Lewis Index

(TLI) = 0.928, Comparative fit index (CFI) = 0.936, Incremental Fit Index (IFI) = 0.936, Adjust goodness-of-fit index (AGFI) = 0.823, Normed fit index (NFI) = 0.871 ดัชนีชี้วัดความเหมาะสมแสดงให้เห็นว่าโดยรวมแบบจำลองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี



ภาพที่ 9 แสดงแบบจำลองการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน

#### 4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ยื่นโครงการผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาภรณ์  
ดำเนินการวิจัย และให้อาสาสมัครลงนามก่อนการวิจัย โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำเสนอเป็นภาพรวม

เท่านั้นไม่สามารถระบุเป็นรายบุคคลได้ และเอกสารทุกอย่างจะถูกทำลายตามระบบราชการต่อไป  
เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย อนึ่งถ้าอาสาสมัครเกิดภาวะเครียดจากการตอบแบบสอบถามจะส่งต่อ  
ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การรักษาทันที

### 5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการศึกษเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ มกราคม 2562 – กรกฎาคม 2563 โดยมี  
ระยะเวลาในการดำเนินการ ดังตาราง

ตารางที่ 17 แสดงระยะเวลาการเก็บข้อมูล

รายการที่ ดำเนินการ	มค.	กพ.	มี.ค.	เม.ย.	พค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	กย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	มค.	กพ.	มี.ค.	เม.ย.	พค.	มิ.ย.	ก.ค.														
	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	63	63	63	63	63	63	63														
1. ทบทวน วรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง	←			→																													
2. กำหนด ปัญหาใน การวิจัย			←		→																												
3. จัดทำ โครงร่าง วิจัย			←				→																										
4. จัดทำ แบบสอบ ถามในการ วิจัย						←		→																									
6. การ พิจารณา จริยธรรม							←		→		←		→																				
7. เก็บ ข้อมูลแบบ สอบถาม													←		→																		
8. วิเคราะห์ ข้อมูล															←		→																
9. เขียน รายงาน						←														→													

## 6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยต้องผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา และทำหนังสือขออนุญาตการเข้าแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา เมื่อผ่านกระบวนการผู้วิจัยเริ่มทำการแจกแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความ วารสาร ค้นคว้า ข้อมูล แนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2. นำข้อมูลมาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วน of สถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (Mean, SD.) ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน (SD.) และวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลจะมีระดับการแปลความหมายได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับต่ำที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับสูงที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้ (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 1998)

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สันนั้นแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปร ( $r$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) ถ้า  $r$  มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หาก  $r$  มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

-0.90 ถึง -1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.70 ถึง -0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้ามกัน
-0.50 ถึง -0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.30 ถึง -0.50	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง -0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
0.30 ถึง 0.50	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน
0.50 ถึง 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน
0.70 ถึง 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน
0.90 ถึง 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระโดยใช้เกณฑ์สำหรับค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีเกณฑ์ค่า Tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.2 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ไม่ควรเกิน 4.0 (Hair et al., 2010)

4. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างจะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสู่ผลลัพธ์ เหมาะกับการใช้งานเพื่อการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อพิสูจน์การยอมรับหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ทดสอบตัวแปรทั้งหมด เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในรูปแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) จากตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ไปตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) และไปยังตัวแปรตาม (Dependent Variable)

5. สรุปผลการศึกษาที่ได้วิเคราะห์มา เสนอข้อแนะนำสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป และจัดทำเป็นรูปเล่มรายงาน

โดยสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติมีดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
CMIN/DF	หมายถึง	ดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลที่กำหนดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust goodness-of-fit index: AGFI)
GFI	หมายถึง	ดัชนีความกลมกลืนแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index)
IFI, TLI, CFI	หมายถึง	ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ ประกอบด้วย ดัชนี IFI (Incremental Fit Index), TLI (Tucker - Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ Unstandardized Regression Coefficient
NFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอังกฤษ (Normed fit index)
Beta ( $\beta$ )	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน Standardized Regression Coefficient
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน Standardized Error
C.R.	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนวิกฤติ (Critical Ration)
p	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level)



R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง แสดงถึงอิทธิพลของดัชนีตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม (Square Multiple Correlation) หรืออาจเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson Product Moment Correlation Coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จำนวน 510 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 409 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อหาค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ค่า Tolerance ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม และการทดสอบสมมติฐาน

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 510 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 409 ชุด ตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	117	28.6
หญิง	292	71.4
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	75	18.3
30 – 40 ปี	106	25.9
41 – 50 ปี	114	27.9
51 ปีขึ้นไป	114	27.9
3. สถานภาพสมรส		
โสด	193	47.2
สมรส	176	43.0
หย่าร้าง	24	5.9
หม้าย	16	3.9
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	154	37.7
ปริญญาตรี	159	38.9
สูงกว่าปริญญาตรี	96	23.5
5. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	20.5
5 – 10 ปี	72	17.6
11 – 15 ปี	55	13.4
16 – 25 ปี	94	23.0
25 ปีขึ้นไป	104	25.4
6. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 11,500 บาท	69	16.9
11,501 – 20,000 บาท	129	31.5
20,001 – 25,000 บาท	62	15.2
มากกว่า 25,000 บาท	149	36.4

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
7. สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	192	46.9
ลูกจ้างประจำ	49	12.0
พนักงานราชการ	44	10.8
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	124	30.3
8. ตำแหน่ง		
ตำแหน่งในสายงานหลัก	255	62.3
ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	154	37.7
9. บทบาทหน้าที่		
หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน	37	9.0
ผู้ปฏิบัติงาน	372	91.0
10. การปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติงานเวลาราชการ	242	59.2
เข้าเวรปฏิบัติงานเช้า/สาย/ดึก	167	40.8

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 409 คน

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ด้านอายุ พบว่าอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 เท่ากับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 สถานภาพหม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

ด้านอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานส่วนใหญ่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 16 – 25 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อายุต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อายุการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และอายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

ด้านระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือน 11,501 – 20,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 11,500 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และระดับเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการทำงานเป็น ข้าราชการ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ต่อมา คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และพนักงานราชการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และรองลงมาคือ ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7

ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีบทบาทหน้าที่ เป็น ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานเวลาราชการ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และผู้ตอบแบบสอบถามเข้าเวรปฏิบัติงานเช้า/สาย/ดึก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 409 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลซึ่งแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ของตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการบริหารและระบบการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ความเครียดในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารและระบบการทำงาน

ด้านการบริหารและระบบการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน	3.73	0.728	สูง
2. ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็ว	3.68	0.705	สูง
3. ลำดับการตัดสินใจในการทำงานไม่ซับซ้อน	3.55	0.756	สูง
4. ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่น	3.56	0.771	สูง
5. ระบบการทำงานมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็ว	3.56	0.771	สูง
6. มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก	3.45	0.862	สูง
ค่าเฉลี่ย	3.59	0.590	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารและระบบการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.45 – 3.73 แสดงให้เห็นว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.862 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.728) และข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก” มีความเห็นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.862) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารและระบบการทำงานในระดับสูง



ตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาใน หน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่ง หน้าที่	3.71	0.713	สูง
2. ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถ	3.66	0.748	สูง
3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการ แก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.63	0.789	สูง
4. ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของ หน่วยงานมีความชัดเจนและยุติธรรม	3.34	0.837	ปานกลาง
5. องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน	3.42	0.928	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.55	0.658	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.34 – 3.71 แสดงให้เห็นว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีข้อความ “ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจนและยุติธรรม” และ “องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน” อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.713 – 0.928 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน แต่ข้อความ “องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน” มีการกระจายสูงกว่าข้อความอื่น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบในข้อความนี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อความอื่นๆ โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่” (ค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.713) และข้อความที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.928) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงานในระดับสูง

ตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	3.12	0.934	ปานกลาง
2. ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	3.12	0.870	ปานกลาง
3. การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.17	0.832	ปานกลาง
4. การปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.19	0.807	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม	3.64	0.774	สูง
6. สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม	3.51	0.849	สูง
ค่าเฉลี่ย	3.29	0.704	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.12 – 3.64 แสดงให้เห็นว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อคำถาม “สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม” และ “สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม” อยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.774 – 0.934 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน แต่ข้อคำถาม “เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ” มีการกระจายสูงกว่าข้อคำถามอื่น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบในข้อคำถามนี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อคำถามอื่นๆ โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม” (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.774) และข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.934) และ “ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ” (ค่าเฉลี่ย 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.870) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน	3.61	0.825	สูง
2. ท่านมีเวลาพักผ่อน	3.35	0.816	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตัวอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.838	ปานกลาง
4. นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	3.27	0.868	ปานกลาง
5. ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.57	0.864	สูง
ค่าเฉลี่ย	3.42	0.683	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 – 3.61 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีข้อความ “ท่านมีเวลาพักผ่อน” “ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตัวอย่างสม่ำเสมอ” และ “นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ” อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.816 – 0.868 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825) และข้อความที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ” (ค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.868) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานในระดับสูง

ตารางที่ 23 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร น้ำดื่ม	3.50	0.843	สูง
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม	3.51	0.829	สูง
3. มีความครบครันด้านการอภิบาลนันทนาการ เสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น	3.14	0.859	ปานกลาง
4. บรรยากาศและสถานที่ทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด	3.29	0.826	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากร	3.26	0.843	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.34	0.700	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.14 – 3.51 แสดงให้เห็นว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อความ “สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ” และ “สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม” อยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.826 – 0.843 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.829) และข้อความที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “มีความครบครันด้านการอภิบาลนันทนาการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น” (ค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.859) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

ตารางที่ 24 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.668	สูง
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน พร้อมรับฟังท่าน	3.81	0.737	สูง
3. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน พร้อมช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	3.82	0.765	สูง
4. หัวหน้ายินดีให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ	3.87	0.798	สูง
5. หัวหน้าให้ความสนิทและเป็นกันเอง	3.83	0.805	สูง
6. องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.921	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.79	0.630	สูง

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.36 – 4.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีข้อความ “องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.668 – 0.921 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน แต่ข้อความ “องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” มีการกระจายสูงกว่าข้อความอื่น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบในข้อความนี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อความอื่นๆ โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.668) และข้อความที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.921) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ในระดับสูง

ตารางที่ 25 แสดงระดับความคิดเห็นของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจ กับการทำงานของท่าน	3.17	0.908	ปานกลาง
2. การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว น้อยลง	3.14	0.948	ปานกลาง
3. ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่าน มากกว่าที่ควรจะ เป็น	2.87	0.825	ปานกลาง
4. ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่ง ไม่สังเกต ถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	3.13	0.896	ปานกลาง
5. บ่อยครั้งที่งานของท่าน ทำให้ท่านต้องทำงานอย่าง หนัก	2.94	0.923	ปานกลาง
6. การทำงานที่นี้ ทำให้เหลือเวลาที่จะกระทำ กิจกรรมอย่างอื่นน้อยลง	3.07	0.927	ปานกลาง
7. บางครั้งเมื่อท่านนึกถึงงานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึก อึดอัด	3.12	1.067	ปานกลาง
8. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกติดกับองค์กร	3.07	0.865	ปานกลาง
9. ท่านมีงานมากเกินไปแต่มีเวลาน้อยที่จะทำงาน นั้น	3.04	0.886	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน	3.06	1.017	ปานกลาง
11. บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.41	1.185	สูง
12. ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานแทบจะไม่มี วันหยุด	3.25	1.040	ปานกลาง
13. เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่าน ส่วนมากหมดไฟในการทำงานจากงานที่ทำ	3.06	1.006	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.11	0.675	ปานกลาง



จากตารางที่ 25 พบว่าระดับความคิดเห็นของความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.87 – 3.41 แสดงให้เห็นว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อคำถาม “บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน” อยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.668 – 0.921 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.185) และข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่าน มากกว่าที่ควรจะเป็น” (ค่าเฉลี่ย 2.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

ตารางที่ 26 แสดงระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่	3.19	0.847	ปานกลาง
2. ถ้ามีข้อเสนอตำแหน่งงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานทันที	2.98	1.173	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.31	1.133	ปานกลาง
4. หากมีงานที่มีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน	2.91	1.254	ปานกลาง
5. ท่านกำลังมองหางานใหม่	3.27	1.299	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.05	1.096	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่าระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.91 – 3.31 แสดงให้เห็นว่าระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.847 – 1.254 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน โดยคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ” (ค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.133) และ

ข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “หากมีงานที่มีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน” (ค่าเฉลี่ย 2.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.254) หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นความตั้งใจในการลาออกจากงานในระดับปานกลาง

### 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงมากเกินไปหรือไม่ ซึ่งหากตัวแปรมีความสัมพันธ์สูงเกินไปจะทำให้การวิเคราะห์ไม่ชัดเจนว่าตัวแปรใดที่ส่งผลต่อตัวแปรใดบ้าง ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1.การบริหารและระบบการทำงาน								
2.ความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน	.654**							
3.ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.578**	.648**						
4.ภาวะอิสระจากงาน	.576**	.500**	.608**					
5.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.538**	.548**	.614**	.542**				
6.สังคมสัมพันธ์	.536**	.594**	.409**	.412**	.482**			
7.ความเครียดในการทำงาน	.132**	.010	.085	.201**	0.36	0.59		
8.ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	.109*	.093	.094	.051	0.67	.110*	.451**	

\*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$

จากตารางที่ 27 แสดงค่าการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 – 0.654 โดยตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มี

ความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความเครียดในการทำงานกับความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.010 นั่นคือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงานกับการบริหารและระบบการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 นั่นคือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร (Multicollinearity) โดยการทดสอบ Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยหรือไม่ โดยผลวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า VIF มีค่าระหว่าง 0.402 – 0.583 และ Tolerance มีค่าระหว่าง 1.716 – 2.489 ตามตารางที่ 28 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน ตามเกณฑ์อ้างอิงของ Hair et al. (2010) ว่าถ้า VIF มากกว่า 4.0 หรือ Tolerance น้อยกว่า 0.2 จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 28 แสดงค่า VIF และ Tolerance

ตัวแปร	VIF	Tolerance
1.การบริหารและระบบการทำงาน	.457	2.188
2.ความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน	.402	2.489
3.ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.423	2.361
4.ภาวะอิสระจากงาน	.533	1.878
5.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.523	1.911
6.สังคมสัมพันธ์	.583	1.716

#### 4. การคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect)

ผู้วิจัยได้ทำการหาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect)

ตารางที่ 29 แสดงผลการคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect)

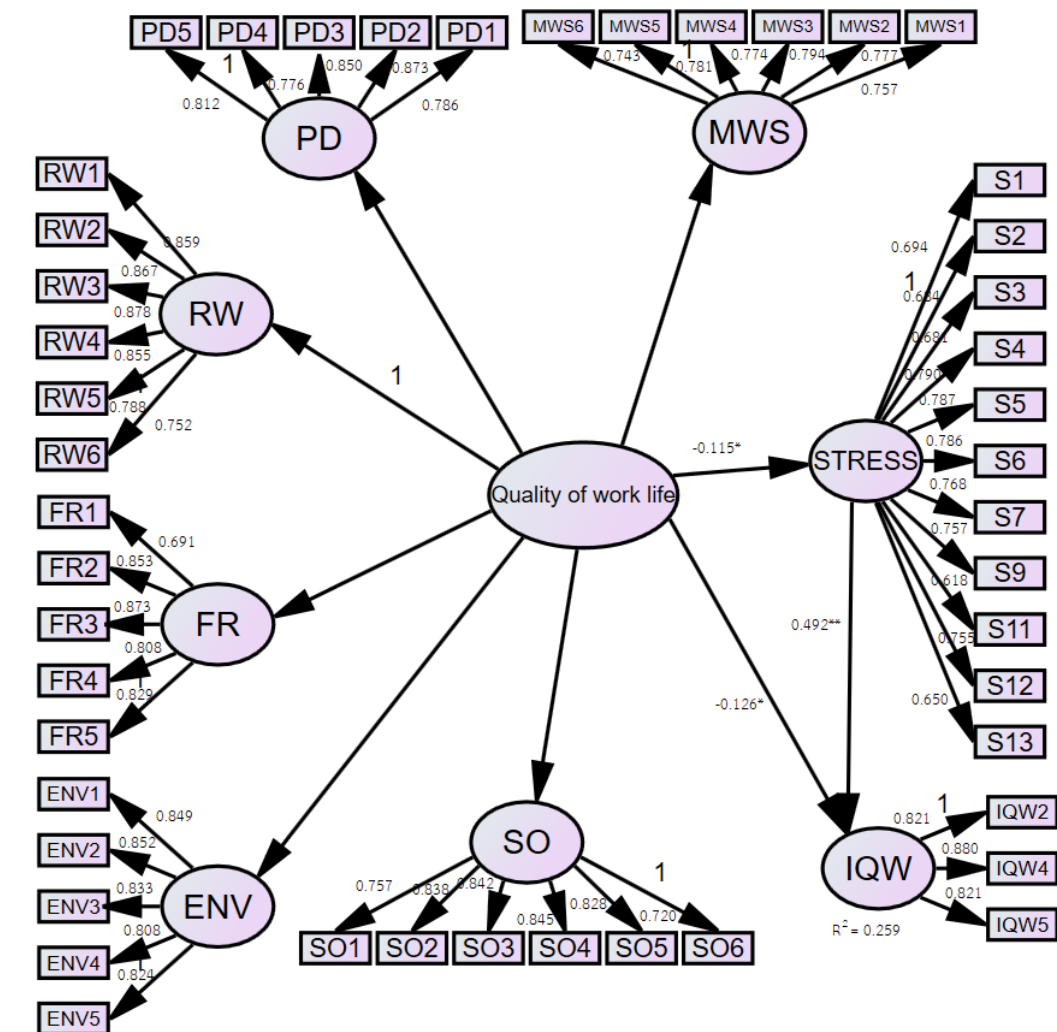
ตัวแปรตาม	อิทธิพล (Effects)	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเครียดในการทำงาน
ความเครียดในการทำงาน	Direct Effect	0.115	-
	Indirect Effect	0.000	-
	Total Effect	0.115	-
ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	Direct Effect	0.084	0.492
	Indirect Effect	0.056	0.000
	Total Effect	0.140	0.492

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงาน เท่ากับ 0.115 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม และมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน เท่ากับ 0.084 และมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.056 โดยมีอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.140 ส่วนความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน เท่ากับ 0.492 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

##### 5. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ สำหรับตัวแปรทั้งหมด คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่ามีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง คือ Relative Chi-Square (CMIN/df) = 1.401, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.890, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.031, Standardized Root Mean Squared Residual (RMR) = 0.037, Tucker – Lewis Index (TLI) = 0.966, Comparative fit index (CFI) = 0.971, Incremental Fit Index (IFI) = 0.972, Normed fit index (NFI) = 0.908 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องในระดับดี ตามผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ภาพที่ 10



\*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$

ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = -0.115 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 หมายความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยาจะส่งผลกับความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาพบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.492 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 หมายความว่าความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยาจะส่งผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 3 ทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = -0.126 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 หมายความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยาจะส่งผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

เส้นทาง	ตัวแปร	<sup>a</sup> Beta ( $\beta$ )	<sup>b</sup> S.E.	<sup>c</sup> C.R.	<sup>d</sup> p-value
1	คุณภาพชีวิตการทำงาน → ความเครียดในการทำงาน	-0.115	0.058	-2.078	0.038
2	ความเครียดในการทำงาน → ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	0.492	0.130	7.785	0.000
3	คุณภาพชีวิตการทำงาน → ความตั้งใจในการลาออกจากงาน	-0.126	0.111	-2.306	0.021

<sup>a</sup>Standardized Parameter      <sup>b</sup>Standardized Error

<sup>c</sup>Critical Ration

<sup>d</sup>Significant Level =  $p < 0.05$



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก จากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และระดับความตั้งใจในการลาออก จากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา 2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา 3. เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากการประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยนำผลมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยใช้การอธิบายอ้างอิง ความสอดคล้องตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ครั้งต่อไป

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์ สมเด็จพระยา จำนวน 510 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบมีชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบ่งเป็นบุคลากรในตำแหน่งสายงานหลัก จำนวน 355 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 155 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling Design) และได้รับ แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 409 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.20

#### ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 409 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีอายุการทำงาน 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีระดับเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 เป็นข้าราชการ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีตำแหน่งในสายงานหลัก จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และปฏิบัติงานตามเวลาราชการ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2

### ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านการบริหารและระบบการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านสังคมสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.668) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของการมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.921)

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.713) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.928)

ด้านการบริหารและระบบการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนขอบเขตการทำงานชัดเจนสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.728) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.862)

ด้านภาวะอิสระจากงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนการทำงานเสร็จภายในเวลาทำงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนการทำงานอดิเรกนอกเวลาต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.868)

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความเหมาะสมสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.829) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนสถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากรต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.843)

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนสวัสดิการด้านวันหยุดพักผ่อน ลาป่วย ลาอื่นๆ เหมาะสมสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.774) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนเงินเดือน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.934) และผลตอบแทนได้รับคุ้มค่า เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.870)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนความรู้สึกรู้สึกขยาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าเกี่ยวข้องกับงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.040) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนความทุ่มเทกับงานมากกว่าที่ควรจะเป็นต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.825)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความตั้งใจในการทำงานลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนการทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.133) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนการลาออกเมื่อมีงานที่ก้าวหน้ามากกว่างานปัจจุบันต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.254)

#### **ข้อมูลคุณภาพของเครื่องมือวิจัย**

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – Objective Congruence : IOC) และทุกข้อคำถามที่ค่ามากกว่า 0.50 มากกว่าเกณฑ์การพิจารณาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ควรมีค่าตั้งแต่ระดับ 0.7 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ (Hair et al., 2010) พบว่า ด้านการบริหารและระบบการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.829 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.892 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.899 ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.905 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.886 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.882 ความเครียดในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.916 ความตั้งใจในการลาออกจากงาน มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.780

#### **ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 สมมติฐาน ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ตามตารางที่ 31

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = -0.115 มีค่าเป็นลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.492 เป็นบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผลการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = -0.126 เป็นลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

#### ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 : ความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 : คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา	ยอมรับสมมติฐาน

ผลจากการศึกษาเรื่องความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ซึ่งผลของการศึกษาได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรของสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของตัวแปรการศึกษาครั้งนี้ มีด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านการบริหารและระบบการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรศรี โตตาบ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวรรณ อารมณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุด ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ มีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพ และด้านการบริหารและระบบงาน เรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ โดยจะผลการศึกษานี้จะเห็นได้ว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าลูกน้อง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ อันเนื่องมาจากสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาเป็นหน่วยงานรัฐจึงมีข้อจำกัดเรื่องของผลตอบแทนทั้งเงินเดือน สวัสดิการ และการลาต่างๆ องค์กรจะไม่สามารถกำหนดเงินเดือน สวัสดิการ และการลาได้ด้วยตนเอง จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบของทางภาครัฐ

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จากการสรุปผลวิจัย พบว่ายอมรับสมมติฐานตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรมีแนวทางที่จะส่งเสริมและปรับปรุงการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร (Newstrom & Davis, 2002) ลดความเครียดจากการทำงานที่จะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานลดลง บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มขวัญกำลังใจ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของกอบหทัย สิทธิธรรณฤทธิ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงาน กลวิธีการเผชิญปัญหาความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ความเครียดในการทำงาน มี



ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในทิศทางตรงกันข้าม และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพรรณิ พุ่มแพง และ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้ป่วยและครอบครัว ด้านสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจ

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จากการสรุปผลวิจัย พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าถ้าหากบุคลากรมีความเครียดในการทำงานย่อมส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากร ความเครียดจากการทำงานนั้นก็คือ สภาวะกดดันที่เกิดขึ้นกับทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดจากลักษณะงาน การบริหารงาน สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร (Brown & Cooper, 2000) เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความเครียดและตอบสนองออกมาด้วยการลาออกจากงาน จึงส่งผลกับทั้งตัวพนักงาน และองค์กร โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nasrin and Hojat (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในงาน กับความตั้งใจในการลาออก และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปในทางลบ และความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจในการลาออก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของกนกวรรณ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา จากการสรุปผลวิจัย พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลกรย่อมส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีจะทำให้บุคลากรมีความคิดที่จะลาออกจากงานขึ้นได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กร ที่มาจากความสุขในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน และสุดท้ายเพิ่มศักยภาพของพนักงาน (Huse & Cummings, 1958) โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความตั้งใจใน



การลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง เพศของพนักงานไม่มีความแตกต่างกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจในการลาออกจากงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน และยิ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก

### 3. ข้อเสนอแนะงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการปรับเงินเดือนให้มีความยุติธรรม เหมาะสมกับปัจจุบันเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดภาวะการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลอื่นเนื่องจากพนักงานลาออกจากงาน
2. จากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า องค์กรควรสนับสนุนด้านสังคมสัมพันธ์ โดยการจัดกิจกรรมต่างๆในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน
3. มีนโยบายให้บุคลากรทำแบบทดสอบความเครียดเพื่อประเมินระดับความเครียดของบุคลากรเป็นประจำทุกปี

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หัวหน้างานประเมินผลงาน หรือการปรับเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิ์มีเสียงในการแย้งเมื่อเห็นว่าการให้ประเมิน หรือปรับเงินเดือนไม่เหมาะสม
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และให้สลับหมุนเวียนกันไปเข้าร่วมกิจกรรมให้ครบทุกคน
3. หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานร่วมกันสังเกตเมื่อมีเพื่อนร่วมงานเกิดอาการไม่สบายใจหรืออาการเครียด เพื่อเข้าไปให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะงานสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรได้อย่างรอบด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเสาะหาปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการลาออกจากงานของบุคลากร
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา ซึ่งผลที่ได้อาจจะไม่ครอบคลุมทั้งหมด ควรมีการศึกษาสถานพยาบาลอื่นๆด้วย ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกันหรือไม่
3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มในกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง เช่น การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดของบุคลากรเจนเนอเรชัน วาย (Generation Y) ถึงทัศนคติแนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงาน เพื่อสามารถรับรู้และเข้าใจถึงความคิดและทัศนคติของบุคลากรเจนเนอเรชัน วายได้มากขึ้น



## รายการอ้างอิง

- Anna, S. (2015). *Work psychology in action*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 72 - 128.
- Brown, J. M., & Cooper, C. L. (2000). "Stress and the senior police manager". *International journal of police science and management*, 2000(3), 3 -16.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-65.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7 ed.). Uppersaddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1998). *Organizational behavior*. South-Western College.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, G. S. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1958). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling* (2 ed.). New York: The Guilford Press.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. New York: McGraw-Hill.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organization*. New York: Wiley.
- Maryam, A., Fauzia, J., & Avraam, P. (2019). "Impact of Leader-member Exchange and Perceived Organizational Support on Turnover Intention The Mediating Effects of Psychological Stress". *Policing: An International Journal*.
- Meral, E., Irge, S., Seval, A., & Lutfihak, A. (2012). "Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(2012), 289 - 297.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. New York: Addison Wesley Publishing Company.

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408 - 414.
- Nasrin, A., & Hojat, D. (2013). "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE". *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 83(2013), 706 - 710.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. A. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8 ed.). New York: McGraw-Hill-Irwin.
- Richard, T. M., Lyman, W. P., & Richard, M. S. (1982). *Employee-organization linkages*. London: Academic Press, Inc. (London) Ltd.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Ronald, E. E. (2002). *Introduction to industrial / organizational psychology* (4 ed.). Scott: Foresman and Company.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publication Ltd.
- Sayles, L. R., & Strauss, G. (1977). *Managing Human Resources*. N.J.: Prentice-Hall.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of Job Characteristics from Multiple Data Sources with Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 46-53.
- Yuan, K.-H., Wu, R., & Bentler, P. M. (2011). Ridge Structural Equation Modeling with Correlation Matrices for Ordinal and Continuous Data. *The British journal of mathematical and statistical psychology*, 64(01).
- กนกวรรณ และคณะ. (2558). ความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด. วารสารกองการพยาบาล, 42(3), 142 - 158.
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กอบหทัย สิทธิธรรมฤทธิ์ และคณะ. (2561). "ความเครียดในการทำงาน กลวิธีการเผชิญปัญหา ความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป". วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า, 35(2 (เมษายน - มิถุนายน)), 163 - 176.
- กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการ

- และการขาย 1". (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทิมา ศรีเพ็ชร. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์บ้านพักเด็กและครอบครัว. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตภา เสน่ห์หนูช. (2553). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม". (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุตินา พระโพธิ์. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี". (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐภรณ์ เกษมพงศ์วฤทธิ์. (2555). ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดิมศักดิ์ ทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนัญภัสร์ ศิริชนะจินดาคุณ. (2556). "การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจลาออกพนักงานจัดจ้างภายนอก : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร". (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรุทธ์ หมายดี. (2557). "ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา แผนกสินเชื่อบริษัท อยูชยา แคปปิตอล เซอร์วิสเอส จำกัด". (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปนัดดา ในบุญ. (2553). "ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติกรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ". (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- ปวีตรา ไหว้พรหม. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การเภสัชกรรม". (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมต่อองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออก". (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ค้นหาคำศัพท์. Retrieved 14 พฤศจิกายน 2562



- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์". (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2534). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร (3 ed.). กรุงเทพมหานคร: เพรนชิบเลิร์นนิ่งเซ็นเตอร์ แอนด์พีอาร์คอนเซาแทนท์.
- ไพมลทิน แจ่มพงษ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานกับความเครียดในการทำงาน โดยมีกรมองโลก ในแง่ดีและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรกำกับ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรศรี โตตาบ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณิสรา สุดิรัตน์. (2555). ความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ศูนย์การจัดสวัสดิการและสังคม ผู้สูงอายุบ้านบางแค. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 1(2), 17-26.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2541). "พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541".
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2544). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว (2 ed.). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิภา หวันแหละ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิรินันท์ ทิตติสุขสถิต และคณะ. (2557). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข (2 ed.). จังหวัดนนทบุรี: บริษัท อีพพรู ครีเอทีฟ จำกัด.
- สงวนลักษณ์ สุขสวัสดิ์. (2547). "ความเครียด คุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงาน โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2547". (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์. (2555). คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่). ม.ป.ท.
- สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา. (2561). รายงานประจำปี 2561. Retrieved from
- สมชาติ กิจรชยง. (2547). ก้าวหน้า...ก้าวไกล...ก้าวต่อไปในการทำงานและชีวิต. กรุงเทพมหานคร: 2 BE LOVED.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2558). พยาบาลไทยน่าเห็นใจ เร่งปรับคุณภาพชีวิต.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). "สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561".
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560 - 2564".
- สุพรรณิ พุ่มแพ่ง และ บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2558). "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ". วารสารเกื้อการุณย์, 22(2 (กรกฎาคม - ธันวาคม)), 140 - 153.
- สุพัตรา สุภาพ. (2537). เคล็ดลับทำงานแบบมือโปร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด.
- สุรีย์ กาญจนวงศ์. (2553). จิตวิทยาสุขภาพ (2 ed.). นครปฐม: โรงพิมพ์มูลนิธิหม่อมกุฎราชวิद्याลัย.



- อรุณ รักธรรม. (2538). พฤติกรรมความเครียดในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาราชการกรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน). (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อานันท์ ตระกูลพลอย. (2542). บัญญัติ 10 ประการ บริหารตน บริหารคน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โปร-เอส เอ็มอี.
- อิงครัต แพททริคส์ สีเขียวสุขวงกุ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการของโรงพยาบาลในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 183-209.





ภาคผนวก





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (พบ)/ ๒72

โทร.032 594 107  
วันที่ ๒ พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวนิชชา

ด้วย นางสาวเบญญาภา ศิริบุญทัศน์ รหัสประจำตัว 60602706 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการ  
ลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากซู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.032 594 107

ที่ อว 8606 (พบ)/678

วันที่ 6 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนกฤต สังข์เฉย

ด้วย นางสาวเบญจมาศ ศิริปฐมทัศน์ รหัสประจำตัว 60602706 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการ  
ลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากजूย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (พบ)/674

โทร.032 594 107  
วันที่ 6 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ วัระไพบูลย์

ด้วย นางสาวเบญญาภา ศิริปทุมทัศน์ รหัสประจำตัว 60602706 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการ  
ลาออกของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากजूย)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย







**แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน**  
**ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา**

**คำชี้แจง**

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา โดยใส่เครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

โดยลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1      ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ส่วนที่ 2      คุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ส่วนที่ 3      ความเครียดในการทำงาน  
 ส่วนที่ 4      ความตั้งใจในการลาออก

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
<b>ส่วนที่ 1 - ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>					
1	เพศ				
1.1	ชาย	✓			
1.2	หญิง	✓			
2	อายุ				
2.1	น้อยกว่า 30 ปี	✓			
2.2	30 – 40 ปี	✓			
2.3	<del>40</del> 41 – 50 ปี	✓			
2.4	51 ปีขึ้นไป	✓			

ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
3	สถานภาพสมรส				
3.1	โสด	✓			
3.2	สมรส	✓			
3.3	หย่าร้าง	✓			
3.4	หม้าย	✓			
4	ระดับการศึกษา				
4.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	✓			
4.2	ปริญญาตรี	✓			
4.3	สูงกว่าปริญญาตรี	✓			
5	อายุการทำงาน				
5.1	น้อยกว่า 5 ปี	✓			
5.2	5 – 10 ปี	✓			
5.3	11 – 15 ปี	✓			
5.4	16 – 25 ปี	✓			
5.5	25 ปีขึ้นไป	✓			
6	ระดับเงินเดือน				
6.1	ต่ำกว่า 11,500 บาท	✓			
6.2	11,501 – 20,000 บาท	✓			
6.3	20,001 – 25,000 บาท	✓			
6.4	มากกว่า 25,000 บาท	✓			
7	สถานภาพการทำงาน				
7.1	ข้าราชการ	✓			
7.2	ลูกจ้างประจำ	✓			
7.3	พนักงานราชการ	✓			
7.4	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	✓			
8	ตำแหน่ง				
8.1	ตำแหน่งในสายงานหลัก	✓			
8.2	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	✓			

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
9	บทบาทหน้าที่				
9.1	หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน	✓			
9.2	ผู้ปฏิบัติงาน	✓			
10	การปฏิบัติงาน				
10.1	ปฏิบัติงานเวลาราชการ	✓			
10.2	เข้าเวรปฏิบัติงานเช้า/สาย/ดึก	✓			

ส่วนที่ 2 - แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	ด้านการบริหารและระบบการทำงาน			
1	ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน	✓		
2	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็ว	✓		
3	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานไม่ซับซ้อน	✓		
4	ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่น	✓		
5	ระบบการทำงานมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็ว	✓		
6	มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก	✓		
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน				
7	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่	✓		
8	ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถ	✓		
9	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	✓		

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
10	ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความยุติธรรม	✓			
11	องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน	✓			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
12	เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	✓			
13	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	✓			
14	การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม	✓			
15	การปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม	✓			
16	สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม	✓			
17	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม	✓			
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
18	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน	✓			
19	ท่านมีเวลาพักผ่อน	✓			
20	ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของคนอย่างสม่ำเสมอ	✓			
21	นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	✓			
22	ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	✓			

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
	ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน				
23	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร	✓			
24	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม	✓			
25	มีความครบครันด้านการสนับสนุนการเสริมสร้างสุขให้แกพนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น	✓			
26	บรรยากาศและสถานที่ทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด	✓			
27	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยง เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากร	✓			
	ด้านสังคมสัมพันธ์				
28	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	✓			
29	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังท่าน	✓			
30	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	✓			
31	หัวหน้ายินดีให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ	✓			
32	หัวหน้าให้ความสำคัญเชื่อถือท่าน	✓			
33	องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓			



ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
<b>ส่วนที่ 3 - แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน</b>					
1	ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจกับการทำงานของท่าน	✓			
2	การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	✓			
3	ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่านมากกว่าที่ควรจะเป็น	✓			
4	ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่งไม่สังเกตถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	✓			
5	บ่อยครั้งที่งานของท่าน ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างหนัก	✓			
6	การทำงานที่นี้ ทำให้เหลือเวลาที่จะกระทำกิจกรรมอย่างอื่นน้อยลง	✓			
7	บางครั้งเมื่อท่านนึกถึงงานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด	✓			
8	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกคติดกับองค์กร	✓			
9	ท่านมีงานมากเกินไปแต่มีเวลาน้อยที่จะทำงานนั้น	✓			
10	ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน	✓			
11	บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	✓			
12	ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานแทบจะไม่มีวันหยุด	✓			
13	เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่านส่วนมากหมดไฟในการทำงานจากงานที่ทำ	✓			

ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
<b>ส่วนที่ 4 - แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก</b>					
1	ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่	✓			
2	ถ้ามีผู้มาชวนให้ท่านเปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที	✓			
3	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	✓			
4	หากมีงานที่มีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน	/			
5	ท่านกำลังมองหางานใหม่	/			

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

① โปรดใช้คำถาม มาตรา 1000K ซึ่งเป็นตัว reverse scale มาทำ

ลงชื่อ 

(วศ.ดร. รุ่งนัย อัครอมรไธสง)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

/ /



แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน  
ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา

**คำชี้แจง**

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา โดยใส่เครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

โดยลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความเครียดในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความตั้งใจในการลาออก

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
<b>ส่วนที่ 1 - ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>					
1	เพศ				
1.1	ชาย	/			
1.2	หญิง	/			
2	อายุ				
2.1	น้อยกว่า 30 ปี	/			
2.2	30 – 40 ปี	/			
2.3	40 – 50 ปี	/			
2.4	51 ปีขึ้นไป	/			

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
3	สถานภาพสมรส				
3.1	โสด	✓			
3.2	สมรส	✓			
3.3	หย่าร้าง	✓			
3.4	หม้าย	✓			
4	ระดับการศึกษา				
4.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	✓			
4.2	ปริญญาตรี	✓			
4.3	สูงกว่าปริญญาตรี	✓			
5	อายุการทำงาน				
5.1	น้อยกว่า 5 ปี	✓			
5.2	5 – 10 ปี	✓			
5.3	11 – 15 ปี	✓			
5.4	16 – 25 ปี	✓			
5.5	25 ปีขึ้นไป	✓			
6	ระดับเงินเดือน				
6.1	ต่ำกว่า 11,500 บาท	✓			
6.2	11,501 – 20,000 บาท	✓			
6.3	20,001 – 25,000 บาท	✓			
6.4	มากกว่า 25,000 บาท	✓			
7	สถานภาพการทำงาน				
7.1	ข้าราชการ	✓			
7.2	ลูกจ้างประจำ	✓			
7.3	พนักงานราชการ	✓			
7.4	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	✓			
8	ตำแหน่ง				
8.1	ตำแหน่งในสายงานหลัก	✓			
8.2	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	✓			

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
9	บทบาทหน้าที่				
9.1	หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน	/			
9.2	ผู้ปฏิบัติงาน	/			
10	การปฏิบัติงาน				
10.1	ปฏิบัติงานเวลาราชการ	/			
10.2	เข้าเวรปฏิบัติงานเช้า/สาย/ดึก	/			

ส่วนที่ 2 - แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน					
	ด้านการบริหารและระบบการทำงาน				
1	ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน	/			
2	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็ว	/			
3	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานไม่ซับซ้อน	/			
4	ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่น	/			
5	ระบบการทำงานมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็ว	/			
6	มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก	/			
	ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน				
7	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่	/			
8	ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถ	/			
9	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	/			

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
10	ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความยุติธรรม	/			
11	องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน	/			
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ				
12	เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	/			
13	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	/			
14	การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม	/			
15	การปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม	/			
16	สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม	/			
17	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม	/			
	ด้านภาวะอิสระจากงาน				
18	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน <i>good</i>	/			
19	ท่านมีเวลาพักผ่อน		/		<i>ควรพัฒนาให้ดีขึ้น</i>
20	ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	/			
21	นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	/			
22	ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	/			



ข้อที่	ข้อความถามแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
	ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน				
23	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร	✓			
24	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม	✓			
25	มีความครบครันด้านการอำนวยความสะดวกเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น	✓			
26	บรรยากาศและสถานที่ทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด	✓			
27	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยงเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากร	✓			
	ด้านสังคมสัมพันธ์				
28	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	✓			
29	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังท่าน	✓			
30	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	✓			
31	หัวหน้ายินดีให้คำปรึกษาช่วยเหลือ	✓			
32	หัวหน้าให้ความสำคัญเชื่อถือท่าน	✓			
33	องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓			

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
<b>ส่วนที่ 3 - แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน</b>					
1	ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจกับการทำงานของท่าน	/			
2	การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	/			
3	ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่านมากกว่าที่ควรจะเป็น	/			
4	ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่งไม่สังเกตถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	/			
5	บ่อยครั้งที่งานของท่าน ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างหนัก	/			
6	การทำงานที่นี้ ทำให้เหลือเวลาที่จะกระทำกิจกรรมอย่างอื่นน้อยลง	/			
7	บางครั้งเมื่อท่านนึกถึงงานที่ทำ ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด	/			
8	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกคอกับองค์กร	/			
9	ท่านมีงานมากเกินไปแต่มีเวลาน้อยที่จะทำงานนั้น	/			
10	ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน	/			
11	บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ที่ตั้งที่บ้าน เพราะคิดว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	/			
12	ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานแทบจะไม่มีวันหยุด	/			
13	เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่านส่วนมากหมดไฟในการทำงานจากงานที่ทำ	/			

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
<b>ส่วนที่ 4 - แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก</b>					
1	ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่	/			
2	ถ้ามีผู้มาชวนให้ท่านเปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที	/			
3	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	/			
4	หากมีงานที่มีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน	/			
5	ท่านกำลังมองหางานใหม่	/			

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ  .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนฤต สังข์ไฉย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1 / 11 / 2019



**แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน**  
**ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา**

**คำชี้แจง**

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา โดยใช้เครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

โดยลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1      ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ส่วนที่ 2      คุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ส่วนที่ 3      ความเครียดในการทำงาน  
 ส่วนที่ 4      ความตั้งใจในการลาออก

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
<b>ส่วนที่ 1 - ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>					
1	เพศ				
1.1	ชาย	✓			
1.2	หญิง	✓			
2	อายุ				
2.1	น้อยกว่า 30 ปี	✓			
2.2	30 – 40 ปี	✓			
2.3	<del>41</del> 40 – 50 ปี	✓			แก้ไข
2.4	51 ปีขึ้นไป	✓			

*(Handwritten signature)*

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
3	สถานภาพสมรส				
3.1	โสด	✓			
3.2	สมรส	✓			
3.3	หย่าร้าง	✓			
3.4	หม้าย	✓			
4	ระดับการศึกษา				
4.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	✓			
4.2	ปริญญาตรี	✓			
4.3	สูงกว่าปริญญาตรี	✓			
5	อายุการทำงาน				
5.1	น้อยกว่า 5 ปี	✓			
5.2	5 – 10 ปี	✓			
5.3	11 – 15 ปี	✓			
5.4	16 – 25 ปี	✓			
5.5	25 ปีขึ้นไป	✓			
6	ระดับเงินเดือน				
6.1	ต่ำกว่า 11,500 บาท	✓			
6.2	11,501 – 20,000 บาท	✓			
6.3	20,001 – 25,000 บาท	✓			
6.4	มากกว่า 25,000 บาท				
7	สถานภาพการทำงาน				
7.1	ข้าราชการ	✓			
7.2	ลูกจ้างประจำ	✓			
7.3	พนักงานราชการ	✓			
7.4	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	✓			
8	ตำแหน่ง				
8.1	ตำแหน่งในสายงานหลัก	✓			
8.2	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	✓			

ไม่มีคู่มือ  
ข้าราชการ (ถ้ามี)



ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
9	บทบาทหน้าที่				
9.1	หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน	✓			
9.2	ผู้ปฏิบัติงาน	✓			
10	การปฏิบัติงาน				
10.1	ปฏิบัติงานเวลาราชการ	✓			
10.2	เข้าเวรปฏิบัติงานเช้า/สาย/ดึก	✓			ขอแก้ไข ✓

ปฏิบัติงาน 4 ชั่วโมง/สัปดาห์

ส่วนที่ 2 - แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน					
	ด้านการบริหารและระบบการทำงาน				
1	ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน	✓			
2	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็ว	✓			
3	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานไม่ซับซ้อน	✓			
4	ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่น	✓			
5	ระบบการทำงานมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็ว	✓			
6	มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก	✓			
	ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน				
7	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่	✓			
8	ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถ	✓			
9	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	✓			

Sub 2



ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
10	ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความยุติธรรม	✓			พอแล้ว ✓
11	องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน	✓			
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ				
12	เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	✓			
13	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ	✓			
14	การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม	✓			
15	การปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม	✓			
16	สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม	✓			
17	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม	✓			
	ด้านภาวะอิสระจากงาน				
18	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน	✓			
19	ท่านมีเวลาพักผ่อน	✓			
20	ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของคนอย่างสม่ำเสมอ	✓			
21	นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	✓			
22	ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	✓			

หน้า ๗ ๑

ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
	ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน				
23	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร	✓			สะอาดเพียงพอ.
24	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม	✓			
25	มีความครบครันด้านการสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น	✓			
26	บรรยากาศและสถานที่ทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด	✓			
27	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยงเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากร	✓			
	ด้านสังคมสัมพันธ์				
28	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	✓			
29	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังท่าน	✓			
30	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	✓			
31	หัวหน้ายินดีให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ	✓			
32	หัวหน้าให้ความสำคัญหรือติดต่อท่าน	✓			... -
33	องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓			

↓ (เรื่องสัมพันธ์กับเพื่อน)

[Signature]

ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
		1	0	-1	
<b>ส่วนที่ 3 - แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน</b>					
1	ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจกับการทำงานของท่าน	✓			
2	การทำงานที่นี้ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	✓			
3	ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่านมากกว่าที่ควรจะเป็น	✓			
4	ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่งไม่สังเกตถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว	✓			
5	บ่อยครั้งที่งานของท่าน ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างหนัก	✓			
6	การทำงานที่นี้ ทำให้เหลือเวลาที่จะกระทำกิจกรรมอย่างอื่นน้อยลง	✓			
7	บางครั้งเมื่อท่านนึกถึงงานที่ท่านทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด	✓			
8	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกคติดกับองค์กร	✓			
9	ท่านมีงานมากเกินไปแต่มีเวลาน้อยที่จะทำงานนั้น	✓			
10	ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน	✓			
11	บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ที่ตั้งที่บ้าน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	✓			
12	ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานแทบจะไม่มีวันหยุด	✓			
13	เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่านส่วนมากหมดไฟในการทำงานจากงานที่ทำ	✓			





### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน  
ของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาบริหารมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลเหล่านี้ไม่มีผลใดๆต่อหน่วยงานและตัวท่าน ขอให้ทุกท่านตอบข้อมูลตามความคิดเห็นอย่างอิสระ และเป็นความจริงมากที่สุด โดยลักษณะคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความเครียดในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความตั้งใจในการลาออก

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- |                  |   |                                      |
|------------------|---|--------------------------------------|
| 1. เพศ           | <input type="checkbox"/> ชาย              | <input type="checkbox"/> หญิง        |
| 2. อายุ          | <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี   | <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี  |
|                  | <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี       | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |
| 3. สถานภาพสมรส   | <input type="checkbox"/> โสด              | <input type="checkbox"/> สมรส        |
|                  | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง         | <input type="checkbox"/> หม้าย       |
| 4. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี   |
|                  | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |                                      |
| 5.อายุการทำงาน   | <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี    | <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี   |
|                  | <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี       | <input type="checkbox"/> 16 – 25 ปี  |
|                  | <input type="checkbox"/> 25 ปีขึ้นไป      |                                      |



6. ระดับเงินเดือน  ต่ำกว่า 11,500 บาท  11,501 – 20,000 บาท  
 20,001 – 25,000 บาท  มากกว่า 25,000 บาท
7. สถานภาพการทำงาน  ชำรภาพการ  ลูกจ้างประจำ  
 พนักงานราชการ  พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
8. ตำแหน่ง  ตำแหน่งในสายงานหลัก  ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน
9. บทบาทหน้าที่  หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน  ผู้ปฏิบัติงาน
10. การปฏิบัติงาน  ปฏิบัติงานเวลาราชการ  เข้าเวรปฏิบัติงานเช้า/สาย/ดึก

**ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเห็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการบริหารและระบบการทำงาน</b>						
1	ขอบเขตการทำงาน (Job Description) มีความชัดเจน					
2	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็ว					
3	ลำดับการตัดสินใจในการทำงานไม่ซับซ้อน					
4	ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่น					
5	ระบบการทำงานมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวกรวดเร็ว					
6	มีเทคโนโลยีการทำงานที่ช่วยอำนวยความสะดวก					

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน</b>						
7	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่					
8	ท่านมีโอกาสด้านการแสดงความสามารถ					
9	ท่านมีโอกาสด้านการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
10	ระบบการประเมินเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานมีความชัดเจนและยุติธรรม					
11	องค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สัมมนา การอบรม และการดูงาน					
<b>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
12	เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ					
13	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ					
14	การปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม					
15	การปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม					
16	สวัสดิการด้านวันลาพักร้อน ลาป่วย ลาอื่นๆ มีความเหมาะสม					
17	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสังคม สหกรณ์ มีความเหมาะสม					
<b>ด้านภาวะอิสระจากงาน</b>						
18	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน					
19	ท่านมีเวลาพักผ่อน					
20	ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
21	นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ					
22	ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</b>						
23	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ โรงอาหาร น้ำดื่ม					
24	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ระดับแสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ มีความเหมาะสม					
25	มีความครบครันด้านการกั้นหนกการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องพักผ่อน เป็นต้น					
26	บรรยากาศและสถานที่ทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด					
27	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่สุ่มเสี่ยง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและร่างกายของบุคลากร					
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>						
28	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
29	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังท่าน					
30	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
31	หัวหน้ายินดีให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ					
32	หัวหน้าให้ความสนิทและเป็นกันเอง					
33	องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					

**ส่วนที่ 3 ความเครียดในการทำงาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเห็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความเครียดในการทำงาน		ระดับความรู้สึกเครียด				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านมักจะรู้สึกหงุดหงิดและกระวนกระวายใจกับการทำงานของท่าน					
2	การทำงานที่นี่ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง					
3	ท่านต้องทุ่มเทให้กับงานของท่าน มากกว่าที่ควรจะเป็น					
4	ท่านต้องใช้เวลาทำงานมากจนกระทั่ง ไม่สังเกตถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัว					
5	บ่อยครั้งถึงงานของท่าน ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างหนัก					
6	การทำงานที่นี่ ทำให้เหลือเวลาที่จะกระทำกิจกรรมอย่างอื่นน้อยลง					
7	บางครั้งเมื่อท่านนึกถึงงานที่ท่าน ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด					
8	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่า ท่านผูกติดกับองค์กร					
9	ท่านมีงานมากเกินไปแต่มีเวลาน้อยที่จะทำงานนั้น					
10	ท่านรู้สึกผิด เมื่อท่านลางาน					
11	บางครั้งท่านรู้สึกขาดเสียงโทรศัพท์ดังที่บ้าน เพราะคิดว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
12	ท่านรู้สึกเหมือนกับว่าท่านทำงานแทบจะไม่มีวันหยุด					
13	เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกับท่านส่วนมากหมดไฟในการทำงานจากงานที่ท่านทำ					

**ส่วนที่ 4 ความตั้งใจในการลาออก**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเห็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ความตั้งใจในการลาออก		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่					
2	ถ้ามีข้อเสนอตำแหน่งงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานทันที					
3	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ					
4	หากมีงานที่มีความก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน					
5	ท่านกำลังมองหางานใหม่					





ที่ อว.8618 / 0774



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา  
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

๒๓ กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่าง Capstone project จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวเบญญาภา ศิริปูนทัศน์ รหัสนักศึกษา 60602706 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประสงค์จะขอเสนอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวเบญญาภา ศิริปูนทัศน์ เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยดังกล่าว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรพัฒน์ ยางกลาง)  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
โทร.0-3259-4028  
โทรสาร.0-3259-4027





เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
โดย  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

โครงการวิจัยเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจ  
ในการลาออกจากงานของบุคลากรสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ดำเนินการวิจัยโดย : นางสาวเบญญาภา ศิริปทุมทัศน์


สถานที่ดำเนินการวิจัย : สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา


ระยะเวลาดำเนินการ : ตุลาคม ๒๕๖๒ - ตุลาคม ๒๕๖๓

เอกสารที่อนุมัติ

๑. โครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย
๓. หนังสือแสดงความยินยอมผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ได้พิจารณาอนุมัติ  
ในแง่จริยธรรมการวิจัยแล้วนั้น จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นได้

  
(นายแพทย์วิรัช อุทธิรัมย์)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย  
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

  
(นายแพทย์ธรณินทร์ กองสุข)  
ผู้อำนวยการ  
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

เอกสารรับรองโครงการที่ ๐๐๑/ ๒๕๖๓ วันที่อนุมัติ ..... ๕ ๕ ต.ค. 2562

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวเบญญาภา ศิริปทุมทัศน์
วัน เดือน ปี เกิด	8 กรกฎาคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาเพื่ออาชีพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	64 ถนนวังเดิม แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

