

แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง  
ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2554

แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง  
ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง  
ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2554

นายรเทพ เกิดละออบ. (2553). แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์ บธม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 251 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปช่วยคำนวณค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เพศหญิง มีอายุ 29 - 40 ปี สถานภาพโสด มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 9 ปี และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท
2. แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก
3. ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความเครียดน้อย
4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
6. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
7. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ด้านระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
8. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมในทิศทางตรงกันข้ามระดับแรงจูงใจค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

10. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมในทิศทางตรงกันข้ามระดับแรงจูงใจค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในงาน

11. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมในทิศทางตรงกันข้ามระดับแรงจูงใจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

12. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมในทิศทางตรงกันข้ามระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



Job Motivation Stress and Affective Well-Being of Employpess  
: A Case Study of Employees of Klang Hospital, Bangkok



Presented in partial fulfillment of the requirements  
For the Master of Business Administration degree in Management  
at Srinakharinwirot University

May 2011

Norrathep Kerdla\_or. (2010). *Job Motivation Stress and Affective Well-Being of Employess : A Case Study of Employees of Klang Hospital, Bangkok*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwiroj University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

The purpose of this research was to study employee's job motivation stress and affective well-being of employees : a case study of employees of Klang Hospital, Bangkok in the amount of 251 persons. The tool used was the questionnaire. The statistical methods used id data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Computer program was used for the statistical analysis.

The research results are as follows :

1. The majority of employees who worked at The Klang Hospital were female, 29 – 40 years old, single, worked between 1-9 years and earned monthly income between Baht 5,000 – 10,000.
2. The job motivation : the employees have overall motivation at high level.
3. The job stress : the employees have overall stress at low level.
4. The affective well-being : the employees have the moderate satisfaction level.
5. The employees of different personnel characteristics factors on age had different on employees's job stress at The Klang Hospital at 0.05 statistically significant level.
6. The employees of different personnel characteristics factors on marriage status had different on employees's job stress at The Klang Hospital at 0.05 statistically significant level.
7. The employees of different personnel characteristics factors on work experience had different on employees's job stress at The Klang Hospital at 0.05 statistically significant level.
8. The employees of different personnel characteristics factors on monthly

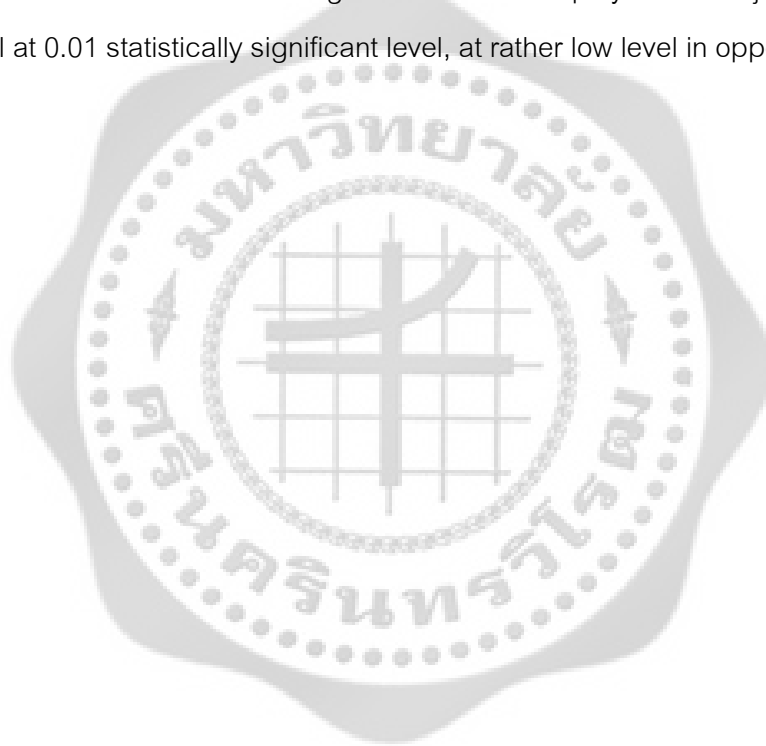
income had different on employees's job stress at The Klang Hospital at 0.01 statistically significant level.

9. The job motivation correlated to employees' total job stress at The Klang Hospital at 0.01 statistically significant level, at rather high level in opposite direction.

10. The job motivation correlated to employees' total job stress at The Klang Hospital at 0.01 statistically significant level, at rather low level in opposite direction.

11. The job motivation correlated to employees' total job stress at The Klang Hospital at 0.01 statistically significant level, at low level in opposite direction.

12. The affective well-being correlated to employees' total job stress at The Klang Hospital at 0.01 statistically significant level, at rather low level in opposite direction.





อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ  
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความ-  
เป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร  
ของ นรเทพ เกิดละออบฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2554

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาในความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รศ. ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รศ. สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา .

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณคุณจันทร์ทิตา เนตรจันทร์เรื่อง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งบุคลากร 7 ว่างานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลกลาง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป และลูกจ้างในโรงพยาบาลทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

ขอขอบคุณคุณณิศรวา พิมพ์จันทร์ และเด็กชายธนปพน เกิดละออ ภรรยาและบุตรชายที่เป็นกำลังใจ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

และขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 9 คณะสังคมศาสตร์ ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์ในการศึกษา.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดด้านประชากรศาสตร์.....	10
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	12
แนวคิดและทฤษฎีความเครียด.....	54
แนวคิดและทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	99
ประวัติโรงพยาบาลกลาง.....	100
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	106
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	111
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	121
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	321
5. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	341
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	341
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	348
การอภิปรายผลการวิจัย.....	359
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย.....	367
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	376
บรรณานุกรม.....	377
ภาคผนวก.....	387
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	388
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	394
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	398

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน.....	21
2	เปรียบเทียบผลของความเครียดต่อร่างกาย.....	85
3	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล.....	131
4	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล รวมชั้นใหม่.....	133
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน.....	135
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงาน.....	140
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	142
8	แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ.....	145
9	แสดงผลการทดสอบความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ.....	149
10	แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ.....	155
11	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ.....	156
12	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง จำแนกตามอายุ.....	160
13	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน จำแนกตามอายุ.....	166
14	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามอายุ.....	168
15	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ จำแนกตามอายุ.....	169

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส.....	172
17	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านความรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน.....	175
18	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	176
19	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	182
20	แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาทำงาน.....	184
21	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ.....	185
22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ .....	186
23	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกมักต้องเสี่ยงง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ.....	187
24	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน.....	190
25	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย.....	195
26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ .....	196
27	แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน.....	199

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านความรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ..... 200
29	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน..... 201
30	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกมักท้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุ..... 202
31	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 204
32	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ..... 210
33	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 211
34	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย..... 212
35	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ..... 213
36	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความสำเร็จในการทำงานกับความเครียดในการทำงาน.... 215
37	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความเครียดในการทำงาน..... 225

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความเครียดในการทำงาน..... 235
39	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความรับผิดชอบกับความเครียดในการทำงาน..... 245
40	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับความเครียดในการทำงาน..... 255
41	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับความเครียดในการทำงาน..... 265
42	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความเครียดในการทำงาน..... 274
43	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านนโยบายและการบริหารงานกับความเครียดในการทำงาน..... 284
44	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงาน..... 294
45	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความมั่นคงในงานกับความเครียดในการทำงาน..... 302
46	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม กับความเครียดในการทำงาน..... 312
47	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ปัจจัยส่วนบุคคล)..... 321
48	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (แรงจูงใจในการทำงาน)..... 327
49	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่)..... 339



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 ระดับความต้องการของคนตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	17
3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก.....	22
4 แสดงทฤษฎีเสมอภาค.....	26
5 แสดงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke .....	27
6 โมเดลของกระบวนการจูงใจ.....	52
7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	58
8 วงจรสุขภาพ.....	59
9 อาการปรับตัวต่อความเครียด.....	61
10 ระดับความเครียด.....	67
11 การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ซึ่งมีผลมาจากความเครียด.....	86
12 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ .....	99

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นที่ยอมรับมาโดยตลอดว่า “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน องค์กรและสถาบัน ถึงแม้ว่าจะมีทรัพยากรต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน อาทิ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2541 : 2) ดังนั้น ในหน่วยงานทุกระดับ องค์กรทุกประเภท ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุมรักษา สร้างเสริมสภาพทางกายและทางเศรษฐกิจขององค์กร (ลักษณะ หมิ่นจักร์ 2538 : 6) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการเงิน จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอ ขาดขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้นได้กำหนดไว้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจ หน่วยงานนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน บุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงาน (ภิญโญ สาร. 2518 : 5)

ปัจจุบันปัญหาทางด้านอารมณ์และความเครียดอันเนื่องมาจากมาจากการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน อาทิ สภาพการทำงาน บทบาทของบุคคล ความทะเยอทะยานในอาชีพ ลักษณะความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บุคลิกลักษณะของบุคคล ภาวะทางร่างกายและจิตใจ รวมตลอดถึงเรื่องของครอบครัว ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ หากความเครียดมีมากขึ้นจะเป็นสาเหตุทำให้ระดับความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรลดน้อยลง ความเครียดจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล

โรงพยาบาลจัดเป็นองค์กรที่ให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข ทั้งในด้านการป้องกันและรักษาโรค การให้บริการผู้ป่วยจนถึงครอบครัวของผู้ป่วย และจากสภาพการแข่งขันในสภาวะปัจจุบัน โรงพยาบาลต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้รับการรับรองเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ(Hospital Accreditation)

เป็นที่ยอมรับแก่ผู้มารับบริการโดยในการพัฒนาองค์กรนั้น นอกจากปัจจัยด้านการเงินและเทคโนโลยีแล้ว ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าสูงสุดและเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะคนสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะปัจจุบันในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะให้ความสำคัญกับคนในองค์กรทุกระดับ เพราะเมื่อมีความรู้สึกพอใจในงานที่กระทำ ความพอใจนั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ทำให้ผลผลิตและกำไรสูงขึ้นไปด้วย (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2540 : 105)

โรงพยาบาลกลาง เป็นโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เปิดบริการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2441 รวมเป็นระยะเวลา 111 ปี ได้เปิดให้บริการทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลขนาด 500 เตียง มีผู้มารับบริการโดยเฉลี่ย 1,890 รายต่อวัน (โรงพยาบาลกลาง ฝ่ายการพยาบาล, 21 กรกฎาคม. 2552) ปัจจุบันนี้มีบุคลากรปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 1,412 คน แยกเป็นแพทย์จำนวน 88 คน พยาบาลจำนวน 525 คนและลูกจ้างจำนวน 596 คน ซึ่งลูกจ้างดังกล่าวเป็นพนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นกำลังสำคัญที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากงานบางประเภทต้องอาศัยกำลังและความสามารถจากคนกลุ่มนี้ อาทิเช่น ในการรับส่งผู้ป่วยเป็นหน้าที่ของพนักงานเปล งานด้านทำความสะอาดผ้าและซักกรีด แผนกซักฟอกเป็นผู้รับผิดชอบ ด้านซ่อมแซมและแก้ปัญหาด้านสถานที่ อาทิ น้ำไม่ไหล ไฟไม่ติด แอร์ไม่เย็น อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย เป็นต้น จะเห็นได้ว่ากลุ่มลูกจ้างมีบทบาทสำคัญในการให้บริการผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ดังนั้นจึงควรพิจารณาหรือคำนึงถึงแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลเหล่านั้น

จากการที่ผู้วิจัยได้สอบถามเบื้องต้น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของคนกลุ่มนี้ในด้านงานที่ปฏิบัติ พบว่าบางคนก็มีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีบางคนที่รู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

และจากข้อมูลในช่วงเวลาที่ผ่านมา (โรงพยาบาลกลาง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานเจ้าหน้าที่, 31 กรกฎาคม 2552) พบว่าลูกจ้างบางหน่วยงานมีพฤติกรรมมาทำงานไม่สม่ำเสมอโดยพบว่ามีการหยุดงาน ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อการให้บริการ เกิดความล่าช้าหรือขาดประสิทธิภาพในการให้บริการ เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การขาดงานบ่อย ๆ เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความเครียดเพิ่มขึ้นและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ลดลง รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ถ้าแรงจูงใจในการทำงานสูงความพึงพอใจในงานก็ส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่พอใจในงานเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขขณะที่ทำงาน อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อ

ด้าน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้

ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญในปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาหาแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการทำงาน เสริมสร้างสภาพจิตใจในการทำงานให้กับลูกจ้างและถ้ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความเครียด จะได้หาแนวทางป้องกัน และลดเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดมากเกินไป อันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน และผู้มารับบริการ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ ต่อเดือนที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร นำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ได้ถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 596 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2552)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 596 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 ; อ้างอิงจาก Yamane, Taro. 1967 : 886 - 887) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 239 คน และสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดไว้ 12 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 251 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 596 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นที่ 1

วิธีการสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

#### ขั้นที่ 2

วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มลูกจ้างในขั้นที่ 1 ให้ครบตามตัวอย่างที่ต้องการเพื่อแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

#### 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

##### 1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

##### 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 - 28 ปี

1.1.2.2 29 - 40 ปี

1.1.2.3 41 - 51 ปี

1.1.2.4 52 ปีขึ้นไป

##### 1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

##### 1.1.4 ระยะเวลาทำงาน

1.1.4.1 1 - 9 ปี

1.1.4.2 10 - 18 ปี

1.1.4.3 19 - 27 ปี

1.1.4.4 28 ปีขึ้นไป

##### 1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 5,000 - 10,000 บาท

1.1.5.2 10,001 - 15,000 บาท

1.1.5.3 15,001 - 20,000 บาท

1.1.5.4 มากกว่า 20,001 บาท

#### 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

### 2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

2.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

## นิยามศัพท์ในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของลูกจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน
2. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและผู้ชำนาญงาน โดยไม่รวมถึงพนักงาน และลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร
3. อายุ หมายถึง จำนวนเต็มเป็นปีของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะหรือตำแหน่งทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครองหรือการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นสามีภรรยา
5. ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง อายุงานในการทำงานของลูกจ้างที่นับเป็นจำนวนปีในการปฏิบัติงานนับตั้งแต่วันที่เริ่มงานกับโรงพยาบาลกลาง จนถึงวันที่ตบแบบสอบถาม
6. รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนโดยรวม เงินเดือนและเงินพิเศษขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลกลาง
7. ความเครียด หมายถึง ภาวะของร่างกายหรือจิตใจที่เสียความสมดุล จากปัญหา ความกดดันสิ่งที่มากระตุ้นหรือขัดขวางการทำงานของร่างกายหรือจิตใจ ทำให้เกิดการปรับตัวโดยแสดงออกในรูปของความวิตกกังวล ความกลัว ความไม่สบายใจ รู้สึกสูญเสีย เบื่อหน่าย หรือเกิดความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ
8. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ความรักและความผูกพันและความภาคภูมิใจในงานหรือหน่วยงานของตน แบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้
  - 8.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในความเรียบร้อย สมบูรณ์ของงาน มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป
  - 8.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการยอมรับผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับการได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - 8.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลา ความสนใจและตรงกับความรู้ ความสามารถ
  - 8.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาคำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่และมีอำนาจในการตัดสินใจ

8.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

8.6 เงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน

8.7 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการพบปะสังสรรค์ พูดคุยกับผู้อื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

8.8 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการดำเนินงานภายในโรงพยาบาล ที่มีการวางหลักการ นโยบาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

8.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของบริเวณโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการทำงาน และมีปริมาณที่เหมาะสม

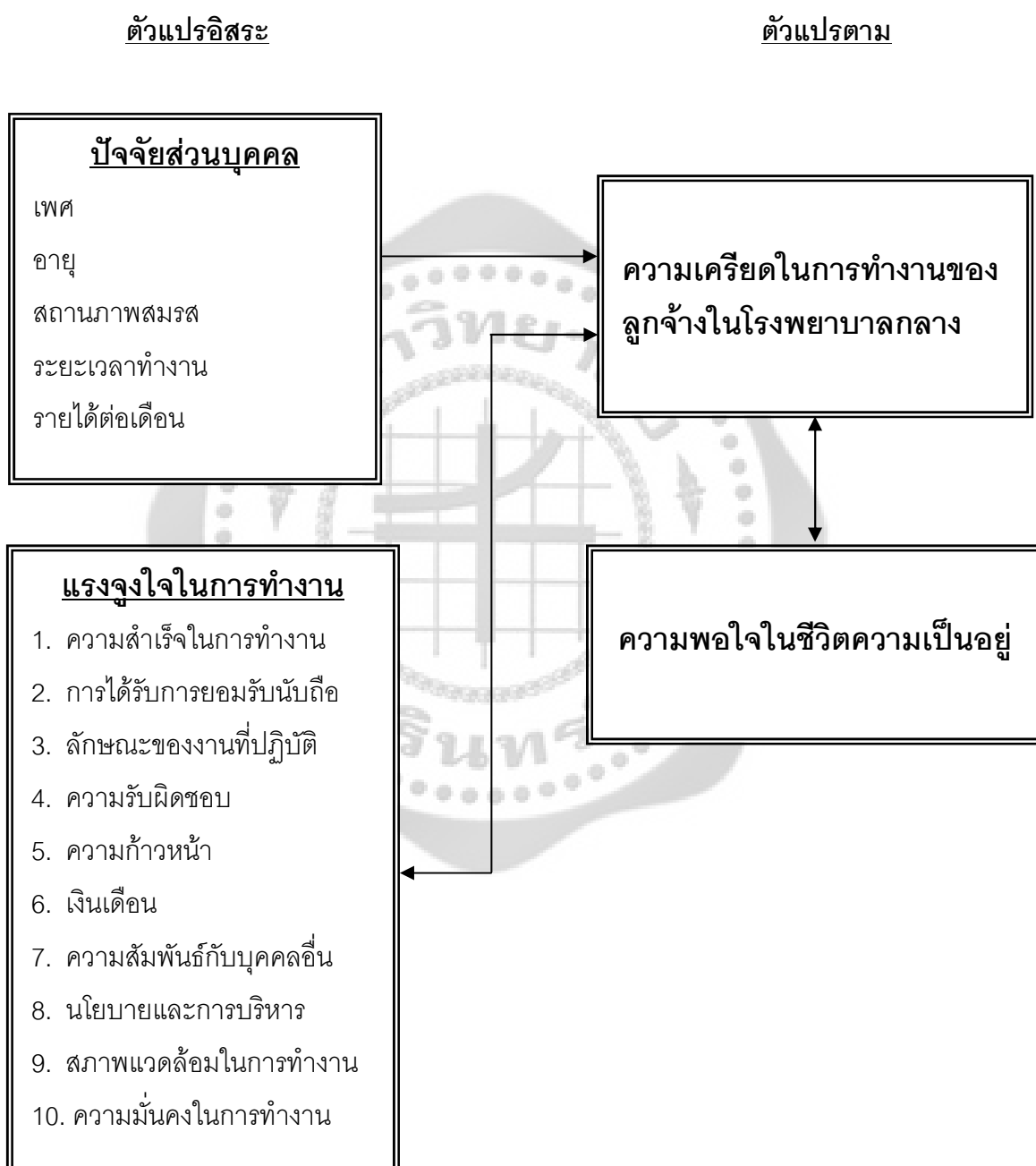
8.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจว่าจะได้งานทำในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง และปลอดภัย

9. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง ความรู้สึกต่าง ๆ ในการทำงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในโรงพยาบาล เช่น ความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ความตึงเครียดกับการทำงาน ความรู้สึกผ่านคลาย เป็นต้น



## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานและรายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาล-กลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีความเครียด
4. แนวคิดและทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5. ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลกลาง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

#### 1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

แนวคิดด้านประชากรศาสตร์นี้ เป็นแนวคิดที่มีหลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เชื่อว่ามนุษย์ดำเนินชีวิตตามแบบฉบับที่สังคมได้วางเป็นแม่บทไว้ให้ คนที่มีอายุในวัยเดียวกันพฤติกรรมจะเป็นเช่นเดียวกัน ส่วนคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่ต่างกัน คุณลักษณะของประชากรศาสตร์ได้ผลักดันให้คนที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันต้องมีกิจวัตรในทำนองเดียวกันและพฤติกรรมต่าง ๆ ก็คล้ายคลึงหรือเหมือนกัน (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529 : 312-315)

**เพศ อายุและอาชีพ** เป็นลักษณะของบุคคลใช้พิจารณากลุ่มเป้าหมายหรือผู้บริโภคซึ่งจะมีผลกระทบต่อความต้องการตอบสนองความต้องการ เช่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กควรเน้นหีบห่อที่มีสีสันสวยงามหรือใช้ของเด็กเล่นเป็นเครื่องล่อใจ ส่วนวัยรุ่น การส่งเสริมการขายโดยการแจก แคม และการลดราคา วิทยธา อาจส่งเสริมการขายโดยการให้บริการทางการแพทย์ การพักผ่อน ความแตกต่างในด้านอาชีพทำให้รายได้ของบุคคลแตกต่างกัน ทำให้มีการจับจ่ายใช้สอยไม่เท่ากัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ (2541 : 134) ได้กล่าวว่าเพศ อายุ และอาชีพ เป็นปัจจัยเฉพาะกลุ่มบุคคลของลักษณะผู้ซื้อ ดังนั้นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพศ อายุ และอาชีพจึงเป็นปัจจัยเฉพาะบุคคลของลักษณะผู้ซื้อซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านสินค้า ผลิตภัณฑ์ ราคา การส่งเสริมการขาย การจัดจำหน่าย

**อายุ** การจูงใจหรือการโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ในตัวอายุยังมีความสัมพันธ์ต่อข่าวสารและสื่ออีกด้วย ตัวอย่าง เช่น การฟังเทศน์ หรือ การเข้าวัดไปบำเพ็ญกุศล จะพบว่าผู้สูงอายุจะมีกิจกรรมด้านนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อยหรือวัยรุ่น ภาษาที่ใช้ก็ยังมีความแตกต่างกันด้วย โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

**อาชีพ** คือ อาชีพหลักที่ให้รายได้ประจำ และมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งคือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ระดับการศึกษาของบิดามารดา รายได้ อาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมากในระดับการศึกษาระยะแรก เช่น ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าระดับการศึกษาของบิดามารดา รายได้ อาชีพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (อรพินทร์ ชูชม. 2523 : 53)

**รายได้** คือ รายได้ประจำของทุกคนในครอบครัวต่อเดือน กอดอล (Goodall. 1974) กล่าวว่า รายได้ ความพอใจและการเลือกที่อยู่อาศัย จะมีความสัมพันธ์กันยิ่งขึ้น เมื่อรายได้ของผู้อยู่อาศัยมากขึ้นเท่าใด โอกาสของการเลือกชนิดของบ้าน ที่ตั้งและความพอใจในสิ่งที่ชอบก็จะได้รับการตอบสนองมากขึ้นเท่านั้น

**สถานภาพ** กอดอล (Goodall : 1974) กล่าวว่า สถานภาพครอบครัว การมีสถานภาพสมรส จะส่งผลให้มีสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น มีผลสะท้อนสำคัญต่อการใช้พื้นที่ของครอบครัว ยังมีสัดส่วนของสมาชิกมากเท่าไร ยิ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้ต้องการบ้านที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ขึ้นกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพโสด มักชอบความสะดวกสบายในการเข้าถึงสิ่งซึ่งน่าพอใจของเมือง และพอใจอยู่ในบ้านที่มีพื้นที่เล็กกว่า

**ระดับการศึกษา** เป็นตัวแปรที่สำคัญมากต่อประสิทธิภาพการสื่อสารซึ่งอาจพบได้ตั้งแต่การอ่านออกเขียนได้ก็ต้องการศึกษาระดับหนึ่ง การมีความรู้ความเข้าใจคำศัพท์หรือคำพูดบางประโยคก็อาจต้องการความรู้ก็ระดับหนึ่งเช่นเดียวกัน สาขาวิชาที่จบมากก็มีอิทธิพลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ความเข้าใจหรือความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต่างกัน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดตัวแปรอิสระ และเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามเพื่อจะสามารถทราบถึงลักษณะของประชากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

## 2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

โดยที่แรงจูงใจเป็นแง่มุมหนึ่งที่จะอธิบายถึงปัจจัยที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเป็นแนวคิดที่ช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติความพอใจของมนุษย์ได้ ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีและสมมติฐานด้านแรงจูงใจในการทำงานด้วย

### ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate, Starting) ชักนำ (Directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain, Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสถานะที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอกหรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม (เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) สำหรับความหมายแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวได้ดังนี้

แกร์รี่ (Gary.1992 :165-166) กล่าวถึง คุณลักษณะพื้นฐานของ 3 แรงจูงใจใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมานะพยายาม (Effort) ได้แก่ ความอุทิศทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน ซึ่งลักษณะของความอุทิศทุ่มเทย่อมจะแตกต่างกันไป ในแต่ละงาน
2. ความเพียร (Persistence) ได้แก่ การที่พนักงานแสดงความอุทิศทุ่มเทในงานของตนเองอย่างไม่ลดละ
3. มีทิศทาง (Direction) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานต้องมีทิศทาง คือ ต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วย

โรบบินส์ (Robbins. 2003 : 155-156) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของความพยายามอย่างแรงกล้า ความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละและการมีแนวทางที่ชัดเจน ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2541,น.63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่า ในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิด

แรงขับเคลื่อนภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, น. 208-209) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย การวัดการจูงใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ สภาพการทำงานหรือการสนับสนุนจากองค์การและความพยายามที่ทุ่มเทให้แก่งาน

ชิฟแมน และคานุก (Schiffman and Kanuk. 1994: 663) แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น (Drive) ภายในแต่ละบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2543 : 214) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงบางสิ่งบางอย่างภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นต้นเหตุให้เขาถือปฏิบัติ เคลื่อนไหวหรือประพฤติในลักษณะที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Kidd 1973 : 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a Course of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

สมยศ นาวิการ (2543 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับและคำจูงพฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้งและทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการปฏิบัติงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง, 2536 : 25 ; อ้างอิงจาก (Beach. 1965)

สำหรับความหมายของแรงจูงใจในปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยา ซึ่งเขียนโดย อิงลิช แอนด์ อิงลิช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 289; อ้างอิงจาก English and English. 1970) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติเป็นเรื่องสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งโดยเฉพาะโดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่น ๆ ในสถานการณ์เดียวกันเป็น

เรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพทำให้แรงจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

แรงจูงใจในความหมายของลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของแรงจูงใจภายนอกซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป ตามปทานุกรมต่าง ๆ ทั้งที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นสิ่งที่มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงจูงใจที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ทำอะไร โดยที่ความต้องการคำชม ต้องการการยอมรับ หรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ได้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนเห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หดท้อกำลังใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองชั้น ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอยและอาจจะเลิกทำดีต่อไป สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองมิได้หวังรางวัลหรือคำชม จึงมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่าย จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือปฏิบัติงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองชั้น ก็ไม่เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุขและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เขามีความรู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำดีของตนเอง คนประเภทนี้ถ้าจะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือ หรือให้โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน จะเป็นผู้ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ไม่ต้องคอยวิตกกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้เท่านั้นและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : 294 - 297)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคล ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือ

ผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

### แนวคิดที่สำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดที่สำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน (Critical Concepts of Work Motivation)

ผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance) จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. พฤติกรรม (Behavior) เป็นผลจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance) ผู้บริหารอาจเสริมแรงด้วยการให้รางวัล หรืออาจใช้การลงโทษ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. ความสามารถ (Ability) เป็นทักษะทางด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงาน เช่น ทักษะการใช้ภาษา ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เช่น พนักงานขายจำเป็นต้องมีทักษะด้านการพูดและการจูงใจที่ดีเลิศ จึงจะสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามได้ เป็นต้น

3. การจูงใจ (Motivation) เป็นอิทธิพลภายในตัวบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้เขาเกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น การขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เพราะเขาต้องการผลลัพธ์คือการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

4. ข้อจำกัดจากสถานการณ์ (Situational Constraints) เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินงาน ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือข้อจำกัดมากก็จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในทางลบ เช่น อากาศร้อน ฝุ่นมาก กลิ่นเหม็น อาจทำให้เกิดปัญหาการขาดงาน การออกจากงาน เป็นต้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมในเอื้อต่อการทำงานหรือมีข้อจำกัดน้อยก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางบวก เช่น ถ้าองค์กรมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการทำงานก็จะทำให้เกิดผลงานที่ดี เป็นต้น

### แนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่ามีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่มในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จึงแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้



## 1. ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา (Content theories)

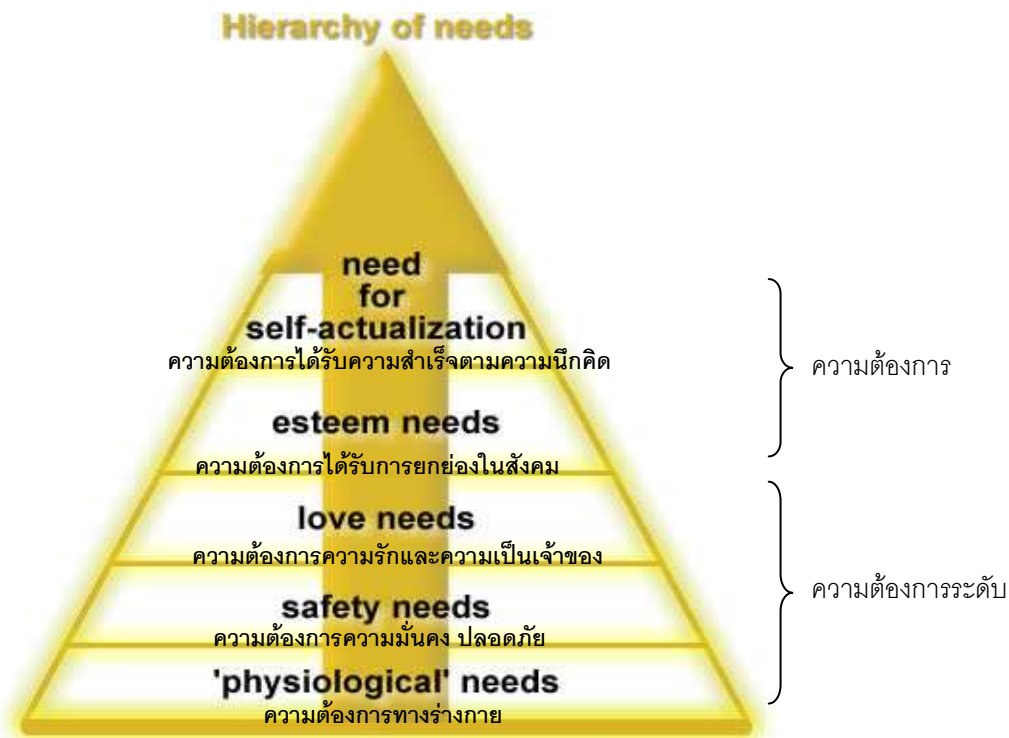
ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา จะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจในทางการบริหารได้มีการนำเอาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์การดังกล่าวตามลำดับดังนี้

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow.1970 : 153 -160) ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ข้อดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลา และจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง คือ บุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไป เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of needs ตามลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งมีลักษณะจากต่ำไปหาสูงดังปรากฏตามภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระดับความต้องการของคนตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Maslow, Abraham Harold. *Motivation and personality* .1970 :

มาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ตามลำดับความสำคัญ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทาเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security needs) เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์จะเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social needs) ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นลำดับต่อมา คือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากผู้อื่นรวมทั้งความต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการ มีเพื่อนฝูง หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่น อยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ซึ่งหมายถึงทางด้านฐานะ บทบาทและความมั่นคงทาง

สังคม ความต้องการในขั้นนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นความปรารถนาสำหรับกำลังความสำเร็จ ความพอเพียง ความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะอยู่ในโลกนี้ได้ อย่างอิสระและมีเสรีภาพ ส่วนประเภทที่สอง เป็นความปรารถนาเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียงและศักดิ์ศรี ฐานะต่าง ๆ ทางสังคม การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญและความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualizations Needs) เป็นความต้องการระดับสูง คือความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตน

อย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ความต้องการในลำดับที่หนึ่งอาจยังไม่หมดไปความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีกและเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว ก็ยังคงมีอิทธิพลในตัวมนุษย์มิได้หมดสิ้นไปเลยทีเดียว ความต้องการของมนุษย์แต่ละระดับขั้นจึงคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ (Over-Lapping)

สิ่งที่มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นถึงการจูงใจคนที่สำคัญก็คือ การที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลอย่างถ่องแท้เสียก่อน ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการตามลำดับขั้นของแต่ละบุคคลด้วย

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตนและได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกัน

กันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การพบปะสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นทางกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณต่างๆ

4. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานเช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง หรือเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม

5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับ-

ปัญหาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่าง ๆ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

9. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น แต่เมื่อได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าคนได้รับปัจจัยค้ำจุนเพียงพอไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน” (Motivation - Hygiene Theory)

จากผลการศึกษาของเฮอริซเบิร์ก ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้เห็นดังปรากฏตามตารางที่ 1

ตาราง 1 สรุปแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
- ตัวที่ทำให้พอใจ	- ตัวที่ทำให้ไม่พอใจ
- ตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำ (Job content)	- รักษาและป้องกันงานที่ทำรวมทั้งที่ทำงาน (Job context)
- ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ	- ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน
<u>ปัจจัย</u>	<u>ปัจจัย</u>
1. ความสำเร็จของงาน	1. เงินเดือน
2. ความก้าวหน้า	2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. การยอมรับนับถือ	3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
4. ความผิตชอบ	4. สถานภาพของอาชีพ
5. ลักษณะของงาน	5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
	6. นโยบายและการบริหาร
	7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
	8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
	9. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. สุขภาพจิตเบื้องต้น. 2522 หน้า 100

การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับเฮอริชเบอร์กนั้น มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาก เช่น มาสโลว์เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังมิได้รับการตอบสนองบ้างแล้ว เช่นเดียวกันกับที่เฮอริชเบอร์กสรุปว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลยตราบเท่าที่องค์ประกอบค้ำจุนยังมิได้รับการดูแลเอาใจใส่ หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร ดังปรากฏตามภาพประกอบ 2

## ทฤษฎีของมาสโลว์

## ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก

ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด	- ความสำเร็จของงาน - ความก้าวหน้า - การยอมรับนับถือ	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม	- ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน	
ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ	- เงินเดือน - โอกาสก้าวหน้า - ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย	- สถานภาพ - วิธีการปกครองบังคับบัญชา - นโยบายและการบริหาร	
ความต้องการทางร่างกาย	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - สภาพความเป็นอยู่ - ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	

ภาพประกอบ 3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบิร์ก

ที่มา : วุฒิชัย จำนง. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. 2525 หน้า 10 และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคณะ. สุขภาพจิตเบื้องต้น . 2522 หน้า 101

### ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด (McClelland's Socially Acquired Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เสนอโดยแมคเคลแลนด (David McClelland) ในปี 1962 เน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ของสังคม ในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการมี 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามปรารถนา เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าและประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นมีความประพฤตินี้หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ.2547 : 35; อ้างอิงจาก McClelland. 1961 : 402) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ย่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำยักความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้น อย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

### ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดยแอลเดอร์เฟอร์ (C.P.Alderfer) ในปี 1969 ด้วยเจตนาที่จะปรับปรุงแนวคิดลำดับขั้นของมาสโลว์ที่แอลเดอร์เฟอร์วิจัยแล้วพบว่ามีขั้นมากเกินไป ให้ลดจำนวนลำดับลง จึงได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้นสูง

2. ยิ่งความต้องการได้รับความตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น



3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใดบุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

หลังจากการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs) พบว่า มนุษย์มีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs : E) มนุษย์มีความต้องการทางสรีระวิทยา หรือทางร่างกายและต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ซึ่งความต้องการขั้นนี้ตรงกับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมทั้งลักษณะความต้องการทางด้านสังคมในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์การและสังคม

อัลเดอร์เฟอร์ ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกริยาอย่างไรเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ โดยได้พัฒนาหลักการความพอใจ - ความก้าวหน้า (Satisfaction-Progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ - การถดถอย (Frustration-Regression Principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้ และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้อัลเดอร์เฟอร์ ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ (ฎารณีย์ แผนสมบุรณ์, 2548 : 13 ; อ้างอิงจาก ดิน ปรัชญ-พฤทธิ, 2542 : 46) เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชม และความต้องการการสร้างสรรค์

## 2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories)

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่คนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำและพยายามที่จะกระทำ และความคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ตามลำดับคือ

### ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย วรูม (Victor Vroom) ในปี 1964 ได้กล่าวถึงวิธีการจูงใจให้พึงพอใจในงานและตั้งใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการจูงใจของวรูม ได้กำหนดตัวแปรไว้ 4 ตัวแปร คือ

1. ผลลัพธ์ระดับแรกและผลลัพธ์ระดับที่สอง (First-level and Second-level Outcomes) ผลลัพธ์ระดับแรก หมายถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ผลงาน การขาดงาน อัตราการออกจากงาน และคุณภาพของผลผลิต ผลลัพธ์ระดับที่สอง ได้แก่ รางวัลหรือการลงโทษซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลลัพธ์ระดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การได้รับการยอมรับหรือต่อต้านจากสมาชิกในกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง การถูกไล่ออกจากงาน เป็นต้น

2. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่ใช้ไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่หนึ่งมานั้น จะถูกกำหนดโดยอิทธิพลของความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น หากเห็นว่าโอกาสของการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าวมีโอกาสสำเร็จน้อยหรือไม่มีอยู่เลย ความมานะพยายามก็จะมีน้อยหรือไม่มีตามไปด้วย ตรงกันข้ามหากโอกาสที่การกระทำเพื่อให้ถึงจุดหมายมีอยู่สูงบุคคลนั้นอาจจะทุ่มเทให้งานนั้นอย่างสุดตัว

3. คุณค่าของผลงานที่ทำ (Valence) หมายถึง การที่บุคคลที่จะกำหนดความเป็นไปได้ในการที่จะได้รับผลตอบแทน รางวัล หรือความก้าวหน้า โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความพยายาม ความขยัน อดทน หรือใช้อิทธิพลอื่นๆ ใส่เข้าไปในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ความคาดหวังเป็นผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น บุคคลจะพยายามให้ตนมีผลงานที่ดี (ผลลัพธ์ระดับแรก) เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่การขึ้นเงินเดือนที่ดี (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)

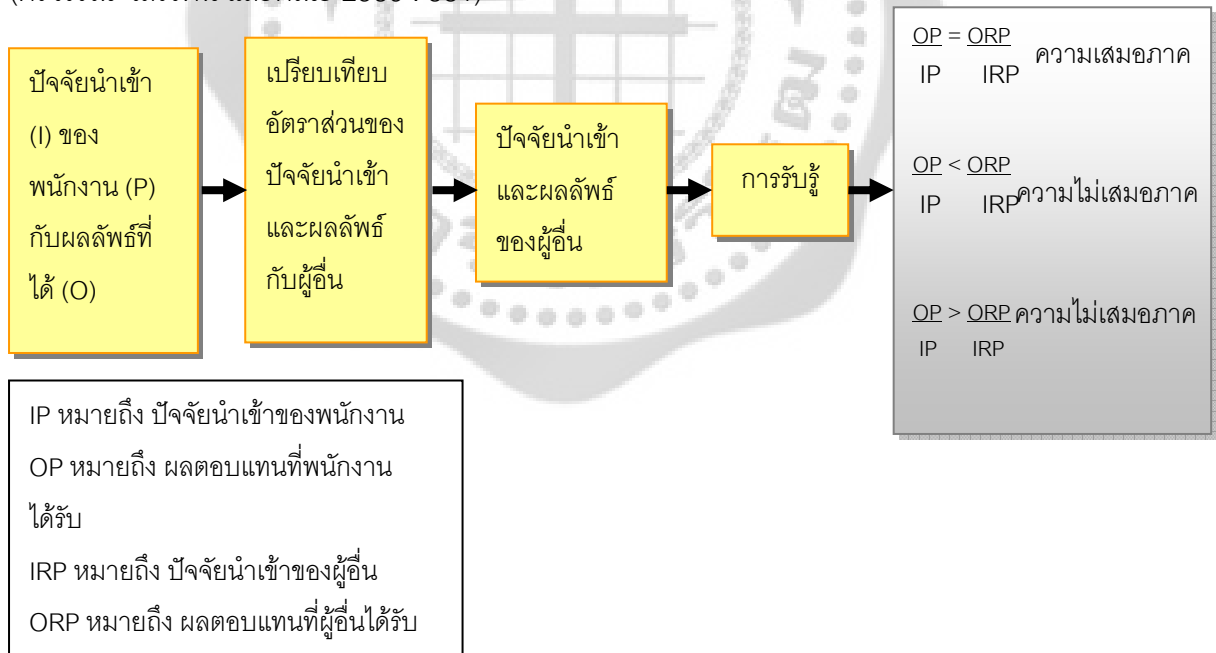
4. เครื่องมือ/สิ่งกระตุ้น (Instrumentality) หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ที่ใช้ปฏิบัติในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวัง และผลการจูงใจ กล่าวคือ มีความเกี่ยวเนื่องกันระหว่างการทำงานกับผลลัพธ์นั่นเอง

จากแนวความคิดนี้ จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรง จากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา ซึ่งอาจจะเงินรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individuals) ว่าเขาทำสิ่งนั้นๆ แล้วคุ้มค่าหรือไม่ ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวัง และมีความอยากเฉพาะคนเป็นกลไกในการแสดงพฤติกรรม

### ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาค หรือยุติธรรมของรางวัล ที่เสนอโดยอาดัมส์ (J. Stacy Adams) กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ และผลลัพธ์ที่เขาได้รับ เช่นระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องและปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับมีความไม่ยุติธรรม หรือได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เขาจะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทรมานให้กับการทำงานน้อยลงหรืออาจตัดสินใจลาออกได้
2. ถ้าบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับมีความยุติธรรมดีแล้วหรือได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับสูงกว่าสิ่งที่เขาลงทุนลงแรงไป เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้น และส่งผลต่อปฏิกิริยาบางประการได้ เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2539 : 381)



ภาพประกอบ 4 แสดงทฤษฎีเสมอภาค

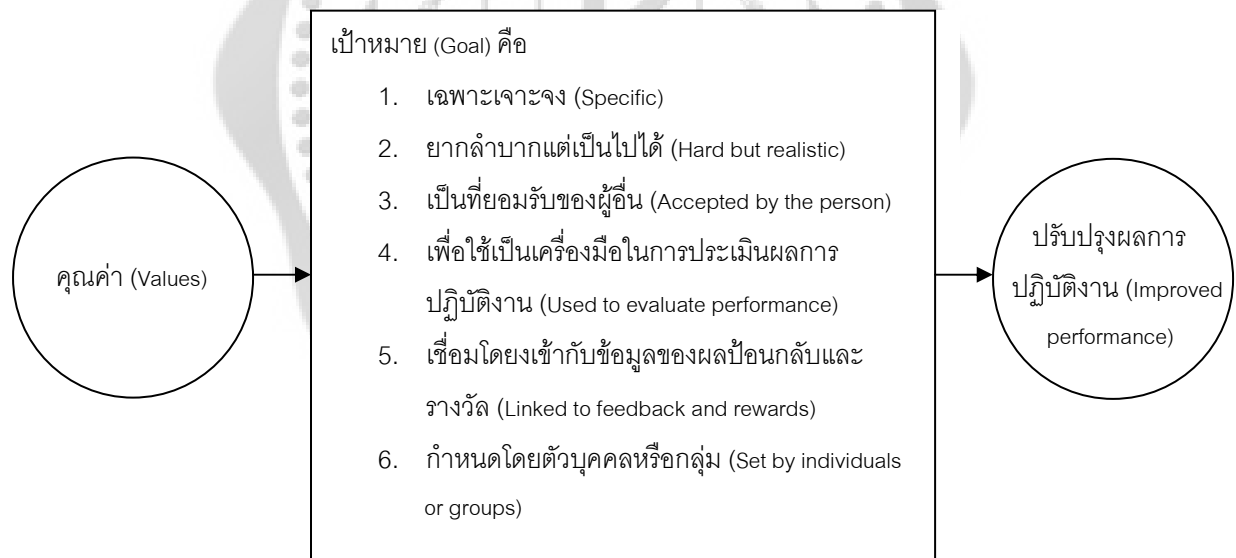
ที่มา : Matteson and Ivancevich. 2002, 163

## ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke (Locke's Goal-Setting theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับลักษณะของเป้าหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผลมาจากความตั้งใจในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการกำหนดเป้าหมายคือการกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Edwin A. Locke ซึ่งสมมติว่าพฤติกรรมเป็นผลที่ได้จากเป้าหมายและความตั้งใจในการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดการทำงาน ทฤษฎีนี้จึงเป็นทฤษฎีที่ช่วยในการปรับปรุงพัฒนาและรักษาผลการดำเนินงานให้อยู่ในระดับสูง

ข้อเท็จจริงจากทฤษฎีนี้พบว่า คนที่ได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้น แสดงว่าเขาเป็นคนที่ทำงานได้ดีกว่าคนที่ได้รับมอบหมายงานที่ง่ายกว่าและไม่เฉพาะเจาะจง จากข้อสมมติฐานที่ว่าคุณค่าและเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย (Goal) จึงหมายถึงสิ่งใดก็ตามที่บุคคลหนึ่งพยายามจะทำให้ได้ และคุณค่าที่แฝงอยู่ในตัวเราจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้นำยึดถือความซื่อสัตย์ ก็แสดงพฤติกรรมออกมาด้วยการจ้างแต่คนที่มีความซื่อสัตย์เท่านั้น



ภาพประกอบ 5 แสดงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Locke (Locke's goal-setting theory)

กล่าวคือ คุณค่าที่จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของเป้าหมาย 6 ประการ

### คุณสมบัติของเป้าหมาย 6 ประการ คือ

1. เฉพาะเจาะจง (Specific) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และสูงมากกว่าเป้าหมายทั่วไป เช่น การที่จะบอกคนใดคนหนึ่งให้ทำดีที่สุดถือว่าเป็นเป้าหมายที่กว้างมาก ถ้าจะบอกให้แคบลงควรจะกำหนดว่าควรมีกรอบคนให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการทำบัญชีได้ภายใน 30 วัน เป็นต้น

2. ยากลำบากแต่เป็นไปได้ (Hard but Realistic) โดยทั่วไปแล้วผลการปฏิบัติงานจะปรับไปตามความยากง่ายของเป้าหมาย แต่ถ้าหากเป้าหมายนั้นมีความยากเกินไป ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานลดลง

3. เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น (Accepted by the Person) เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อทุกคนยอมรับทั้งหมด การที่มีคนใดคนหนึ่งปฏิเสธเป้าหมายนั้น เขาก็จะไม่ให้ความร่วมมือในการวางแผนจึงจำเป็นจะต้องให้ทุกคนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ไม่ใช่ผู้นำกำหนดเป้าหมายให้พนักงาน กล่าวคือ ทุกคนต้องมีความพึงพอใจร่วมกัน

4. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Used to Evaluate Performance) ใช้เป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานรู้ว่าพวกเขาจะถูกประเมินโดยเป้าหมาย ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายก็จะยิ่งมีมากขึ้น

5. เชื่อมโยงเข้ากับข้อมูลของผลป้อนกลับและรางวัล (Linked to Feedback and Rewards) เป้าหมายต้องมีการแสดงผลป้อนกลับและมีการให้รางวัล เมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้

6. กำหนดโดยตัวบุคคลหรือกลุ่ม (Set by Individuals or Group) การกำหนดเป้าหมายเป็นกลุ่มมีความสำคัญเท่า ๆ กับการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล การร่วมกันกำหนดเป้าหมายจะให้ผลดีมากกว่าการกำหนดเป้าหมายเพียงลำพัง แต่ถ้าหากใช้ทั้ง 2 แบบร่วมกันได้ ก็จะทำให้ผลที่ดีกว่าการกำหนดเป้าหมายแบบใดแบบหนึ่ง

ความไม่พึงพอใจจะเป็นตัวลดความแตกต่างระหว่างโลกแห่งความเป็นจริงกับโลกแห่งความฝันให้น้อยลง เมื่อใดก็ตามที่พนักงานมีความปรารถนาอยากจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และรวมกับการที่เขา กำลังอยู่ในภาวะร้อนใจ ความตึงเครียด (ของการที่ไม่บรรลุเป้าหมาย) บางครั้งจะเป็นตัวผลักดันให้เขา พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายให้ได้ ฉะนั้นในบางครั้งควรสร้างความตึงเครียดให้กับลูกทีมบ้างเป็นครั้งคราว เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เขาใช้ความพยายามมากขึ้นกว่าเดิม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2548 : 47-48)

### 3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce Theory) และปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

#### ทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner

ทฤษฎีหลักการเสริมแรงของ Skinner (Skinner' Reinforcement Theory) เป็นแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจที่เก่าแก่อีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้นำมาใช้ในวงการธุรกิจ ทฤษฎีนี้จูงใจโดยอาศัยพื้นฐานจากการกำหนดตารางของรางวัลที่จะได้รับสำหรับพฤติกรรมที่จะปฏิบัติ (Muchinsky, 2003 : 388) ซึ่งเป็นแนวคิดการจูงใจของ B.F. Skinner โดยเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการเสริมแรงจะไม่เกิดขึ้นซ้ำอีกและผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมของคน ๆ นั้นก็จะกลายเป็นสิ่งกำหนดระดับการจูงใจของเขา เช่น เขาต้องการรางวัลตัวเครื่องบินไปเที่ยวญี่ปุ่น ก็เสริมแรงให้เขาตั้งใจทำงาน และเมื่อได้รับรางวัลนั้นแล้ว ก็จะเสริมให้เขากำหนดตารางของรางวัลที่สูงขึ้น เช่น ตัวเครื่องบินไปเที่ยวอเมริกา

ตัวเสริมแรง มี 2 ลักษณะ คือ

1. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) เช่น การขึ้นเงินเดือน ค่ายกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ประกาศเกียรติคุณ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย เป็นต้น

2. ตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) เช่น การชู้ที่จะลงโทษ การตัดเงินเดือน การไล่ออก การลดตำแหน่ง การไม่เลื่อนระดับ การย้ายไปในที่ ๆ ไม่ต้องการ การประจานในที่ชุมชน เป็นต้น

นอกจากนี้ Skinner ยังเน้นอีกว่าตัวเสริมแรงไม่จำเป็นจะต้องเป็นผลตอบแทนทางบวกเสมอไป ตัวเสริมแรงทางลบก็อาจช่วยให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีปริมาณสูงได้เช่นกัน เขาไม่เห็นด้วยกับความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของคนอยู่บนพื้นฐานความต้องการหรือเป้าหมายของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่อาจสังเกตได้และยากแก่การวัด ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงนี้จะเน้นเฉพาะพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของ Skinner ต้องการชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งค่อนข้างจะถาวรเพราะว่าพฤติกรรมนั้นได้รับการเสริมแรง ดังนั้นการเสริมแรงที่เป็นไปอย่างเหมาะสมนั้น จะทำให้ความน่าจะเป็นของการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ต้องการมีการลดลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2548 : 46-47)

#### การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่าคนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมตามเพื่อจะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง .

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุดก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Herzberg (1951 : 95) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการศึกษาการจูงใจคือ เราต้องสามารถบูรณาการทฤษฎีและมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลให้เข้ากัน รวมทั้งสามารถทำนาย และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในองค์กรปัจจุบันที่ต้องการให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มที่ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

### ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ (Type of Motivation) การจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาพความต้องการภายในจิตใจของมนุษย์ที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการความรัก ความต้องการการยอมรับและการยกย่อง เป็นต้น การจูงใจภายในประกอบด้วย

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้บริหารและวิธีการทำงาน จึงทำให้เขามีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ เนื่องจากมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไก เขาจึงพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างในการประดิษฐ์ทดลอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้น (สิ่งกระตุ้น) จากภายนอกซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล (Goal หรือ Expectation) เป้าหมายหรือความคาดหวังย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความก้าวหน้า (Growth) ความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความพยายามและมีกำลังใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้เป็นเช่นนั้นบ้าง

2.3 ความประทับใจ (Impression) เป็นความประทับใจที่มีต่อตัวบุคคลอื่นในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำที่ดี จะสามารถชักจูงพนักงานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ (Stimulus) หรือการเสริมแรง (Reinforcement) เป็นสิ่งล่อใจที่สามารถก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ดังนี้

2.4.1 การให้รางวัล (Rewards) เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลอยากกระทำ เช่น การชมเชย การประกวด การแข่งขัน หรือการทำสอบ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่องค์การต้องการได้ทั้งสิ้น

2.4.2 การลงโทษ (Punishment) และการติเตียน (Blame) เป็นการกระตุ้นไม่ให้เกิดกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือสิ่งที่ไม่ต้องการ

ศุภร เสรีรัตน์ (2544 : 123-125) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจทั่วไป หมายถึง แรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การต่อสู้เพื่อการดำรงชีวิต ความภาคภูมิใจ ความสามารถเข้าสังคมได้ ความอยากรู้ อยากเห็น ความกลัว และการปกป้องตัวเอง เป็นต้น

2. แรงจูงใจด้านร่างกาย และแรงจูงใจด้านจิตวิทยา แรงจูงใจด้านร่างกายจะเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่พื้นฐานของร่างกายด้านกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขจัดของเสียออกจากร่างกาย การพักผ่อน การทำงาน และความสุขสบายทางร่างกาย เป็นต้น ในขณะที่แรงจูงใจด้านจิตวิทยาคือ แรงจูงใจทั้งหลายที่มีอยู่ในจิตใจ (Mind) เช่น ความปลอดภัย ความรัก การบรรลุความปรารถนา ความภาคภูมิใจ การสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง การแสดงหาสถานภาพ การเป็นที่ยอมรับของบุคคล

3. แรงจูงใจที่รีบด่วน เป็นการจัดประเภทของแรงจูงใจที่พิจารณาในแง่ของการที่ต้องตอบสนองทันทีทันใดหรือไม่สามารถเลื่อนการตอบสนองออกไปได้โดยแรงจูงใจที่รีบด่วนเป็นแรงจูงใจที่ต้องการมีการตอบสนองในทันที คอยไม่ได้

4. แรงจูงใจลำดับแรก และแรงจูงใจลำดับสอง เป็นการจำแนกประเภทของแรงจูงใจที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของความสำคัญเป็นหลัก โดยแรงจูงใจลำดับแรกเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น เป็นแรงจูงใจที่เกิด



จากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการยังชีพของบุคคล ส่วนแรงจูงใจลำดับสองเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการด้านสังคมและด้านจิตวิทยาแรงจูงใจลำดับสองจะเริ่มมีความสำคัญได้ก็ต่อเมื่อแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองให้เป็นที่พอใจแล้วเท่านั้น นั่นคือแรงจูงใจลำดับสองจะเป็นแรงจูงใจที่ต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจลำดับแรก

5. แรงจูงใจที่รู้สึกตัวกับแรงจูงใจที่ไม่รู้สึกตัว เป็นการจำแนกแรงจูงใจวิธีหนึ่งที่คำนึงถึงสภาวะของความรู้สึกการกระทำหรือหรือไม่

สูราจค์ โค้วตระกูล (2544 : 169) แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกัน เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

มอร์แกน (สมพร พรหมจรรย์.2540 : 13 ; อ้างอิงจาก Morgan.1966) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่ น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศ และอำนาจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541 : 27) และเชอริฟ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.2533; อ้างอิงจาก Sherif. 1956) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน

การลดความเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้าน ชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้สังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

นอกจากนี้ แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ 2541 : 27) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528 : 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตสำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมีไว้เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนและชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพ และพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภทเป็น เจ้าของอำนาจทั้งสองประเภท คือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถหมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวังบุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการทำทนายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการทำทนายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือจะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงานเพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภท ทุกระดับคุณลักษณะที่เด่นและที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน

พอสรุปได้ว่าประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อเป็นการปลูก

ฝั่งให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ทักษะหรือความสามารถในการทำงานและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้ได้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom.1964 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติ คนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2522 : 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคมพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ เมอร์เลย์ (อรุณ รักธรรม.2522 : 268 ; อ้างอิงจาก Murray. 1961 : 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะทำอะไรให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. 2523 : 2) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (โควิน คลังแสง.2536 : 34-35 ; อ้างอิงจาก Lindgren. 1976 : 31-34) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 366) กล่าวว่า ส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability),

สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงานและถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารมีหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ

ทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา

แรงจูงใจ หมายถึง ภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหาร และผลงานต่างไปจากผู้บริหารที่ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

วรูม (Vroom.1970 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเป็นอย่างไรก็เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของคน และ การจูงใจเพื่อนำคนให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ชัยนาถ นาคบุบผา (2529 : 54-56) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้เขามีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 81) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานประกอบการของเขามากขึ้น ถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็อาจจะทุ่มเทความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น

สุโท เจริญสุข (2531 : 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง

อาจเป็นรางวัล หรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการบริหารงาน ได้ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีดิถก. 2539 : 174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่

3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีตั้งที่ว่า พลั สงมสุส สามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชายังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

### องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลหนึ่งๆ ย่อมมีภาวะ

หน้าที่ หรือปัจจัยอื่น ๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 57-61) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59) ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเอง และในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้ยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์การ และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย

ธรรววรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทาย การให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะอาดของสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ

เบอร์ (Burr.1981 : 3794-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ฟลอริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูนของเฮอริชเบอร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูนของเฮอริชเบอร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบ-



เทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก คือ ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คลีเมนต์ (Clements.1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค่าจ้าง) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนซาสเซท การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจงานคือ ลักษณะของงาน

เดอเรียนด้า (Dereienda.1988 : 1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานที่ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัด งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

### **ด้านการยอมรับนับถือ**

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

กล้า ทองขาว (2523 : 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อุบล ภัศระ (2535 : 70-80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจิตใจ คือ การได้รับการยอมรับ นับเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

สุภาดา คำสุชาติ ( 2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในสวนกลางสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่จะอยู่ในระดับสูงพยาบาลวิชาชีพคือด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่า การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

### **ด้านความรับผิดชอบ**

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.2529 : 58 ; 2529)

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ งานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

อังคณา โกสิย์สวัสดิ์ ได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาเอกชนของไทยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์คือความรับผิดชอบ (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์.2534 : 35-36 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์. 1985)

อุบล ภัศระ (2535 : 77-80) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลางสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพคือ ด้านความรับผิดชอบ

จะเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

#### **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้นในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า หมายถึงการที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในองค์การ หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

ธรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ยังได้กล่าวอีกว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ เช่น การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การ

เลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงานกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายและการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการเลื่อนระดับเงินเดือน ได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึง และสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.2529 : 59)

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

ธรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือเมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะทำให้เกิดแรงกระตุ้น หรือแรงขับขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้นการจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์.2529 : 12)

กิเซลลี (อังกฤษ โกลีย์สวัสตี. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Ghiseill.1955) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา

คูเปอร์ (อังกฤษ โกลีย์สวัสตี. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก Cooper.1958) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่างๆ

เซเลนิก (อังกฤษ โกลีย์สวัสตี. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือ รางวัลๆ ดังกล่าวมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังกฤษ โกลีย์สวัสตี. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงาน หรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้นโดยรวมนั้นได้สนองความต้องการในการด้านต่าง ๆ เพียงใดโดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่ม

คุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

แอปเปิลไวท์ (สังคม โทปูรินทร์. 2536 : 39 ; อ้างอิงจาก Apple white. 1965) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์. 2527 : 21 – 22 ; อ้างอิงจาก Glimer. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิง มักจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าความมั่นคงปลอดภัยนี้ เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร การสื่อสาร รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้ที่อายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้าง หรือรายได้ ซึ่งหมายถึงเงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ยังไม่ให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทางองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้า หรือตามความสามารถย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแล หรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุให้ทั้งชายและหญิงขาดงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ แต่มีความสัมพันธ์กับอายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ

วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306-309) ได้จำแนกประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่การบังคับ การขู่เชิญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่คุ้มค่าและความก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ (Barnard. 1974 : 142-48)

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิด ความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์

บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจเป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johanson and Page. 1975 : 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษม (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547 : 24 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษม.2517 : 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ



1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้วผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การได้ด้วยการบริหาร ด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองน้ำ.2547 : 24 ; อ้างอิงจากเกศินี หงสนันท์. 2518 : 130-131) พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ
6. การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล จึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธาร์น (Luthans. 1980 : 150) กล่าวว่า การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการ

## จูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (ขวัญจิรา ทองน้ำ. 2547 : 26 ; อ้างอิงจาก Pigors and Myyers. 1981 : 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคี กลมเกลียว และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 54-61) ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขาผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็ยังเป็นแค่จูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้

อำนาจ และการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาส ที่จะได้เงินตอบแทน คือบำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านอาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือการให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์การต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน และจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ นอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์การให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีหลักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องตามที่ประหวณโคตรสาร (2535 : 204-209) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยเหตุและผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่หลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. รู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จู้จี้กับลูกน้อง ดูแลความยกลำบากของลูกน้อง มีความจริงใจ

3. รู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี แสดงความยินดีใน

ความสำเร็จของลูกน้อง หลีกหนีภัยการขู่บังคับ บีบบังคับจิตใจทำให้เกิดการกลัวฉุนเฉียว ซึ่งแรงความเคลือบไหวในวงงานให้ลูกน้องทราบ ตลอดจนรักษามลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 135-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกาย และใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้น จะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำให้ให้ทำงานมากกว่าที่ขอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน แก้ว อี ห้างน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

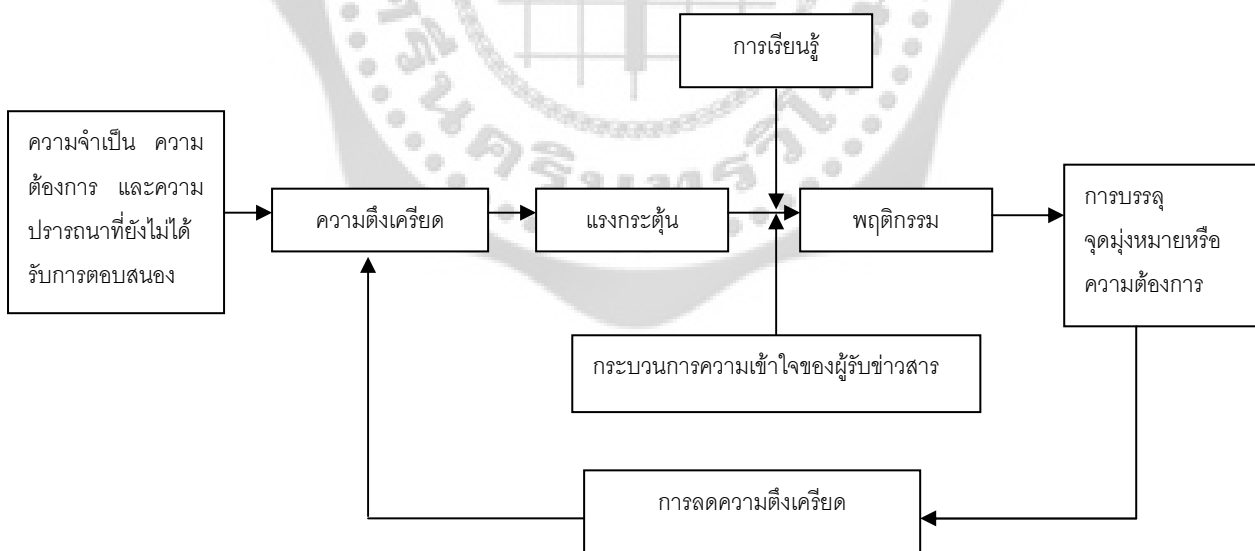
7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อียากรัก และถูกรัก อาจสรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539 : 19 ; อ้างอิงจาก Negro. 1969)

### กระบวนการของการจูงใจ

กระบวนการของการจูงใจเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย สภาพความตึงเครียด (Tension) ซึ่งเกิดจากความจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) และความปรารถนา (Desires) ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unfulfilled) ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่บรรลุจุดหมายหมาย คือ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง และสามารถลดความตึงเครียดได้ โดยพฤติกรรมนั้นเป็นผลจากความคิดและการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (เสรี วงษ์มณฑา 2542 : 54-56)



ภาพประกอบ 6 โมเดลของกระบวนการจูงใจ

ที่มา : เสรี วงษ์มณฑา. (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค : 54 Schiffman and Kanuk.

(1994). Consumer Behavior : 94

1. ความจำเป็น(Needs) ความต้องการ (Wants) และความปรารถนา (Desires) ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เป็นจุดเริ่มต้นการบวนการจูงใจซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เกิดจากตัณหา คือความอยากได้ ความอยากมี

2. ความตึงเครียด (Tension) ถ้าความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และเราไม่เครียดกับมันจะยังไม่เป็นแรงจูงใจ แต่ถ้าเริ่มเครียดกับมันจะเป็นแรงจูงใจ

3. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ต้องทำอะไรสิ่งหนึ่งและการที่เราจะตัดสินใจทำอะไรสักอย่างหนึ่งนั้น เมื่อมีความเครียดจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะมาหล่อหลอมพฤติกรรม

4. พฤติกรรม (Behavior) เป็นการกระทำหรือแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม การเกิดพฤติกรรมมีจุดเริ่มต้นจากการเกิดความต้องการ และเกิดความตึงเครียด และเกิดแรงกระตุ้น แล้วยังได้รับอิทธิพลเพิ่มเติมจากการเรียนรู้และกระบวนการความเข้าใจของผู้รับข่าวสาร ดังนี้

4.1 การเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้จึงเป็นวิธีการแก้ไขปัญหามา เมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้านคือ

4.1.1 ด้านความเข้าใจ คือ การเปลี่ยนทางด้านความรู้ ความเข้าใจ จากความรู้น้อยมาเป็นความรู้มาก การเปลี่ยนแปลงด้านความเข้าใจนี้เกิดจากการเรียนรู้ทางสมอง

4.1.2 ด้านความรู้สึก เกี่ยวกับอารมณ์ ความรัก การเปลี่ยนแปลงจากความชอบมาเป็นความไม่ชอบ จากความไม่ชอบมาเป็นความชอบ จากความชอบน้อยมาเป็นความชอบมาก จากความชอบมากมาเป็นความชอบน้อย จากความไม่ชอบเป็นความเกลียด การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ทางจิตใจ

4.1.3 ด้านพฤติกรรม คือ การเปลี่ยนจากทำไม่เป็นมาเป็นทำเป็น เปลี่ยนจากทำไม่คล่องมาเป็นทำได้คล่อง การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมนี้เกิดจากการเรียนรู้ทางกระทำ

4.2 กระบวนการเข้าใจ ประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะกำหนดพฤติกรรมของตัวเอง ความตึงเครียดของคนอาจจะเหมือนกัน แต่ไม่จำเป็นที่พฤติกรรมจะต้องเหมือนกัน เนื่องจากขึ้นอยู่กับกระบวนการเข้าใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ตามความปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทน เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

#### ความหมายของความเครียด

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า การดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งยังต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่องการเงิน เป็นต้น ล้วนก่อให้เกิดความเครียดแก่มนุษย์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ นักวิชาการเชื่อว่าความเครียดมีส่วนเกี่ยวข้องกับโรคที่เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตที่สำคัญหลายโรค นอกจากนี้ ความเครียดยังสามารถบั่นทอนสมรรถภาพการทำงานให้ลดต่ำลงได้อีกด้วย ดังนั้น ร่างกายจึงได้มีการปรับตัวอย่างมากโดยใช้กระบวนการการรักษาความสมดุลของร่างกายเพื่อให้คงอยู่ในสภาวะสมดุล และดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข สำหรับความหมายของความเครียดนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายได้ดังนี้

ความเครียด (Stress) เป็นคำที่มาจากภาษาละติน คือ Strictus หรือ Strict หมายถึง ความกดดัน ทำให้มีความรู้สึกไม่สบายใจเป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายทางจิต ทำให้บุคคลนั้นๆ เสียความสมดุลของตนเอง เป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีความรู้สึกดังกล่าวลดน้อยลง และรักษาความสมดุลไว้

พจนานุกรมฉบับดอร์แลนด์ (ศิริลักษณ์ ตันชัยสวัสดิ์ : 2535 :24) ให้ความหมายของ “ความเครียด” เป็นผลรวมของปฏิกิริยาทางชีววิทยา ต่อสิ่งกระตุ้นทั้งด้านกายภาพ อารมณ์ จิตใจทั้งภายในและภายนอก ที่มีแนวโน้มที่จะรบกวนภาวะสมดุลของสิ่งมีชีวิตนั้น ๆ ถ้าหากปฏิกิริยาดังกล่าวไม่เพียงพอ หรือไม่เหมาะสมก็อาจทำให้เกิดโรคได้

เทววัลย์ สุชาติ (2530 : 22) กล่าวว่า “ความเครียด” หมายถึง ภาวะขาดความสมดุลทางร่างกายและจิตใจ เนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากร่างกายและภายนอกร่างกาย อาการของความเครียดที่เกิดขึ้นคือ มีการแสดงออกทั้งทางกายและทางใจ เช่น รู้สึกหงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ เป็นต้น

นางลักษณ์ เทพสวัสดิ์ (2540 : 24) กล่าวว่า “ความเครียด” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในสิ่งแวดล้อม แล้วก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาวะสมดุลในบุคคลนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลนั้น ๆ ปรับตัว ปรับใจกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ไม่ได้ก็จะเกิดผลเป็นความเจ็บปวดหรือสิ้นหวัง

Fishbein (จิระพร อุดมกิจ : 2539 :12) ให้ความหมายทางด้านการแพทย์ว่า “ความเครียด” เป็นภาวะตึงเครียดหรือภาวะที่มีความกดดันต่อร่างกายหรือจิตใจ สิ่งกดดันอาจเป็นเหตุการณ์ หรือสิ่งทีก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือเป็นเพียงแต่สิ่งที่คุกคามทางด้านจิตใจ

Luckman Sorensen (Luckman and Sorensen. 1987 : 10) ได้อธิบายว่า “ความเครียด” คือ อิทธิพลที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในหรือภายนอกร่างกาย ซึ่งจะรบกวนสิ่งที่เป็นไปตามความ

ต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย ครอบคลุมภาวะสมดุลของร่างกาย เป็นสิ่งคุกคามที่จะก่อให้เกิดอันตราย หรือทำลายบุคคลทำให้บุคคลประสบกับความไม่พอใจในสิ่งที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานครอบคลุมการเจริญเติบโตและพัฒนาการของร่างกายและจิตใจของบุคคล ทำให้บุคคลขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นสาเหตุให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เหมาะสม

ลิขิต กาญจนภรณ์ (2530 : 41) ได้ให้ความหมายของ “ความเครียด” ว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลได้เผชิญกับข้อเรียกร้องหรือความต้องการ หรือแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะคุกคามสวัสดิภาพของคน ๆ นั้น ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

วัชรรัตน์ หลิมรัตน์ (2527 : 41) ให้ความหมายของ “ความเครียด” เป็นปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งกดดันใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่จะทำให้เกิดปฏิกิริยาดังกล่าว อาจจะเป็นสิ่งที่มีลักษณะทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิร้อนจัด หนาวจัด สารเคมี นอกจากนี้ความไม่สมบูรณ์ในสังคมทั้งในหน่วยงาน ครอบครัว หรือสังคมใหญ่ สามารถก่อให้เกิดผลในเชิงกระตุ้นให้เกิดความเครียดได้

ลาซารัส (Lazarus. 1976 : 12) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นภาวะที่มนุษย์หรือสัตว์ได้รับความกดดันและต้องอาศัยการปรับตัวทางร่างกายและจิตใจ

แมดเดอร์ (Madder. 1983 : 16) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นจากการสะสมความกดดันต่าง ๆ ในร่างกายและจิตใจในปริมาณพอสมควรและแสดงออกเป็นอาการตึงเครียดให้เห็น จากทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความรัก ความใคร่ ความเกลียด ความโกรธ ความตื่นเต้น ความเจ็บปวด ความโศกเศร้าต่าง ๆ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของคนเราก่อให้เกิดความตึงเครียดและแสดงออกมาเป็นปฏิกิริยาทางร่างกาย

นพรัตน์ แก่นนาคำ (2524 : 6) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาโต้ตอบสิ่งเร้า ทำให้จิตใจและร่างกายเกิดการปรับตัวโดยแสดงออก ในสถานะของความวิตกกังวล ความกลัว ไม่สบายใจ ไม่พอใจ รู้สึกสูญเสีย เบื่อหน่าย โดยมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ เรื่อง เช่น พ่อแม่หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ การสูญเสียบุคคลใกล้ชิด ปัญหาเศรษฐกิจ การเข้าโรงเรียนใหม่ การปรับตัวเข้ากับเพื่อน เป็นต้น

ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2524 : 8) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม

ศรีนวล ไอสถเสถียร (2527 : 14) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นผลของความรู้สึกไม่สุขสบาย ไม่สะดวกสบาย ความไม่ต้องการ และกล่าวเน้นว่าลักษณะหนึ่งของภาวะเครียดด้านจิตใจก็คือความวิตกกังวล

นราธร ศรประสิทธิ์ (2529 : 12) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็น กล่าวว่าเป็น “ความเครียด” เป็นภาวะซึ่งขาดความสมดุลด้านจิตใจของบุคคลอาจเกิดขึ้นจากสภาวะและสถานการณ์ที่แตกต่างกันออก



ไป อาการของความเครียดจะแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความวิตกกังวล ความรู้สึกกดดัน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพ เกิดการเป็นโรคได้ง่าย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

ซูทิตย์ ปานปรีชา (2529 : 482) ได้ให้ความหมายของ “ความเครียด” ไว้ดังนี้

1. ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาในตัวตนหรือนอกตัวคนเป็นปัญหาเกิดขึ้นจริงหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางร่างกายหรือความผิดปกติทางจิตใจ

2. ความเครียดเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้นซึ่งเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญ

3. ความเครียดเป็นความรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจ เสมือนจิตใจถูกบีบคั้นบังคับให้ต้องเผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สุจริต สุวรรณชีพ (2531 : 95) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นภาวะของจิตใจที่ตื่นตัวเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่พึงประสงค์ ซึ่งบุคคลคาดคิดว่าสถานการณ์หรือความกดดันนั้น มากเกินกว่ากำลังความสามารถในเวลาปกติจะแก้ไขหรือขจัดให้หมดสิ้น หรือบรรเทาลงได้

นันทวรรณ นาวี (2533 : 3) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นภาวะอารมณ์เตรียมตัวเพื่อเผชิญกับปัญหา เพื่อแก้ปัญหาเมื่อเกิดความเครียด ร่างกายจะกระตุ้นระบบประสาท พลังงานเครียดชนิดหนึ่งถูกผลิตขึ้นมาเพื่อเพิ่มพลังงานให้เรานำไปใช้ในการแก้ปัญหา ถ้าเราใช้พลังงานชนิดนี้หมดไปร่างกายก็อ่อนแอลาย สบายเนื้อสบายตัว แต่ความเครียดที่ก่อปัญหา เป็นความเครียดที่เกิดจากปัญหาที่ยังไม่เกิดขึ้น ความกังวลใจ ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจในเรื่องราวที่เก็บไปคิดเป็นต้น พลังงานที่ร่างกายผลิตออกมาไม่มีโอกาสได้นำไปใช้ จึงอาจก่อให้เกิดโทษกับตนเอง ได้แก่ โรคกระเพาะ ไช้นส์อักเสบ โรคปวดศีรษะ โรคน้ำในหูไม่สมดุล โรคความดัน จนกระทั่งโรคมะเร็ง

อรุณ รัทธธรรม (2532 : 32) กล่าวว่า “ความเครียด” หมายถึง ความรู้สึกที่ตอบสนองของร่างกายและจิตใจที่เกิดโดยไม่เจาะจงต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นตัวมากระตุ้น หรือการเกิดความเครียดเป็นภาวะหนึ่งที่ร่างกายและจิตใจปรับสภาพ นับเป็นส่วนหนึ่งของระบบป้องกันร่างกาย ความเครียดจะทำให้กล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายเกิดการหดตัวซึ่งจะต้องมีอยู่ในชีวิตประจำวันของแต่ละคน เมื่อคนเหล่านั้นมีปัญหากระทบอารมณ์หรือจิตใจ เช่น เมื่อมนุษย์ต้องอยู่ในภาวะอันตราย ร่างกายก็จะทำงานหนักเพื่อที่จะเอาตัวรอด หัวใจจะเต้นเร็ว มีการสูบฉีดโลหิตที่รุนแรงเพื่อให้ร่างกายตื่นตัวมีพลังเหนือศัตรูแต่การหดตัวก็ก่อโทษแก่ร่างกาย เนื่องจากการหดตัวนั้นมากเกินไปจนเป็นนิสัยจะทำให้ร่างกายอ่อนแอ ขาดภูมิคุ้มกันทานโรค เพราะร่างกายทำงานหนักเกินไปโดยไม่จำเป็น

กิติกร มีทรัพย์ (2541 : 1) กล่าวว่า “ความเครียด” หมายถึง ปฏิกริยาของร่างกายและจิตใจ อันถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวมากเกินไปจนภาวะปกติ เพื่อความพร้อมที่จะเผชิญกับสภาพอันยุ่งยาก ซับซ้อนของชีวิต

วีระ ไชยศรีสุข (2533 : 177 - 178) กล่าวว่า “ความเครียด” เป็นสถานการณ์ที่คับแค้นที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกี่ยวพันกับความวิตกกังวล บางครั้งความเครียดอาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย เมื่อมีการใช้พลังงานมากและมีการเปลี่ยนแปลงต่อขบวนการทางสรีรวิทยาทางร่างกาย

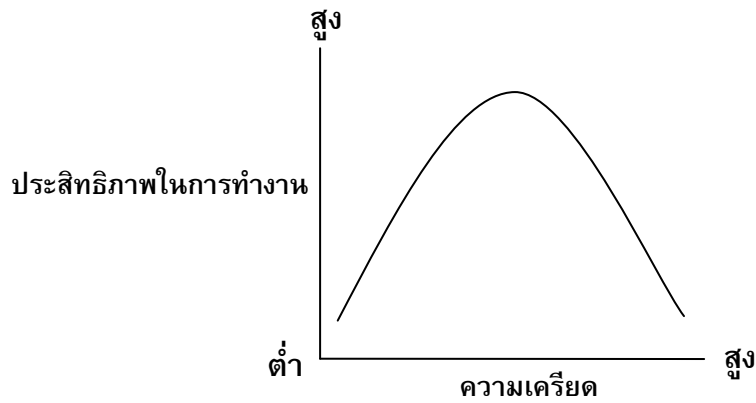
จอห์นสัน (Johnson. 1990 : 243- 245) กล่าวว่า “ความเครียด” หมายถึง การตอบสนองของร่างกายโดยทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนให้รู้ถึงความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสม เพื่อให้กลับสู่ภาวะปกติ ส่วนความเครียดในระดับที่สูงนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ เป็นต้น

กรมการแพทย์ (2533 : 2) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า “ความเครียด” คือ การที่จิตใจของบุคคลตื่นตัวเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลคาดว่าจะเป็นเรื่องยาก เรื่องที่ฝืนใจ หรือเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลซึ่งบุคคลจะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ทั้งหมดที่มีอยู่เข้าแก้ไขหรือเข้าต่อสู้กับปัญหานั้น ๆ

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า “ความเครียด” เป็นภาวะของร่างกายหรือจิตใจที่เสียความสมดุล จากปัญหา ความกดดัน สิ่งที่มากระตุ้นหรือขัดขวางการทำงานของร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการปรับตัวโดยแสดงออกในรูปของความวิตกกังวล ความกลัว ความไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจ รู้สึกสูญเสีย เปื่อหน่าย หรือเกิดความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ

### **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน**

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงานมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์แบบ U กลับหัว (Inverted – U Relationship) ดังแสดงในรูป กล่าวคือ ภายใต้อาการเครียดระดับต่ำ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะต่ำ เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นถึงระดับปานกลาง จะกระตุ้นร่างกายและเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนเกินความสามารถของบุคคลจะรับได้ ก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานตกต่ำลง

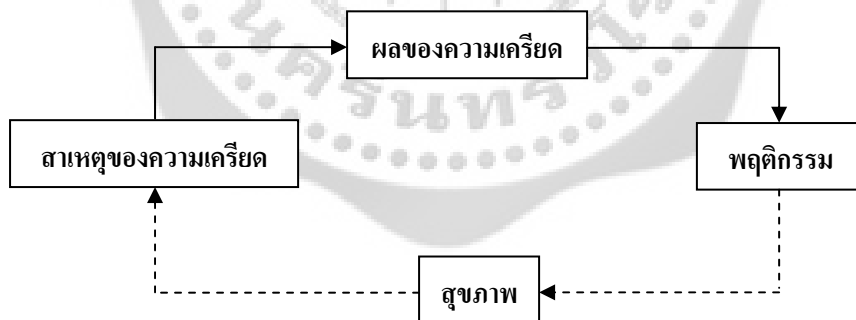


ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน

รูปแบบของความสัมพันธ์แบบ U หัวกลับ (Inverted-U Relationship) นี้ นอกจากจะอธิบายความรุนแรงของความเครียดกับการทำงาน ยังอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาของการเกิดความเครียดกับประสิทธิภาพของงานได้ด้วย กล่าวคือ หากมีความเครียดระดับปานกลาง แต่ดำรงอยู่เป็นเวลานานเกินไป ก็จะมีผลให้ประสิทธิผลของงานลดลงได้

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ฟาร์เมอร์ ไมนาฮาน และ เฮคเลอร์ (Farmer, Monahan and Hekeler 1984 : 20 – 24) ได้กล่าวถึงวงจรสุขภาพ (Health cycle) ที่เกี่ยวกับความเครียดว่ามีกระบวนการดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 วงจรสุขภาพ

ที่มา : Farmer Richard E., Lynn Hunt Monahan and Reinhold W. Hekeler. Stress Management for Human Services. 1984 p. 20 – 24

จากภาพประกอบ 8 วงจรสุขภาพประกอบด้วย

1. สาเหตุของความเครียด (Source of Stress) มีสาเหตุได้หลายทางตั้งแต่ตัวบุคคล ครอบ-

คร้ว เพื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อในการทำงาน บ่อยครั้งที่ความเครียดเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน

2. ผลของความเครียด (Effect of Stress) โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก เช่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิด ฉุนเฉียว และมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องปั่นป่วน ซึ่งของความเครียดนี้เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์นั้น ๆ

3. พฤติกรรม (Behavior) สืบเนื่องมาจากผลของความเครียดเป็นการกระทำ (Action) ที่สัมพันธ์กับความรู้สึก เช่น บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย (ผลของความเครียด อันเนื่องมาจากชีวิตประจำวัน (สาเหตุของความเครียด) ก็เลยนอนมาก (พฤติกรรม) ดังนั้น ผลของความเครียดจึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้

4. สุขภาพ (Health) ในที่นี้หมายถึงทั้งสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต แต่เนื่องจากลักษณะธรรมชาติของความเครียดนั้น อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางลบ เช่น มุ่งมั่นที่จะเผชิญกับสถานการณ์ หรือเกิดพฤติกรรมทางลบ เช่น ท้อแท้สิ้นหวังก็ได้ จากรูปจะเห็นเป็นเส้นประ คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น จะมีผลต่อสุขภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมนั้นจะเป็นพฤติกรรมทางบวกหรือพฤติกรรมทางลบ

### ทฤษฎีความเครียด

ทฤษฎีที่สามารถอธิบายความเครียดในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและใช้กันอย่างกว้างขวาง ได้แก่

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแนวคิดของ เฟร็นช์ คอบบ์ และรอดเจอร์ส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 297 – 298; อ้างอิงจาก French Cobb and Rodgers. 1982) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการคือ ความบีบคั้นขององค์การและความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพของบุคคล

ความบีบคั้นขององค์การ หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

ความเครียดของบุคคล หมายถึง การตอบสนองที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล การตอบสนองเกิดขึ้นเพราะมีความบีบคั้นขององค์การ การตอบสนองนี้เป็นการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ทำนายว่าเมื่อใดที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะเกิดความเครียด และนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุด นั่นคือ ถ้าความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานบุคคลก็จะไม่เครียด หรือถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ บุคคลก็จะไม่เครียด หากสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรืองานที่จะต้องปฏิบัติมากกว่าทักษะความรู้ความสามารถที่บุคคลมีอยู่ และเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด บุคคลก็จะเกิดความเครียด

ทฤษฎีของเซลเย (Selye's Theory) (Selye. 1956 : 6-36) บิดาแห่งทฤษฎีความเครียด กล่าวว่า เมื่อร่างกายได้รับการคุกคามทำให้เกิดความเครียด สิ่งที่มาคุกคาม (Stressor) นั้น อาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี ซึ่งทำให้สมดุลร่างกายเปลี่ยนแปลงไป เมื่อร่างกายได้รับการคุกคามก็จะเกิดการตอบสนอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา และชีววิทยาของร่างกายและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า ภาวการณ์ปรับตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะเตือนหรือระยะตื่นตัว (Alarm Reaction Stage) เป็นระยะที่เริ่มมีสิ่งคุกคาม (Stressor) และร่างกายมีการรับรู้สิ่งคุกคามหรือสถานการณ์นั้น ๆ โดยปฏิกิริยาที่ร่างกายรับรู้และตอบสนองจะเกิดขึ้นตั้งแต่เพียงไม่กี่วินาทีจนถึง 48 ชั่วโมง ระยะนี้เป็นระยะสั้นในขณะเดียวกับการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีระบบประสาท จะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบต่อสิ่งที่กระตุ้นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นจะเกิดโดยผ่านระบบประสาทและต่อมไร้ท่อ เช่น พิทูอินทารี (Pituitary) จะหลั่งฮอร์โมนออกมาทำให้ร่างกายสามารถต่อต้านตัวเร่งความเครียดและปรับร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุลจะสังเกตได้เมื่อบุคคลจะตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นในระยะนี้ โดยการใช้เสียง ชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น บางคนอาจถึงขั้นช็อคได้ ระยะเตือนนี้ยังแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ

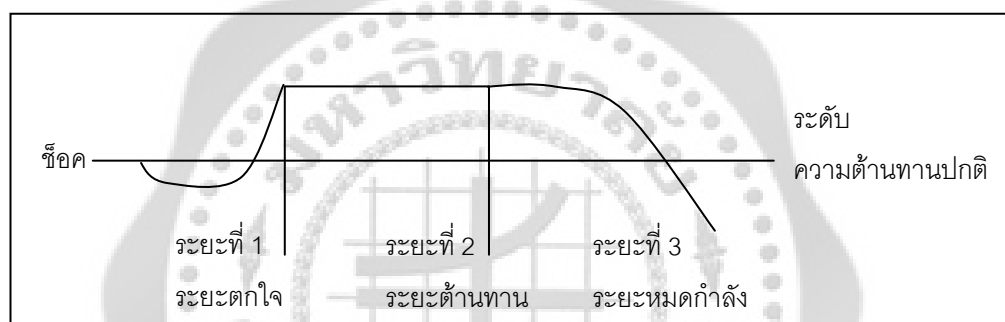
1.1 ระยะช็อค (Shock Phase) เป็นระยะแรกของการตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม บุคคลจะเตรียมโต้ตอบกับสถานการณ์นั้น โดยการสู้หรือหนี ซึ่งทำให้เกิดความเครียด เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงความสมดุลของร่างกาย โดยร่างกายผลิตฮอร์โมนจากต่อมหมวกไต คือ Epinephrine ซึ่งมีผลต่อหัวใจและหลอดเลือด ความดันโลหิตลดต่ำลง หัวใจอาจหยุดเต้นได้ การเปลี่ยนแปลงในระยะนี้ ร่างกายไม่พร้อมที่จะมีการปรับตัวและถ้ายังดำเนินต่อไปพลังงานในร่างกายจะถูกดึงมาใช้จนหมด ภายใน 24-48 ชั่วโมง

1.2 ระยะภายหลังช็อค (Countershock Phase) เป็นระยะที่ร่างกายพยายามปรับตัวสู่สภาวะสมดุล โดยดึงเอากลไกการต่อสู้ของร่างกายออกมาช่วยเหลือ ระบบต่าง ๆ ของร่างกายเริ่มทำงานประสานกันเป็นระบบ อาการที่ตรวจพบคือ อัตราการเต้นของหัวใจจะแรงและเร็ว ความดันโลหิตสูงขึ้น หายใจเร็ว คลื่นไส้ อาเจียน ม่านตาขยายและเหงื่อออกมากผิดปกติ

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) ระยะนี้เป็นระยะที่มนุษย์มีเวลาในการคิดหาวิธีที่นำมาใช้ในการปรับตัวอย่างเต็มที่เพื่อต่อสู้กับภาวะความเครียดและต่อสิ่งที่มาคุกคามโดยใช้วิธีต่าง ๆ การปรับตัวในระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจตลอดจนมีเวลาในการทบทวนที่มีของความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมาในระยะนี้จะแสดงออกมามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้น ชนิดของความรุนแรงและตัวบุคคล ถ้ามนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้เหมาะสมและถูกวิธี ผลที่ตามมาคือ อาการจะดีขึ้นหรือหายไป แต่ถ้ายังได้รับสิ่งที่มากระตุ้นอยู่

อาจก่อให้เกิดความเครียด อวัยวะภายใน (Visceral Organ) และระบบต่อมไร้ท่อ (Endocrine Glands) จะทำงานหนัก ทำให้เกิดอาการทางกายจนเป็นการเจ็บป่วยทางกายกลุ่ม Physiological Disorders ต่าง ๆ เช่น โรคกระเพาะอาหาร ปวดศีรษะ ร่างกายก็จะสูญเสียการปรับตัว และเข้าสู่ระยะที่ 3

3. ระยะหมดกำลัง (Stage of Exhaustion) เป็นระยะที่เมื่อความรุนแรงที่มาจากความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกันซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันและมนุษย์ก็ไม่สามารถปรับตัวได้อีกต่อไปเนื่องจากมีความเครียดสูง รุนแรงและนานเกินไป ร่างกายหมดกำลัง กลไกในการปรับตัวล้มเหลว เกิดโรคและอาจเสียชีวิตได้ในที่สุด โดยเชื่อว่าการกลับมาของระยะเตือนในช่วงสั้น ๆ เป็นเหมือนการรวมกำลังสู้กับสภาวะนั้น ๆ เป็นครั้งสุดท้ายก่อนเสียชีวิตดังปรากฏตามภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 อาการปรับตัวต่อความเครียด

ที่มา : วีระ ไชยศรีสุข. สุขภาพจิต. 2533 หน้า 179

ทฤษฎีของไรห์ (Riehl)

กล่าวถึงกระบวนการของความเครียด (Stress Process) ว่าเมื่อสิ่งเร้ามากกระตุ้นให้เกิดความเครียดก็จะทำให้เกิดสภาพการตอบสนองหรือเปลี่ยนแปลงทางร่างกายซึ่งเป็นผลจากความเครียด ปฏิกริยาตอบสนองจากการปรับตัวของร่างกายต่อภาวะความเครียด และความเครียดโดยตรงในการปรับตัวนั้นอาจออกมาในทางบวกหรือลบก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ระหว่างบวกและลบ ในการที่จะจัดการให้เข้าใจกับความเครียด มนุษย์อาจปรับตัวได้หลายวิธีอาจหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดลดลงหรือแก้ไขความเครียดนั้น มีบ่อยครั้งที่มนุษย์แสวงหาหรือต้องการเผชิญกับความเครียด เพื่อเป็นการท้าทายหรือเพื่อให้ตนเองคุ้นเคยกับความเครียดจะได้ระวังตนเองและเสริมสร้างตนเองให้แข็งแกร่งและงอกงามขึ้น ในการปรับตัวของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงภายในร่างกาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการเพิ่มหรือลดการทำ-

งานของร่างกายได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรุนแรง การประสานงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย และวิถีทางการปรับตัวของมนุษย์ ไรห์ (Riehl) กำหนดลักษณะดัชนีของความเครียด (Stress Index) ไว้ 6 ประการ คือ (อ้างถึงใน กาญจนา สุณฑรสิทธิ์พงศ์, 2544)

1. ผลของความเครียด (Stress Quotient) เป็นสัดส่วนระหว่างความเครียดเฉพาะ (Specific Stress) และผลรวมของความเครียด (Total Stress) ซึ่งมนุษย์ได้ประสบในช่วงเวลาหนึ่งมาแล้ว โดยที่ผลรวมของความเครียดเป็นความเครียดที่สะสมอยู่ จากประสบการณ์ในอดีตและยังมีผลต่อมนุษย์ในปัจจุบัน เช่น ความกลัว ความกังวล ความล้มเหลว ความพิการ หรือความต้านทานของร่างกาย เป็นต้น

2. สัดส่วนของความเครียดที่สังเกตเห็นตามคำบอกกล่าว (Objective of Stress) เป็นความสัมพันธ์เชิงปริมาณระหว่างความเครียดที่วัดได้จากการสังเกตของเรา และความเครียดที่ได้จากคำบอกกล่าวหรือแปรความ

3. ความรุนแรงความเข้มข้นของความเครียด (Intensity of Stress) เป็นการแบ่งความเข้มข้นของความเครียดออกเป็น ระดับสูง (Severe) ปานกลาง (Moderate) และต่ำ (Mild) ถ้าความเครียดสูงย่อมต้องการช่วยเหลือด้วยการลด ถ้ามีระดับปานกลางหรือต่ำย่อมต้องการประคับประคอง การดูแลจึงต้องขึ้นอยู่กับความคงทนของอวัยวะนั้น ๆ ต่อความเครียด

4. ขอบเขตความไม่สมบูรณ์ (Scope of Impact) เป็นการกระจายความเครียด เช่น เปอร์เซนต์ของเนื้อเยื่อที่ถูกทำลายหรือมีการเปลี่ยนแปลง

5. ความไวในการเกิด (Speed of Impact) ระยะเวลาของการเกิดสิ่งเร้าที่แตกต่างกันไป

6. ระยะเวลาที่เกิด (Duration) ย่อมให้ผลเฉพาะต่อภาวะความเครียดและการปรับตัวของร่างกายแล้วแต่บุคคล

ในช่วงที่ร่างกายมีการปรับตัวอันเนื่องมาจากภาวะความเครียด ไรห์ (Riehl) ได้กำหนดดัชนีชี้วัดปฏิกิริยาของความเครียด (Stress Reaction Index) นำมาประยุกต์ใช้กับภาวะความเครียดและการปรับตัว โดยปฏิกิริยาความเครียดที่พบได้ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึก (Affective Change) เป็นความผิดปกติหรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึกซึ่งจะปรับไปตามระดับอารมณ์และความรู้สึกของมนุษย์

2. การเปลี่ยนแปลงทางความคิด (Cognitive Change) เป็นการเปลี่ยนหน้าที่ทางด้านการรับรู้ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การตัดสินใจและความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ (Psychological Change) เป็นปฏิกิริยาต่อความเครียดที่

ครอบคลุมไปถึงการตอบสนองหรืออาการแสดงออก ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบต่อมไร้ท่อ ประสาท การทำงานของเซลล์และการเปลี่ยนแปลงทางเคมีที่มีต่อภาวะความเครียดทางชีววิทยา และจิตใจ

4. การเปลี่ยนแปลงทางกิจกรรม (Activity Change) เป็นการตอบสนองของร่างกายทั้งตัว ทำให้เกิดพฤติกรรม 6 อย่าง ซึ่งสามารถจะสังเกตหรือค้นหาได้ เช่น การใช้แบบแผนของพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางด้านความไวต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยา และพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการรับรู้ต่อความจริงบิดเบือนไป

#### ธรรมชาติของความเครียด

สุจิต สุวรรณชีพ (2531 : 97) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของความเครียดว่า

1. ความเครียด เป็นปฏิกิริยาที่ทำให้มนุษย์สามารถกระทำในสิ่งที่ยากเกินกว่ากำลังสติปัญญา ความสามารถในเวลาปกติจะทำได้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์ที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต หากรู้จักควบคุมให้อยู่ในขอบเขต

2. สาเหตุของความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ แต่ปฏิกิริยาของความเครียดเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติทั้งทางร่างกายและจิตใจ เรื่องที่เกิดจากจิตใจไม่สามารถจะแก้ไขได้ด้วยพลังกำลังทางร่างกาย เมื่อเกิดความเครียดร่างกายเปรียบเสมือนรถยนต์ที่ติดเครื่อง และเร่งเครื่องอยู่กับที่เป็นเวลานาน โดยไม่ได้ออกวิ่ง ความสิ้นเปลือง และความสึกหรอของเครื่องยนต์ทำให้ร่างกายทรุดโทรม และทำให้เสียสุขภาพทางจิต

3. ความเครียดเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในยามจำเป็น หากรู้จักใช้ให้ถูกต้อง ดังนั้นสิ่งที่เป็ผลเสียของความเครียดก็คือ ความเครียดส่วนเกิน ซึ่งหมายถึง ปฏิกิริยาของความเครียดที่เกิดขึ้นมากเกินไป ความจำเป็น ซึ่งเป็นผลเสียต่อทั้งการแก้ไขปัญหา และต่อทั้งร่างกาย และจิตใจตนเอง และความเครียดส่วนเกินนี้เองสมควรจะได้รับการแก้ไข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530 : 125) กล่าวถึง ความเครียดกับสุขภาพจิตไว้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่สมบูรณ์ ถ้ามีการเอาใจใส่ในการบำบัดรักษาที่ดีพออาจจะเป็นสาเหตุสำคัญ ทำให้เกิดความผิดปกติทางจิตหรือความเจ็บป่วยทางจิตหนักเบาแตกต่างกัน แบ่งได้เป็น 3 ระดับคือ

1. ความเครียดและความกังวลใจ (Stress and Worry) เป็นพฤติกรรมหรืออาการของผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่สมบูรณ์ในขั้นต้น ซึ่งมีโอกาสจะเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกคน สำหรับสาเหตุที่บุคคลเกิดความเครียด หรือความกังวลใจนั้นอาจมีสาเหตุมาจากบุคคลที่มีปัญหาแล้ว ไม่ได้มีการแก้ปัญหาหรือไม่อาจหาทางออกที่เหมาะสมได้ ผลกระทบที่มีต่อบุคคล ได้แก่ความไม่สบายใจ อารมณ์เสียบ่อยครั้ง มีอาการหงุดหงิด ความดันโลหิตสูง นอนไม่หลับ และอาจเป็นแผลในกระเพาะได้ ถ้าอาการดังกล่าว



เกิดขึ้นบ่อยครั้ง อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคประสาทได้ ถ้าบุคคลสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมไม่ได้หรือสามารถแก้ปัญหาได้หรือยอมรับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ ความเครียดความกังวลก็จะหมดไป

2. โรคประสาท (Neurosis) เป็นอาการเจ็บป่วยรุนแรงกว่าขั้นแรกคือ ความเครียดหรือความกังวลใจ แต่ยังไม่ถึงขั้นเป็นโรคจิตหรือวิกลจริต โรคประสาทเป็นความผิดปกติทางจิต หรืออาการเจ็บป่วยทางจิตที่บุคคล หรือผู้ป่วยมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากสภาพปกติ แต่ยังสามารถรับรู้สภาพตัวเอง และสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ตามที่เป็นจริง ไม่มีอาการประสาทหลอนโดยทั่วไปผู้ป่วยเป็นโรคประสาทมีอาการปวดศีรษะมากและบ่อยครั้งโดยไม่ทราบสาเหตุกระวนกระวายใจ และมีความรู้สึกกลัวเกินไป ขี้บ่น จู้จี้ เหนื่อยหน่ายต่อชีวิต ในบางรายเกิดความเจ็บป่วยทางกายโดยหาสาเหตุไม่ได้ แบ่งเป็น 5 ประเภทคือ

2.1 โรคประสาทประเภทวิตกกังวล (Anxiety) จะมีอาการคิดมากหรือวิตกกังวลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเวลานานๆ จนนอนไม่หลับ

2.2 โรคประสาทชนิดโรย (Neurotic Depression) จะมีอาการหงุดหงิด อารมณ์ไม่คงที่ส่วนใหญ่มักเกิดอารมณ์เสีย จิตใจรู้สึกห่อเหี่ยว บูดบึ้ง ดุณเดี้ยว บางครั้งชอบมองโลกในแง่ร้าย

2.3 โรคประสาทประเภทกลัวในสิ่งที่ไม่ควรกลัว (Phobia) จะรู้สึกกลัวในสิ่งที่ไม่ควรกลัว เป็นความรู้สึกกลัวที่ไร้เหตุผล

2.4 โรคประสาทประเภทย้ำคิดย้ำทำ (Obsession) จะตกเป็นทาสของความคิดอยู่ตลอดเวลา มีการคิด การกระทำที่ซ้ำซากและปฏิบัติเช่นนั้นอยู่เสมอ

2.5 โรคประสาทประเภทฮิสทีเรีย (Hysteria) จะเกิดความผิดปกติในร่างกายนหรือจิตใจ อันเนื่องมาจากความตึงเครียดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.5.1 ความพิการทางร่างกายเมื่อบุคคลเกิดความตึงเครียดทางอารมณ์บ่อยๆ ครั้งเข้า ในที่สุดจากสภาพจิตใจที่ไม่ปกติก็จะต่อโยงมาถึงส่วนของร่างกายทำให้มีการล้มป่วยลงโดยปราศจากตัวเชื้อโรค แต่ถ้าได้รับการเอาใจใส่จะทำให้จิตใจคลายเครียดลงได้อาการป่วยดังกล่าวก็จะหายไป

2.5.2 ความพิการทางจิตใจ เมื่อบุคคลเกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ ทำให้มีผลกระทบต่อระบบประสาท ทำให้ระบบประสาทผิดปกติ เช่น มีอาการคล้ายผีเข้า มือเท้าแขนขาสั่น ตาพร่า และหูอื้อ

3. โรคจิต (Psychosis) เป็นอาการเจ็บป่วยทางจิตในขั้นรุนแรง ไม่สามารถรับรู้สภาพของตัวเองได้ เป็นลักษณะที่ขาดลอยจากโลกของความเป็นจริงโดยสิ้นเชิงจะมีชีวิตอยู่ในโลกใหม่ของตนเองซึ่งเป็นโลกแห่งความเพ้อฝัน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทย่อยๆ คือ

3.1 โรคจิตเภท (Schizophrenia) จะมีอารมณ์ที่ไม่อาจปรับเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ มีความ-

คิดไม่เหมือนคนปกติ ควบคุมอารมณ์และตนเองไม่ได้ ชอบอยู่ในโลกแห่งจินตนาการแบ่งได้ย่อยๆ เป็น 4 ประเภท

3.1.1 โรคจิตประเภทเบื้องต้น (Simple Schizophrenia) จะมีอาการค่อยๆ ลดความสนใจในสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ลดความทะเยอทะยาน ลดความต้องการที่จะเข้าสังคม ไม่สนใจใยดีกับการแต่งตัว ปฏิเสธการอาบน้ำ ตัดผม และไม่ยอมโกนหนวดเครา ชอบอยู่คนเดียว

3.1.2 โรคจิตเภทแบบย้อนหลัง (Hebephrenic Schizophrenia) จะมีอาการประสาทหลอน พุดจากละเลือน จำใครไม่ได้ ยิ้มเรื่อยเปื่อย ความคิดสับสน ชอบทำอะไรซ้ำๆ นานๆ และแสดงท่าทางแปลกๆ

3.1.3 โรคจิตเภทแบบหวาดระแวง (Paranoid Schizophrenia) จะมีอาการหลงผิดประสาทหลอน คิดว่าคนอื่นเป็นศัตรู ชอบหวาดระแวงสงสัย และระบบประสาทเสื่อม ในบางครั้งตั้งตัวเองเป็นศาสดา

3.1.4 โรคจิตเภทแบบไม่เคลื่อนไหว (Catatonic Schizophrenia) จะมีอาการผิดปกติคือ ไม่ยอมพูดจา ไม่ยุ่งกับใคร ไม่ยอมหลับนอน และเก็บตัวเงียบ

3.2 โรคจิตเภทแบบหวาดระแวง (Paranoid) จะมีลักษณะโดยทั่วไปเหมือนคนปกติ แต่จะมีอาการหลงผิดอย่างซับซ้อน เมื่อปักใจเชื่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว จะไม่ยอมฟังเหตุผลใดๆ เลยและมักจะมีอาการประสาทหลอนว่ามีคนปองร้าย มีความคับข้องใจอย่างรุนแรง มีปมด้อยและมีปัญหาด้านการปรับตัว

3.3 โรคจิตประเภทคลุ้มคลั่ง (Manic Depressive) จะมีอารมณ์หัวเหวี่ยงจากระดับปกติเป็นตื่นเต้นร่าเริง จนถึงอารมณ์เศร้าอย่างรุนแรงมีอาการประสาทหลอน เป็นภาพหลอนมีความคิดเห็นเลือนลอย ฟุ้งซ่าน ชอบกระทำสิ่งแปลกๆ บางครั้งอาละวาดจนหมดแรง แล้วมีอาการเศร้าหมองเป็นทุกข์ตลอดเวลา นิ่งเงียบ และบางครั้งคิดจะฆ่าตัวตาย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า มนุษย์สามารถทนกับความเครียดในระดับหนึ่ง ถ้าความเครียดที่มีมาก และเป็นเวลานานไม่ได้รับการแก้ไขที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ความผิดปกติของการดำเนินชีวิต และความผิดปกติทางจิตได้

### ประเภทของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย หรือจิตใจก็ตามจะมีสาเหตุแตกต่างกัน และปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นก็จะมีผลแตกต่างกันไป ได้มีผู้แบ่งประเภทของความเครียดไว้หลายหลายคน ดังนี้

มิลเลอร์ และคีน (Miller and Keane. 1983 : 915 – 916) แบ่งความเครียด ออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) ตามปฏิกิริยาการตอบสนอง แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสถานการณ์ที่มาคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ได้รับความเจ็บ การได้รับอุบัติเหตุ ไฟไหม้หรืออยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว เป็นต้น

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสถานการณ์ที่คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งผลจากการคุกคามนั้นมีลักษณะไม่เด่นชัด แต่เป็นการสะสมไปเรื่อยๆ และเวลานาน อาจเป็นสัปดาห์ เดือน ปี หรือตลอดชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่างๆ เช่น การเข้าสู่วัยรุ่น การตั้งครรภ์ วยหมดประจำเดือน เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจรติดขัด ฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง เสียงดังรบกวนในโรงงาน เป็นต้น

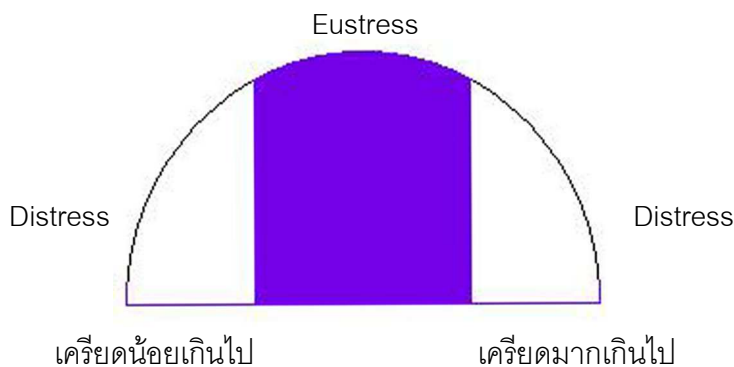
2. ความเครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) เป็นสิ่งคุกคามที่สืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันเพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด เช่น เมื่อถูกด่าก็จะรู้สึกโกรธและเกิดความเครียดขึ้นได้ หรือเป็นสิ่งคุกคามที่ได้รับจากการอ่านหนังสือ การชมภาพยนตร์ จากคำบอกเล่าของผู้อื่น ทำให้คิดว่าตนจะมีอันตรายก็ให้เกิดความเครียดได้ สาเหตุอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือเกิดจากภายในตัวเองและประสบการณ์ในอดีต

ดูบริน (DuBrin. 1990 : 173 – 174) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามผลที่เกิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางบวก (Positive stress) เป็นความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานเสร็จทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเครียดทางบวกนี้เรียกว่า Eustress

2. ความเครียดทางลบ (Negative Stress) เป็นความเครียดที่ไม่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น เจ็บป่วย ญาติผู้ใหญ่เสียชีวิต ผิดหวังในหน้าที่การงาน เป็นต้น ความเครียดทางลบนี้เรียกว่า Distress

โดยปกติแล้ว ความเครียดที่ไม่ดี หรือ Distress จะเกิดขึ้นเมื่อระดับความเครียดมีน้อยเกินไป หรือมีมากเกินไป สำหรับความเครียดที่ดี หรือ Eustress นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อมีความเครียดในระดับที่พอเหมาะ เพราะจะช่วยกระตุ้น หรือท้าทายให้ทำงาน (Braham.1990 :17) ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 10 ระดับความเครียด

สำหรับ ฮาเฟนและฟรานด์เซน (Hafen and Frandsen. 1981 : 13) ได้แบ่งประเภทความเครียดตามความสามารถในการป้องกันการเกิดดังนี้

1. ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Avoidable Stress) เช่น ไม่ชอบสถานที่ที่มีผู้คนแออัด ไม่ชอบอากาศร้อนอบอ้าว เป็นต้น
2. ความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Unavoidable stress) เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเจ็บป่วยหรือความตาย เป็นต้น

นอกจากนั้น กัลแลงเกอร์ (Gallagher. 1979 : 95 - 96) ได้แบ่งประเภทความเครียดตามสาเหตุการเกิดออกเป็น 2 ชนิด ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากความทุกข์ (Distress) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในลักษณะที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจและนำไปสู่ความรู้สึกคับข้องใจไม่มากก็น้อยได้แก่ความเครียดที่เกิดจากการหย่าร้าง ญาติมิตรเสียชีวิต การเจ็บป่วย การตกงาน เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากความสุข (Eustress) ความเครียดชนิดนี้เป็นความเครียดทางด้านบวก เกิดขึ้นเนื่องจากมีความสุขสนุกสนาน ได้รับประสบการณ์ที่เพลิดเพลิน อิ่มเอิบได้ด้วย ความปิติยินดี ได้แก่ การแต่งงาน การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 319) ได้แยกประเภทของความเครียดจากการทำงาน (Performance Stress) เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1. ความเครียดเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Stress) เป็นผลกระทบเชิงบวกจากความเครียดที่มีต่อทัศนคติและการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ถ้าพนักงานเผชิญกับความเครียดในระดับต่ำถึงปานกลาง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น เพราะความเครียดจะทำให้พนักงานเกิดการตื่นตัว มีการปรับตัวให้สามารถทำงานได้โดยมีการใช้ความพยายามในการทำงานสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ และความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้งาน

สำเร็จถือว่าเป็นความเครียดเชิงสร้างสรรค์ ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บังคับบัญชาสร้างความเครียดให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน อาจจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดก็ได้ หรือก่อนสอบนักศึกษาจะเอาใจใส่ การเรียน ขยันอ่านหนังสือ และทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์ เป็นต้น

2. ความเครียดเชิงทำลาย (Destructive Stress) เป็นผลกระทบเชิงลบจากความเครียดที่มีต่อทัศนคติและการทำงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านบุคคลและองค์กร ถ้าพนักงานต้องเผชิญกับภาวะความเครียดที่สูงมากจนเกินไป ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน การออกจากงาน การทำงานผิดพลาด อุบัติเหตุในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง ตลอดจนการมีพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม และการเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น

อิงเกล (Engle, 1962 : 272 – 304) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามสิ่งที่เกิดขึ้นเป็น 2 ประเภท ดังนี้

### 1. แบ่งตามสิ่งที่เกิด

1.1 ความเครียดทางด้านร่างกาย (Physiological Stress) เป็นความเครียดที่เกิดมาจากมีสิ่งเข้ามาคุกคามต่อร่างกาย และส่งผลไปกระตุ้นสมองส่วนไฮโปทาลามัส แล้วเกิดปฏิกิริยาต่าง ๆ ทางด้านร่างกาย โดยผ่านระบบประสาทซิมพาเทติก เช่น ความร้อน ความเย็น เป็นต้น

1.2 ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological Stress) เป็นกระบวนการตอบโต้ต่อสิ่งที่มาคุกคาม โดยเป็นการตอบโต้ของกระบวนการทางด้านจิตใจ สาเหตุที่มาคุกคามอาจจะเกิดมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือเกิดมาจากภายในตัวบุคคลเอง ส่วนใหญ่มักจะมีสาเหตุมาจากความขัดแย้ง (Conflict) ความคับข้องใจ (Frustration) ความวิตกกังวล (Anxiety) หรือได้รับความกระทบกระเทือนใจอย่างรุนแรง (Psychic Trauma) จนทำให้กล้ามเนื้อเกิดความตึงเครียดและหัวใจเต้นเร็ว ซึ่งการตอบโต้ที่เกิดขึ้นนี้อาศัยประสบการณ์ในอดีตโดยผ่านทางกลไกทางจิต

### 2. แบ่งตามระยะเวลาที่ร่างกายตอบสนอง

2.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Acute or Emergency Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ เห็นผลที่เกิดจากสิ่งคุกคามได้ชัดเจนและทันที เช่น ไฟไหม้ ตกงาน เป็นต้น

2.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) หรือความเครียดแฝง (Insidious Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามต่อบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นเวลานาน อาจนานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน เป็นปี หรือตลอดชีวิต ผลที่เกิดจากการคุกคามนี้มีลักษณะไม่เด่นชัด แต่มีการสะสมมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น การสูบบุหรี่ การเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น

จากชนิดของความเครียดต่าง ๆ ที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดที่เกิดจากทางด้านร่างกาย และความเครียดที่เกิดภายในจิตใจ โดยมีสิ่งเร้าที่เข้ามาคุกคาม ทำให้เกิดความทุกข์และความสุข ส่งผลทำให้เกิดความเครียด

ยรรยง ศุภรัตน์ (2526 : 32 – 36) ได้แบ่งประเภทความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวันของแต่ละคนได้ 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำว่า ทำให้เกิดความเครียดในแต่ละวันมากน้อยแค่ไหน หรือว่าเครียดเป็นครั้งคราว ซึ่งพบว่าความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นขึ้นอยู่กับว่า เราสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดีแค่ไหน และเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับการจัดการดีเพียงใด ถ้าสามารถควบคุมสถานการณ์ได้และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ดี ความเครียดก็จะน้อย

2. ความเครียดเนื่องจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาพดินฟ้าอากาศในบริเวณที่เราอาศัยอยู่ ไปจนถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานตั้งอยู่ ถ้าที่ทำงานตั้งอยู่ในถิ่นที่มีอาชญากรรมสูงในเมือง การไปทำงานในที่เช่นนั้นทุกวันก็ทำให้เกิดความเครียดได้สูงกว่าคนที่ไปทำงานในถิ่นทำเลที่ดีกว่า คนที่ชอบอากาศอบอุ่นแต่ต้องไปทำงานในเมืองที่หนาวเย็นก็เป็นความเครียด ที่กดไว้ในจิตใจไว้สัก

3. ความเครียดเนื่องจากความสัมพันธ์กับผู้อื่น นายแพทย์ซิลเวอร์แมน คิดว่าความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นตัวการที่ทำให้มีความเครียดได้มากที่สุด เพราะคนเราจะคิดถึงความสำคัญของภาพพจน์ของเราที่ปรากฏกับสายตาของผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง เป็นต้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างมาก

4. ความเครียดที่เกิดจากการที่เราบอกหรือสั่งตัวเราเอง นายแพทย์ซิลเวอร์แมน พูดถึงความเครียดชนิดนี้ว่า เกิดขึ้นเพราะเราคิดเอาเอง เพราะคนเราอาจจะคิดให้เครียดหรือคิดในทางที่ให้อายเครียดก็ได้

พสุ เดชะรินทร์ (2536 : 85 - 87) ได้แบ่งประเภทความเครียดตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ความเครียดเนื่องจากเวลา (Time Stressors) เป็นความเครียดที่เกิดจากการที่มีงานทำหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการมากเกินไประหว่างเวลาที่กำหนด

2. ความเครียดเนื่องจากงานและบุคคล (Task and People Stressors) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นได้หลายลักษณะ กล่าวคือ งานบางอย่างสามารถทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย เช่น งานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสำคัญมาก หรือเป็นงานที่ทำหรือตัดสินใจแล้วจะก่อให้เกิดผลที่สำคัญตามมา สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือที่อยู่อาศัย เช่น การทำงานในห้องที่แคบเล็ก ระบบระบายอากาศไม่มี อากาศร้อน การจราจรติดขัดในเวลาที่ต้องเดินทางไปทำงาน สถานที่ที่สามารถก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ที่พักอาศัยคับแคบ สกปรกหรืออยู่ในชุมชนที่ไม่เหมาะสมต่อการอยู่

อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น นอกจากนั้นในสถานที่ทำงานที่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น และความขัดแย้งในบทบาทของตนเองก็จะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

3. ความเครียดเนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น (Situation Stressors) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันหรือในเรื่องของการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจจะดีหรือไม่ดีก็ได้ เช่น การเสียชีวิตของญาติผู้ใหญ่ การแต่งงาน การได้รับการเลื่อนขั้นหรือการย้ายงาน เป็นต้น

4. ความเครียดเนื่องจากความคาดหวังต่างๆ (Anticipatory Stressors) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากการคาดคะเนถึงเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต ซึ่งจะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นมาก เช่น การกลัวตาย การกลัวที่จะต้องเสียหน้าหรือรับความอับอายต่อหน้าบุคคลอื่น ความกลัวที่จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความเครียดสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับว่าจะแบ่งโดยยึดหลักตามที่เกิดความเครียด แบ่งตามผลที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรือแบ่งตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

### **สาเหตุของความเครียด**

ตลอดเวลาในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จะต้องพบกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ความร้อนจัด ความเย็นจัด ความรีบร้อนในการทำงาน สภาพงานซ้ำซากจำเจ การทำงานที่หนักเกินไป งานที่มีความรับผิดชอบสูง ขาดการสนับสนุนจากสังคม ตลอดจนความหวังในเรื่องต่างๆ และความเจ็บป่วย ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องความเครียดในชีวิตประจำวันนั้น อิงเกล (Engle, 1962 : 288 – 300) ได้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจไว้ทั้งหมด 3 ประการคือ

1. ความเครียดที่เกิดจากการสูญเสียหรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งอันเป็นที่รักสิ่งที่มีความสำคัญ หรือความรู้สึกว่าจะสูญเสียสิ่งที่มีค่า รวมทั้งทรัพย์สินสมบัติของตนเอง จึงทำให้รู้สึกเครียดได้ เช่น การสูญเสียญาติมิตร การสูญเสียอวัยวะ การสูญเสียบทบาทในสังคม การสูญเสียอาชีพการงาน แผนงานบุคคล หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนผูกพันอยู่ เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากการได้รับอันตรายหรือเกรงว่าจะได้รับอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ เช่น ไม่ได้รับความปลอดภัย ความเจ็บปวด การคุกคามจากโรคภัยต่างๆ การต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่ๆ หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การสอบ การโต้แย้ง การแข่งขัน การพบเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่น่าตกใจหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหัน โดยไม่คาดคิดมาก่อน การเชื่อใจกลาง หรือความเชื่อที่ผิดๆ ปราชัยจากเหตุผล เป็นต้น

3. ความเครียดที่เกิดจากความคับข้องใจ อันเนื่องมาจากความต้องการของสังชาตญาณที่ไม่สมปรารถนา มนุษย์เรายังมีความต้องการทางด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านจิตใจ และทางสังคมในการดำรงชีวิต เมื่อความต้องการเหล่านั้นไม่เป็นไปตามความต้องการ หรือไม่ตรงกับความคาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความคับข้องใจแสดงออกในรูปของความเครียด เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความรัก ความอยากมีชื่อเสียง ความอยากก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นต้น

วอลเลซ (Wallace. 1978 : 457 – 458) ได้จำแนกสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 สาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุภายใน (Endogenous stressor) เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง ได้แก่ โครงสร้างของร่างกาย และสภาวะทางสรีระวิทยา ระดับพัฒนาการ และการรับรู้ของบุคคล นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ คือ ความเจ็บป่วย ความวิตกกังวล ความคิด ความฝัน ความคาดหวังต่าง ๆ

2. สาเหตุภายนอก (Exogenous Stressor) ส่วนใหญ่เป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม สังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น

2.1 สาเหตุที่เกิดภายในครอบครัว เช่น การตั้งครมภ์ การคลอดบุตร ความไม่ปรองดองกันของบุคคลในครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้ง การโต้เถียงกัน การเสียดีใจ การแก่งแย่งกัน การอิจฉาริษยา การเสียชีวิตของบุคคลในครอบครัว หรือจากสภาพเศรษฐกิจความเป็นอยู่ที่แออัด

2.2 สาเหตุที่เกิดจากสังคมภายนอก เช่น การไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การเข้าทำงานใหม่ การเปลี่ยนนิสัยการนอนเพราะต้องทำงานกลางคืน การเปลี่ยนกิจกรรมทางสังคม การเปลี่ยนที่อยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

ฟาร์เมอร์ และคนอื่นๆ (Farmer and Others. 1984 : 20 – 24) ได้แบ่งสาเหตุความเครียด ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Sources) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับชีวิตของบุคคล ซึ่งได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากการเงิน (Financial Sources) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เช่น สภาพทางการเงิน รายได้ ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Sources) หมายถึงสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน เป็นต้น

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Sources) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบ-



การณ์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึงความรู้สึกละประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบันรวมถึงการคาดหวังในอนาคต

นอกจากนี้ อรุณ รักรธรรม (2532 : 33-37) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 6 ประการ

### 1. สภาพแวดล้อม โดยแยกออกเป็น

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราอันจัดเป็นสิ่งซึ่งจะมีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา เช่น อุบัติเหตุ อุณหภูมิร้อนหนาว ภัยธรรมชาติ เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่จัดเป็นพวกสิ่งมีชีวิตและสามารถทำอันตรายกับเราได้ เช่น เชื้อโรค พืชที่เป็นพิษ เป็นต้น

1.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพบปะสังสรรค์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาจจะเป็นระดับกลุ่ม หรือระดับสังคมและองค์การ

2. ทางด้านจิตใจ ถือเป็นสาเหตุที่มีสำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุด การทำงานของจิตเริ่มขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์มาเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 พวก คือ เหตุการณ์ที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 และเหตุการณ์ที่ไม่อาจสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นอวัยวะสัมผัสก็จะแปลงเป็นสัญญาณของคลื่นสมองถือเป็นการเริ่มเข้าสู่กระบวนการทำงานของจิตอันซับซ้อนในตนเอง ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อไปนี้คือ

2.1 ความรู้สึกและอารมณ์ คือ ความสลับซับซ้อนทางสรีระที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสภาพสมดุลและความรู้สึกเป็นสิ่งที่ได้จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบประสาท อวัยวะและระบบย่อยต่างๆ ของร่างกาย เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างไม่รู้จักจบสิ้น

2.2 สถานการณ์ คือ สถานะหนึ่งที่คนประจบอยู่อันเป็นเงื่อนไขกระทบต่อระบบจิตใจ

2.2.1 เกิดจากเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ

2.2.2 เป็นภาวะที่เกิดขึ้นซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายหรือผลเสียหายกับคน

2.2.3 ความล้มเหลวเป็นภาวะของการถูกรบกวนต่อความพยายามที่จะทำ

2.2.4 ความขัดแย้งเกิดจากการได้รับการควบคุมที่ซ้ำซ้อนทางระบบจิตใจ

2.3 ประสบการณ์ชีวิตเป็นส่วนที่รวมเอาเหตุการณ์ต่างๆ ทางจิตที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่งแบ่งได้ดังนี้

2.3.1 การเปลี่ยนแปลงชีวิต คือ เหตุการณ์ต่างๆ รอบตัวที่เกิดขึ้นกับบุคคลมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่างๆ เช่น อุบัติเหตุ การเปลี่ยนงาน เป็นต้น

2.3.2 ช่วงของชีวิต คือ จุดเปลี่ยนทางชีวิตที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงของชีวิต เช่น จากวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่น

2.3.3 หน้ามือกับหลังมือ คือ การเปลี่ยนแปลงชนิดที่เกิดขึ้นอย่างปัจจุบันทันด่วน เรียกว่า จุดวิกฤติ ก็ได้ เช่น การทำอะไรด้วยอารมณ์ชั่ววูบ

2.3.4 การตัดสินใจของชีวิต จะเป็นผลลัพธ์ระยะยาวในทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกี่ยวกับชีวิตของสุขภาพจิต

3. งาน เช่น งานหนักงานเบา งานเสี่ยง งานจำเจ งานซ้ำซากน่าเบื่อ งานที่ต้องใช้สติปัญญา และกำลังสมองมาก

4. แรงกดดันทางสังคม เช่นการลดค่าเงินบาท หนี้สิน ค่านิยม ศีลธรรมประเพณี เพื่อสถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. สัมพันธภาพและพฤติกรรม ลักษณะของสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคลอื่นและพฤติกรรมการแสดงออก มีผลกระทบต่อคนเราจนทำให้เกิดความเครียดได้

6. สาเหตุการเกิดความเครียดทางสรีรวิทยาหรือด้านกายภาพ สาเหตุใหญ่ ๆ ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับสาเหตุทางจิตวิทยา คือ

6.1 ปัจจัยที่เป็นมาแต่กำเนิด เช่น ความพิการทางด้านร่างกาย

6.2 ประสบการณ์ชีวิตที่เกิดขึ้นในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต และบางครั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก็จะสร้างวิกฤตการณ์ขึ้นได้อันเป็นผลทำให้เกิดความเครียด

6.3 จังหวะทางชีวภาพ ในร่างกายมนุษย์เรา ซึ่งประกอบด้วยอวัยวะต่างๆ ที่ทำงานสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ซึ่งการทำงานดังกล่าวนี้จะมีจังหวะในตัวของมันเองเพื่อให้ร่างกายเกิดภาวะสมดุล ถ้าหากการทำงานเกิดความผิดพลาดก็จะทำให้เสียความสมดุลไป ก็ทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

6.4 การนอนหลับ เป็นระบบหนึ่งของร่างกายที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาภาวะสมดุล หากการนอนหลับถูกรบกวนก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งหากบุคคลมีความเครียดจากการนอนไม่หลับ บุคคลนั้นก็จะมีความจริงที่ไม่สมบูรณ์

6.5 ทางด้านโภชนาการ ผู้ที่ได้รับโภชนาการที่ไม่ดี เช่น คนอ้วนหรือผอมเกินไปก็เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้

6.6 ลักษณะท่าทางที่ปรากฏเกี่ยวกับโครงสร้างของกล้ามเนื้อและผิวหนังและการทรงตัว เช่น การเดิน ยืน นั่ง นอน วิ่ง ถือว่าเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

6.7 ความเมื่อยล้าเป็นภาวะการณที่ร่างกายสูญเสียอำนาจในการตอบสนองซึ่งอาจเนื่องมาจากต้องการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นระยะเวลานานๆ

6.8 ความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ มีความสัมพันธ์กับอาการตึงเครียดที่เกิดจากจิตใจอย่างมาก

6.9 เชื้อโรคหรือโรคตับเป็นตัวการที่คอยรบกวนการทำงานหรือระบบโครงสร้างร่างกาย ทำให้การรักษาความสมดุลทางชีวภาพสูญเสีย

6.10 โรคภัยที่เกิดจากการปรับตัว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับภายในร่างกาย มนุษย์ เช่น โรคเบาหวานที่เกิดจากความผิดปกติของการทำงาน การหลั่งฮอร์โมนอินซูลิน เป็นต้น

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 170 – 172) กล่าวถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้

1. ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่พบเสมอ คือ

1.1 สภาพในการทำงาน (Working condition) เช่น การที่ต้องทำงานอย่างรวดเร็วและ ต้องใช้ความพยายามสูงหรืองานที่มีความยากลำบากเกินไป

1.2 งานที่หนักเกินไป (Working overload) หมายถึง การมีปริมาณงานที่ต้องทำใน ปริมาณมาก หรืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงานสูง และต้องใช้เวลารวดเร็ว หรือเป็นการตัดสินใจที่มีความหมาย

2. เกี่ยวกับบทบาทขององค์กร ได้แก่

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ (Role ambiguity) หมายถึง การที่คนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของงาน บทบาท ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงานและเกี่ยวข้องกับขอบเขตความ รับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจน จะมีผลต่อสภาพทางกายและจิต เช่น มีอารมณ์ซึมเศร้า ไม่พึงพอใจใน ชีวิต ไม่พึงพอใจในงาน

2.2 บทบาทที่ขัดแย้ง (Role conflict) หมายถึง การที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลใน องค์กรถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำ มักพบเสมอเมื่องานถูกกำหนดโดยกลุ่มคน สองกลุ่มซึ่งต้องการพฤติกรรมที่แตกต่างกันหรือมีความคาดหวังที่ต่างกัน จึงทำให้รู้สึกมีความขัดแย้ง ในบทบาท ส่งผลให้มีความเครียดสูง และทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูง และอัตราการเกิดโรคหลอดเลือด หัวใจสูงด้วยเช่นกัน

2.3 ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นบทบาทหนึ่งในองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของ ซึ่งพบว่าความรับผิดชอบเกี่ยวกับคนมีความสัมพันธ์กับโรคหลอดเลือดหัวใจ มากกว่าความรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของ และมีความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่จัด และความดันโลหิตสูงด้วย

2.4 อื่น ๆ เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดความช่วยเหลือจากผู้บริหาร การที่ต้องทำงานให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น และให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

3. สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน เป็น สาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง สัมพันธภาพที่ไม่ค่อยดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ และช่วย

เหลือเกือบก้นตำ่า สนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาบ่อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานที่ความสัมพันธกับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคลจะเกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าคุณถูกคุกคามเกี่ยวกับงานส่งผลถึงความสุขของตนเอง

3.1 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ผู้บริหารมุ่งสัมพันธภาพต่ำ คือ มีความเป็นเพื่อน ความจริงใจ การยอมรับ และให้ความอบอุ่นน้อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกกดดันในงาน

3.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การขาดความช่วยเหลือทางสังคมในสถานการณ์ที่ยุ่ยากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด

4. พัฒนาการทางอาชีพ ได้แก่ การขาดความมั่นคง ปลอดภัยในงาน และไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5. บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การคุกคามต่ออสิรภาพของแต่ละบุคคล เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดการให้คำแนะนำ ปรีक्षा ที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ไม่ดี และการแสดงออกของพฤติกรรมที่ถูกจำกัด

6. สาเหตุจากภายนอกองค์กร ได้แก่ ปัญหาครอบครัว การเกิดวิกฤตของชีวิต (Life Crisis) ความยุ่งยากทางการเงิน ความขัดแย้งในความเชื่อถือของบุคคลกับองค์กร และองค์กรกับความต้องการของครอบครัว และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล

7. การเปลี่ยนแปลงในงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ การเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกตัดสินใจโดยปราศจากเหตุผล และไม่มีการอธิบายใดๆ ให้ทราบ ถึงความคาดหวังที่พอจะได้รับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

8. ระบบรางวัล การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินที่ได้ผลทางบวกหรือลบก็ส่งผลทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

ลักแมน และ ซอเรนสัน (Luckman & Sorenson. 1980 : 52 – 60) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรค 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านพันธุกรรม (Genetic factors) ได้แก่ การทำงานของระบบต่างๆ ภายในร่างกายผิดปกติ ตลอดจนโรคที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์

2. ด้านฟิสิกส์และเคมี (Physical and chemical factors) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 อันตรายจากสิ่งแวดล้อม เช่น ความร้อน ความเย็น รังสี เป็นต้น

2.2 อันตรายจากสภาพภายในร่างกาย เช่น ร่างกายผลิตอินซูลินมากเกินไปทำให้เกิดอาการหมดสติ (Shock) หรือร่างกายสะสมคอเรสเตอรอลมากเกินไปทำให้เกิดภาวะเส้นเลือดแข็ง (Arterioseclerosis)

3. ด้านจุลินทรีย์และปรสิต (Microorganism and parasites) เช่น แบคทีเรีย ไวรัส พยาธิต่างๆ เป็นต้น

4. ด้านจิตใจ (Psychologic factors) ได้แก่ สภาพการเจริญเติบโตที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวัย เช่น การย่างเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์ การตั้งครรรภ์ รวมไปถึงกระบวนการเจริญเติบโตและพัฒนาการในวัยต่าง ๆ เช่น วัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งเป็นวัยที่ต้องเข้าสังคม ต้องต่อสู้แข่งขัน วัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะรู้สึกว่าชีวิตวุ่นวายต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทำให้เกิดภาวะอ่อนล้าและเกิดโรคต่าง ๆ ตามมา ได้แก่ โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ เป็นต้น ส่วนในวัยผู้ใหญ่ตอนปลายจะรู้สึกว่าชีวิตตนไม่มีคุณค่า ร่างกายมีแต่จะเสื่อมสลาย ทำให้รู้สึกถึงความสิ้นหวัง

5. ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม (Culture factors) เนื่องจากสภาพทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์ต้องมีการปรับตัวเพื่ออยู่รอดในสังคมได้ โดยต้องมีทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่คล้ายกัน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อบุคลิกภาพ

6. การเผชิญกับสิ่งที่ต้องตัดสินใจ (Future shock) ได้แก่ การเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เคร่งเครียด เช่น การจราจรที่ติดขัด เสียงรบกวนต่างๆ และการต้องใช้ความคิดเพื่อคัดเลือก หรือต้องมีการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ถ้าหากบุคคลไม่สามารถตัดสินใจได้ ก็เกิดความวิตกกังวล เกิดอาการซึมเศร้าอย่างรุนแรง หรือเฉาเหมือนไม่มีชีวิตจิตใจ

7. การอพยพ (Migration) การที่ต้องโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือที่พักอาศัยทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ อันก่อให้เกิดความเครียดได้

8. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors) ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ที่ขัดสน ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสังคมต่างๆ เป็นต้น

9. ด้านการประกอบอาชีพ (Occupational factors) พบว่าอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบ หรือมีความซ้ำซากน่าเบื่อ จะทำให้บุคคลที่ต้องประกอบอาชีพนั้นเกิดความเครียดได้ง่าย

10. ด้านเทคโนโลยีและสังคม (Stressful factors within technologic societies) ได้แก่ เทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาด้านมลภาวะ เทคโนโลยีด้านการแพทย์ก่อให้เกิดปัญหาการใช้ยา นอกจากนี้แล้ว วิทยาการทางเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์รู้จักใช้เครื่องทุ่นแรงต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาขาดการออกกำลังกาย ในที่สุดก็เกิดโรคต่างๆ เช่น โรคความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ เป็นต้น

ลอบ นูตางกูร (2523 : 78) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. สาเหตุที่มีตัวตนเฉพาะ (Specific factors) แบ่งออกเป็น

1.1 เกิดจากจุลินทรีย์ ซึ่งได้แก่การที่มีเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย เช่น แบคทีเรีย ไวรัส

1.2 สาเหตุทางเคมี เช่น กรด ต่าง ยา สารพิษ พิษสัตว์

1.3 สาเหตุทางกายภาพ เช่น การเปลี่ยนแปลงในอุณหภูมิ แสง เสียง รังสี กระแสไฟฟ้า

1.4 สาเหตุจากแรงกระแทก เช่น การบีบกดเคลื่อนไหวอย่างแรง การออกกำลังกายมากเกินไป การได้รับบาดเจ็บอื่นๆ

1.5 สาเหตุการขาดปัจจัยจำเป็นทางชีวภาพและการเสียสมดุลเฉพาะอย่างภายในอินทรีย์ เช่น การขาดน้ำ ขาดออกซิเจน ขาดสารอาหารบางอย่าง การตกเลือด การเสียสมดุลของฮอร์โมน

2. สาเหตุที่ไม่มีตัวตนเฉพาะ (Nonspecific stress factors)

2.1 มูลเหตุที่เกี่ยวกับจิตใจ เช่น ความกลัว ความวิตกกังวล

2.2 จากการทำงาน เช่น การเคร่งเครียดจากงาน การทำงานหนัก การเปลี่ยนบทบาทใหม่ในการทำงาน การเลื่อนขั้น

2.3 ความกดดันจากสังคม ประเพณี วัฒนธรรม

2.4 การเปลี่ยนบทบาทใหม่ของชีวิต เช่น จากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ วัยชรา การเข้าสู่มหาวิทยาลัย

2.5 ความล้มเหลวทางมนุษยสัมพันธ์

2.6 ความสูญเสียต่างๆ หรือความคับข้องใจ การเกิดภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ความเจ็บป่วย หรือความสูญเสียของบุคคลในครอบครัว

2.7 ความไม่สามารถสนองความต้องการของตนเองนับตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร ความปลอดภัย ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล

สมชาย จักรพันธ์ (2523 : 42) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดตามทฤษฎีของกลุ่มที่เชื่อในอิทธิพลของสังคม ประเพณีและวัฒนธรรม (Sociocultural concept) ว่าความผิดปกติทางจิตอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ความบีบคั้นในเรื่องงาน การเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรม ความเชื่ออย่างกะทันหัน หรืออยู่ในวัยที่เสี่ยงต่อการเจ็บปวด (Population at risk) เช่น วัยชรา วัยเด็ก หรือวัยเข้าทำงานใหม่

จินตนา ยูนิพันธ์ (2529 : 81 – 88) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดตามทฤษฎีของนิวแมน (Newman) ซึ่งแบ่งสาเหตุของความเครียดเป็น 3 ประเภท คือ

1. สาเหตุภายในบุคคล (Intrapersonal) เป็นแรงที่เกิดขึ้นภายในบุคคล เช่น การตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉพาะอย่าง อัตลักษณ์ (Self Image) ที่เปลี่ยนไปและการเรียนรู้ต่างๆ

2. สาเหตุระหว่างบุคคล (Interpersonal) เป็นแรงที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คนหรือมากกว่านี้ เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคลในครอบครัว และในสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัวและวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ

3. สาเหตุภายนอกบุคคล (Extrapersonal) เป็นแรงที่เกิดขึ้นภายนอกบุคคล เช่น สภาวะเศรษฐกิจ การศึกษา การทำงาน สภาพแวดล้อม อากาศเป็นพิษ

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529 : 486 – 488) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดดังต่อไปนี้

1. สาเหตุภายใน หมายถึง สาเหตุหรือปัจจัยต่างๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกได้ 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางร่างกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องจาก ร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ เมื่อส่วนหนึ่งส่วนใดชำรุดหรือเจ็บป่วย จะทำให้อีกส่วนหนึ่งชำรุดหรือเจ็บป่วยไปด้วย ฉะนั้น เมื่อร่างกายเครียด จะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดนี้ ได้แก่

1.1.1 ความเมื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์ แข็งแรง หรือได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและนาน

1.1.2 ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนาน

1.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกายหิวโหย น้ำตาลในเลือดต่ำ ขาดวิตามินและเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความเครียดได้

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว ได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อาจรับประทานอาหาร เนื้อเยื่อของอวัยวะที่ป่วยถูกทำลาย หรือทำงานไม่ได้ดี เสียน้ำ เสียเลือดเป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.1.5 ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราและยาเสพติดไปกดประสาท ทำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

1.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างก่อให้เกิดความเครียดได้

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้าทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดทำให้เกิดความเครียด

1.2.2 ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธวิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้น เกิดความเครียดขึ้นมา

1.2.3 บุคลิกภาพบางประเภท ทำให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.3.1 เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำให้ดีสมบูรณ์แบบ เจ้าระเบียบ เป็นคนตรง มีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ตลอดชีวิตทำงานหนัก และต้องทำงานทุกอย่างด้วยตัวของตัวเอง จึงเกิดความเครียดได้ง่าย

1.2.3.2 เป็นคนใจร้อนรุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ คนประเภทนี้อารมณ์จะเปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

1.2.3.3 เป็นคนต้องพึ่งพาคนอื่น คนประเภทนี้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าทำอะไรด้วยตนเอง ต้องอาศัยความคิด คำแนะและกำลังใจจากผู้อื่นทำให้เกิดความวิตกกังวล มองอนาคตด้วยความหวาดหวั่นอยู่เสมอ เกิดความเครียดเป็นประจำ

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ นอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ซึ่งได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การตกงาน หรือถูกให้ออกจากงาน ถูกลดตำแหน่ง หรือย้ายงาน ธุรกิจล้มละลาย

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต พบว่าในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological imbalance) ทำให้เกิดความเครียดไม่มากก็น้อย ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ การเข้าโรงเรียนครั้งแรก ทำงานครั้งแรก สมรสใหม่ ๆ มีบุตรคนแรก ภัยพิบัติประจำเดือน ปลดเกษียณอายุใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องปรับตัว ก็เป็นสาเหตุของความเครียดชนิดหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน โดยไม่ได้คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวไว้ก่อน เช่น การย้ายโรงเรียน ย้ายงาน การย้ายที่อยู่หรืออพยพ ย้ายถิ่น

2.3 ภัยอันตราย ต่าง ๆ ที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือภัยธรรมชาติ เช่น ผู้ในถิ่นที่มีโรคผู้ร้ายชุกชุม ถูกขู่จะทำร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม และไฟไหม้บ้าน ภาวะดังกล่าวทำให้เกิดความกดดันบีบคั้นจิตใจอย่างรุนแรง เกิดความเครียดอย่างรุนแรงได้

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พึงพอใจ มองไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

2.5 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ทำให้การเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ ขาดอาหาร เรียนได้ไม่เต็มที่ อยู่ในชุมชนแออัด ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้เกิดความวิตกกังวล หวาดกลัว คิดมาก บีบคั้นจิตใจเกิดความเครียดได้ง่าย

2.6 สภาพสังคมเมืองมีคนหลังไหลเข้ามาหางานทำในเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ อยู่กันแออัด ยัดเยียด ชีวิตต้องแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น การเดินทางไปมาไม่สะดวกเพราะการจราจรติดขัด ชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่นต่างคนต่างอยู่ ขาดอากาศบริสุทธิ์หายใจ สภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย



นอกจากนี้ วิทยา นาควัชระ (2533 : 32 - 34) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดน่าจะมาจาก

1. มีความอายนมาก ต้องการทำอะไรแล้วไม่กล้าทำเพราะอาย การเก็บความต้องการที่จะทำไว้ อาจจะก่อให้เกิดความเครียดในจิตใจได้ บุคคลประเภทนี้จะไม่กล้าเปิดเผยตนเองและไม่กล้าแสดงออก
2. ใจแคบ บุคคลประเภทนี้มักจะขีดเส้นล้อมกรอบตนเองไว้ไม่ทำอะไรได้นอกเส้นที่ยึดไว้และคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะต้องเหมือนตนเอง มักจะรู้สึกหงุดหงิดกับพฤติกรรมของบุคคลอื่นทั่วไป ไม่พอใจที่บุคคลอื่นทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างไปจากที่ตนเองคาดคิด มักจะประณามบุคคลอื่นว่าผิดหรือผิดปกติและพยายามพุดหาเหตุผลมาโจมตีบุคคลอื่น
3. เป็นบุคคลที่หวังตอบแทนมากในชีวิตเมื่อไม่ได้ผลตอบแทนตามที่คาดหวังเลยรู้สึกผิดหวังและเครียดมาก
4. มีความเสี่ยงในชีวิตน้อยมาก ได้แก่ ไม่เคยคิดทำอะไรใหม่ ๆ เลยมีความคิดริเริ่มน้อย มีความกลัวที่จะทำอะไรใหม่ ๆ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับชีวิตจริงน้อยมาก
5. มักมองชีวิตเพียงบางจุดเท่านั้น ไม่เข้าใจชีวิต และคิดว่าชีวิตจะต้องมีลักษณะเป็นจุด ๆ เดียว ถ้าผิดไปจากจุดนั้นแล้วก็ไม่ถูกต้องและมักมีประสบการณ์น้อย
6. จริงจังมาก ชีวิตเต็มไปด้วยเหตุผล ขาดอารมณ์ขัน ขาดการให้อภัย ขาดการยืดหยุ่น และยอมแพ้ไม่เป็น

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า สาเหตุการเกิดความเครียดมาจากสาเหตุใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ สาเหตุจากภายในตัวบุคคล เช่น ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ไม่ได้พักผ่อน ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เป็นต้น และสาเหตุจากปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมเมือง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจส่งผลให้เกิดความเครียด

### อาการของความเครียด

ความเครียดมีลักษณะอาการหลายประการ ดังที่ เซลเย (Selye. 1956 : 31 - 33) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการปรับตัวขณะที่เกิดความเครียดว่า ร่างกายจะมีอาการบางอย่างโดยเฉพาะเกิดขึ้น เช่น รู้สึกเมื่อยล้า ระบบทางเดินอาหารทำงานผิดปกติ ทั้งนี้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงออกมา ซึ่งเซลเยเรียกกลุ่มอาการเหล่านี้ว่าเป็นอาการของความเครียด

ดูแกน และคนอื่นๆ (Dougan and Others. 1986 : 191 - 198) กล่าวถึงอาการต่าง ๆ ของความเครียด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านอารมณ์ (Mood) เช่น รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย กังวลใจ รู้สึกสับสน หลงลืมง่าย รู้สึกเศร้า เปื่อหน่าย

2. ด้านอวัยวะ (Organs) เช่น หัวใจเต้นแรง หายใจถี่ กระทบะอาหารปั่นป่วน เหงื่อออกง่ายกว่าปกติ วิเวียนศีรษะ ปากคอแห้ง ปัสสาวะบ่อย ท้องเสียหรือท้องผูกบ่อย ๆ

3. ด้านกล้ามเนื้อ (Muscles) เช่น นิ้วมือสั่น กล้ามเนื้อกระตุก กล้ามเนื้อยึด ขบกรามบ่อย ๆ ตาพร่ามัว ปวดท้อง

4. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior) เช่น ลุกลุกนอน เดินตัวเกร็ง นอนไม่หลับ ตื่นกลัว แต่ยังไม่ยอมตื่นนอนต่อไป ความต้องการทางเพศลดน้อยลง มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ต้องพึ่งยาหรือไปพบแพทย์บ่อยขึ้น

ปาหนัน บุญหลง (2527 : 94) กล่าวว่า เมื่อคนมีความเครียดจะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ ดังนี้

1. อารมณ์จะเปลี่ยนแปลงไป เช่น เศร้า โกรธ ลังเล
2. มีการเคลื่อนไหว จะมีการเตรียมพร้อม มีความตึงเครียดหรือพูดจาติดปากติดไป
3. ด้านสรีระ จะมีการเพิ่มของฮอร์โมนจากต่อมหมวกไต ความดันโลหิตจะเพิ่มขึ้นด้วย

สันต์ หัตถิรัตน์ (2534 : 36) ได้กล่าวถึงอาการเครียดว่าเป็นอาการที่อาจแสดงออกโดยตรงและตรงกับสาเหตุที่ทำให้เกิดอาการเครียด เช่น ความห่วงกังวล ความตื่นเต้น ความตกใจ ความประหม่า เคอะเขินหรืออาย ความโกรธเกลียดหรือความไม่พอใจ ความรัก ความดีใจ ความรู้สึกหรืออารมณ์ต่าง ๆ ถ้าเกิดขึ้นมากหรือนานเกินไป ย่อมก่อให้เกิดความเครียดซึ่งอาจแสดงออกโดยอาการอื่นๆ ได้แก่

1. หน้ามืดเป็นลม เช่น ตื่นเต้นจนเป็นลม ตกใจจนเป็นลม
2. หน้าซีดหรือหน้าแดง เช่น ตกใจจนหน้าซีด โกรธจนหน้าซีดหรือหน้าแดง อายจนหน้าแดง
3. ใจเต้นใจสั่น หรือรู้สึกหัวใจเต้นแรงจนจะประทุออกมาแต่นอกอก
4. ปวดศีรษะ มึนศีรษะ หรือรู้สึกศีรษะเบา ตัวเบา หรือรู้สึกโหวง ๆ ไม่เป็นตัวของตัวเอง
5. มือเท้าเย็นและอาจมีเหงื่อออกตามมือและเท้า เช่น เวลาตกใจ เวลาประหม่าอาย
6. หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย หรือหาเรื่องผู้อื่นโดยไม่สมควร
7. นอนไม่หลับหรือหลับยาก หลับแล้วต้องตื่นบ่อย ๆ หรือฝันทั้งคืน โดยเฉพาะมักฝันร้าย
8. เบื่ออาหารหรือเจริญอาหารผิดปกติ คนส่วนใหญ่เวลาเครียดจะเบื่ออาหาร และร่างกายจะผอมลงๆ แต่บางคนเวลาเครียดกลับกินมาก กินตลอดหรือกินบ่อย จนอ้วนขึ้นอย่างรวดเร็ว

9. ปวดท้อง ท้องเดิน(ท้องเสีย) หรือท้องผูก อาการปวดท้อง แต่บางคนก็ท้องเสีย ถ่ายอุจจาระบ่อย ๆ พอหายเครียดก็เป็นปกติ บางคนเครียดแล้วท้องผูก ไม่ถ่ายเป็นเวลาหลาย ๆ วันก็มี

10. ปัสสาวะบ่อย ๆ บางคนเครียดแล้วปัสสาวะบ่อย ๆ เช่น เวลาจะเข้าห้องส้วมหรือเข้าพบผู้ใหญ่จะเกิดอาการปวดปัสสาวะขึ้นมาทันที หรือเวลาเข้านอนตอนกลางคืน ต้องลุกขึ้นมาปัสสาวะบ่อย ๆ ซึ่งเกิดขึ้นเพราะนอนไม่หลับ

11. อ่อนเพลีย ไม่มีแรง เบื่อหน่าย หมดถอย หรือทำให้ไม่มีกำลังใจที่จะทำงาน หรือบางครั้งจะไปเที่ยวเตร่สนุกสนานก็ไม่อยากไป

12. หายใจไม่สะดวก หายใจขัด หายใจไม่เต็มปอด เหนื่อย หอบ หรืออื่น ๆ ถ้าเป็นมากอาจมีอาการมือเท้าชาเหมือนเป็นเหน็บชา ต่อมานิ้วมือนิ้วเท้าจะแข็งเกร็ง แขนขาจะแข็งเกร็ง และเกิดอาการปวดเมื่อยทั้งตัวได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 319 – 320) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดจากความเครียด (Consequences of stress) ความเครียดจะมีผลกระทบต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ร่างกาย (Physiological) พนักงานที่มีความเครียดมักปรากฏอาการทางร่างกายก่อนการทางด้านอื่นๆ จากการวิจัยพบว่า ความเครียดเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการปวดหัว โรคความดันโลหิตสูง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหารจนอาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจ และอาจทำให้เป็นโรคหัวใจจนขั้นหัวใจวายได้

2. จิตใจ (Psychological) ความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และเป็นอาการทางจิตใจที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความเครียด เช่น ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการยั้งคิด และการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. พฤติกรรม (Behavioral) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากพนักงานเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงทำให้ผลผลิตลดลง มีการขาดงานบ่อย จนถึงขั้นลาออก มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น

จำลอง ดิษยวณิช (2520 : 466) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความเครียดขึ้นมาจะมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ

1. ร่างกาย จะมีความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ ใจสั่น มือสั่น กระตุก เหงื่อออกโดยเฉพาะบริเวณฝ่ามือฝ่าเท้า ม่านตาขยาย ซีพจรเต้นเร็ว ปัสสาวะบ่อย ท้องเดิน กล้ามเนื้อเกร็ง

2. จิตใจ มีความไม่สบายใจ กระวนกระวายใจ หวาดกลัว หงุดหงิด ขาดสมาธิ ตลอดจนกังวลว่าจะมีอันตรายร้ายแรงเกิดขึ้นกับตน บางครั้งมีความรู้สึกเบื่ออาหาร นอนไม่หลับ และมีความรู้สึกทางเพศลดลง

จัสมิน (Jusmin. 1979 : 60) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม เมื่อเกิดความ

เครียด ได้แก่

1. พฤติกรรมทางด้านสมอง และสติปัญญา ภาวะเครียดหรือความวิตกกังวลที่รุนแรงจะทำให้การรับรู้แคบ ขาดสมาธิในการแก้ปัญหา ความคิดและการตัดสินใจไม่ดี สมองมีนงง และซีมในระยะท้าย เป็นต้น

2. พฤติกรรมด้านความรู้สึก ภาวะเครียด และความวิตกกังวลที่รุนแรงจะก่อให้เกิดอารมณ์ที่ตื่นเต้น กระวนกระวายใจ กระสับกระส่าย อยู่นิ่งไม่ได้ หงุดหงิด เป็นทุกข์ใจ ลังเลสงสัย ไม่แน่ใจ กลัวอย่างไร้เหตุผล เป็นต้น

3. พฤติกรรมด้านการกระทำ เช่น พุดมาก พุดซ้ำซาก และพุดเร็ว มีแนวโน้มที่จะกล่าวตำหนิ การกระทำ ทั้งของตนเองและบุคคลอื่น การกระทำไม่ต่อเนื่อง และขาดความสนใจในตนเอง เป็นต้น

เมอเรย์ และฮอปปีนส์ (Murray. 1975 : 69 - 83 ; Hopping. 1980 : 259 - 269) ได้จำแนก ปฏิริยาตอบสนองต่อความเครียดออกเป็น 2 ด้านคือ

ก. ปฏิริยาตอบสนองทางด้านสรีรวิทยา ต่อความเครียด ได้แก่

1. ระบบหมุนเวียนโลหิตและหัวใจ เช่น มีความดันโลหิตสูง ระดับน้ำตาลในเลือดสูง และมีปริมาณของออกซิเจนเพิ่มมากขึ้น เลือดมีการแข็งตัวเร็ว หัวใจสูบฉีดโลหิตเร็วและแรง อาจทำให้เกิดโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายได้

2. ระบบทางเดินอาหารที่พบบ่อย ได้แก่ การเกิดโรคกระเพาะอาหาร มีแผลในลำไส้ มีอาการคลื่นไส้อาเจียน เบื่ออาหาร ท้องอืด ท้องเดิน เป็นต้น

3. ระบบหายใจ ทำให้เกิดการถ่ายเทอากาศเข้าปอดมากเกินไป หอบหืด

4. ระบบกล้ามเนื้อ ทำให้มีการดึงของกล้ามเนื้อมากขึ้น มีอาการสั่น

5. ระบบขับถ่ายปัสสาวะ ทำให้ปัสสาวะบ่อย เนื่องจากมีการบีบรัดตัวของกล้ามเนื้อเรียบในกระเพาะปัสสาวะ

6. ระบบผิวหนัง ทำให้เกิดลมพิษหรือรัง รั้น กว้าง คัน เหงื่อออกมาก เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับ เซลเย (Selye. 1956 : 138 - 140 , 145 - 157) ได้กล่าวถึง ปฏิริยาการตอบสนองทางด้านสรีรวิทยา และทางด้านจิตใจ ต่อความเครียด ดังนี้

ก. ปฏิริยาการตอบสนองทางด้านสรีรวิทยาต่อความเครียดว่ามีผลต่อระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ดังนี้

1. ระบบประสาท ทำให้ร่างกาย จิตใจ มีการตื่นตัว

2. ระบบกล้ามเนื้อ การทำงานของกล้ามเนื้อเพิ่มมากขึ้น อาจมีการสั่นกระตุก หน้าตาบูดเบี้ยว ง่วงงัน หรือพบว่ามีอาการเมื่อยล้าทั่วร่างกาย นอกจากนี้กล้ามเนื้อจะมีการดึงตัว โดยเฉพาะกล้ามเนื้อบริเวณคอและบ่า ซึ่งพบได้บ่อย ๆ ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ

3. ระบบทางเดินอาหาร เมื่อบุคคลอยู่ในภาวะเครียด เช่น โกรธ เยื่อบุกระเพาะอาหารจะแดง มีการหลั่งน้ำย่อย และมีการเพิ่มอัตราการบีบตัวของกระเพาะอาหารและลำไส้ ทำให้เกิดอาการปวดท้อง ท้องเดิน ในทางตรงกันข้ามถ้ามีอาการเศร้า ความผิดหวัง เสียใจ กลัว จะทำให้ผนังของกระเพาะอาหาร ลำไส้หดลงน้ำย่อยน้อย เบื่ออาหาร คลื่นไส้ อาเจียน ปากคอแห้ง เนื่องจากต่อมน้ำลายไม่ทำงาน ทำให้ความอยากอาหารน้อยลง

4. ระบบหัวใจและการไหลเวียนโลหิต หัวใจจะเต้นแรงและเร็วขึ้น ปริมาณของเลือดที่บีบออกจากหัวใจเพิ่มขึ้น ซึ่งพจรเต้นแรงและเร็วขึ้น ทำให้รู้สึกใจสั่น ความดันโลหิตสูงขึ้น

5. ระบบหายใจ จะพบว่าอัตราการหายใจเพิ่มขึ้นและลึก เพื่อให้มีจำนวนออกซิเจนไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกายได้เพียงพอพบว่า เมื่อมีการตื่นเต้น ตกใจ จะมีการกระตุ้นประสาทซิมพาเทติก ทำให้หลอดลมขยายตัว

6. ไต ทำให้หลอดเลือดที่ไปเลี้ยงไต มีการหดตัว มีเลือดไปเลี้ยงไตน้อยลง ซึ่งมีผลต่อต่อมหมวกไตส่วนเปลือก (Adrenal cortex) มีผลให้มีการขับโซเดียมทางปัสสาวะน้อยลง มีปัสสาวะน้อยลง และมีการดูดซึ่มกลับของน้ำเพิ่มขึ้นเพื่อรักษาระดับเลือด (Blood volume) ในร่างกายให้เพียงพอ

7. ผิวหนังซีด เย็น มีเหงื่อออกมาตามฝ่ามือ ฝ่าเท้า เนื่องจากผลของเคทีโคลามีนส์ ทำให้หลอดเลือดฝอยบริเวณผิวหนังหดตัว ทำให้เลือดไปเลี้ยงส่วนปลายลดน้อยลง

8. ม่านตาขยาย เพื่อเพิ่มการรับรู้ทางสายตาและแสง

9. อัตราการเผาผลาญสารอาหาร (Metabolism) สูง เพื่อให้พลังงานแก่การเผชิญภาวะฉุกเฉิน อุณหภูมิของร่างกายสูงขึ้นกว่าปกติ ร่างกายมีการขาดน้ำ หากการเผาผลาญสารอาหารยังคงอยู่เป็นเวลานานจะทำให้มีอาการนอนไม่หลับและเมื่อยล้า ในระยะนี้ถ้าปฏิกิริยารุนแรงจะทำให้ความดันโลหิตลดลง ปริมาณเลือดที่บีบออกจากหัวใจลดลง ซึ่งอาจช็อคและตายได้

ข. ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านจิตใจที่มีต่อความเครียด ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพ เช่น พฤติกรรมถอยหลัง เชื่อยชา ไม่ให้ความร่วมมือ อารมณ์แปรปรวนเสมอ ๆ หรืออาจพูดแต่เรื่องความตายบ่อย ๆ

2. มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในทางไม่เหมาะสม เช่น โกรธ ร้องไห้โดยไม่มีเหตุผล ขี้บ่น อารมณ์หงุดหงิด ไม่มีความอดทน เป็นต้น

3. มีการสูญเสียระดับความรู้ ความจำ สมาธิ ความสนใจ อาจพบว่ามีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าน้อยลงและมีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ไม่ดี

4. มีการเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ เช่น เห็นภาพหลอน การรับรู้ของประสาทสัมผัสผิดปกติ

5. ขบวนการทางความคิดถูกรบกวน มีความคิดสับสน ลังเล ตัดสินใจไม่ได้ กลัว หรือสงสัยโดยไม่มีเหตุผล

6. สูญเสียความสนใจ ไม่มีความสนใจที่จะพูดคุย ถูกเบนความสนใจไป เช่น ไวต่อเสียงรบกวน
7. มีความผิดปกติในการใช้ภาษา หรือการสื่อสารภาษา เช่น พูดซ้ำ ๆ ในเรื่องเดิม พูดเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับปัจจุบัน และมีแบบแผนการพูด ตลอดจนการออกเสียงผิดไป
8. ใช้กลไกการป้องกันตนเองโดยไม่รู้ตัว เช่น มีพฤติกรรมเพื่อฝัน การกล่าวโทษผู้อื่น การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น
9. มีการเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น แยกตัว และทำตัวเป็นเด็กเล็ก ๆ

แมดเดอร์ (Maddler. 1983 : 18 - 26) ได้เปรียบเทียบผลของความเครียดต่อร่างกายดังนี้

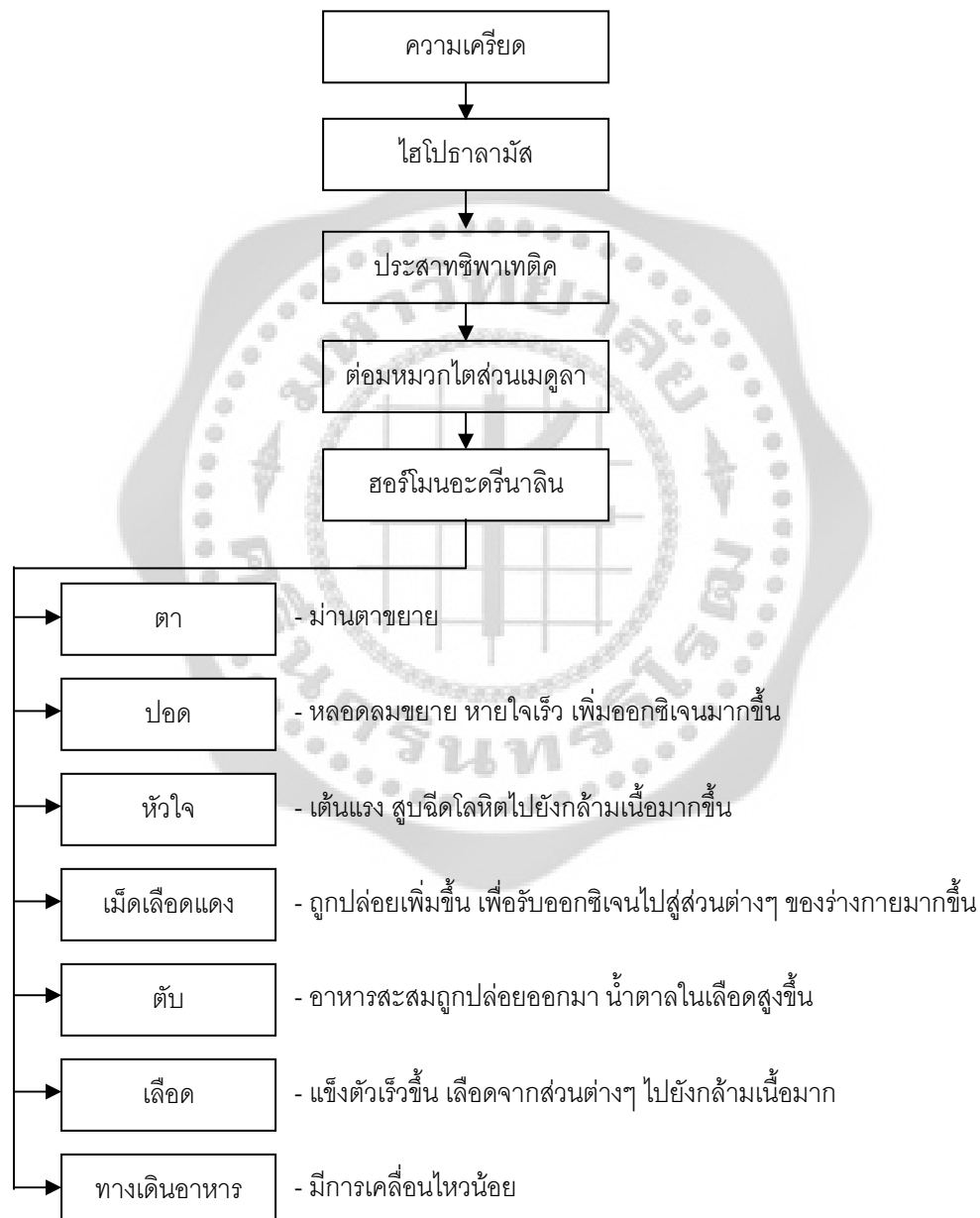
ตาราง 2 เปรียบเทียบผลของความเครียดต่อร่างกาย

ตึงเครียด	ตึงเครียดมากและนานเกินไป
- สมองสังการให้ร่างกายเกร็งขึ้น	- ปวดศีรษะ วิงเวียน เป็นโรคนอนไม่หลับ
- รุ่มาตาขยายกว้างขึ้น	- นัยน์ตาพร่ามัว
- ริมฝีปากแห้งมาก	- กลืนอาหารยากลำบาก ทำให้เบื่ออาหาร
- กล้ามเนื้อคอและไหล่เกร็งตัว	- ปวดกล้ามเนื้อคอ
- หัวใจเต้นแรง ความดันโลหิตสูงขึ้น	- ความดันโลหิตสูงขึ้น การทำงานของหัวใจและหลอดเลือดหัวใจผิดปกติ
- หายใจเร็ว หอบ	- หายใจแรง เร็ว ใจสั่น เป็นโรคหืด
- ตับขับกลูโคสเพื่อใช้เป็นพลังงาน หล่อเลี้ยงกล้ามเนื้อ	- เกิดน้ำตาลในเลือดมากขึ้น
- ต่อมแอดรีนาลีนปล่อยฮอร์โมน	- มีผื่นขึ้นตามตัว มีโรคภูมิแพ้
- ระบบการย่อยอาหารทำงานช้าลง	- กระเพาะอาหารอักเสบ ลำไส้อักเสบ
- กล้ามเนื้อหูรูดปิด-เปิดผิดปกติ	- มีปัญหาทางเพศ และการสืบพันธุ์

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุปได้ เมื่อเกิดความเครียดขึ้น จะมีอาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาการต่าง ๆ จะปรากฏออกมา ได้แก่ อาการกระสับกระส่าย อาการหงุดหงิด หัวใจเต้นเร็ว เบื่ออาหาร เศร้าซึม เป็นต้น

มุกดา สุขสมาน (วีระ ไชยศรีสุข. 2533 : 180; อ้างอิงมาจาก มุกดา สุขสมาน. 2528 : ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า เมื่อเกิดความเครียด จะมีการทำงานร่วมกันระหว่างระบบประสาทและระบบต่อมไร้ท่อโดยจะมีเซลล์ประสาทรับกระแสความรู้สึกส่งไปยังสมองส่วนไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) ทำให้มีการหลั่งฮอร์โมนคอร์ติโคโทรปิน รีลีสซิง (Corticotropin releasing hormone) หรือ CRH ผ่านเข้าไปใน

เส้นเลือด ซึ่งมีผลต่อต่อมใต้สมอง (Pituitary) ทำให้มีการหลั่งฮอร์โมนอะดรีโนคอร์ติโคโทรฟิก (Adrenocorticotrophic hormone) หรือ ACTH ซึ่งควบคุมการทำงานของต่อมหมวกไต ส่วนคอร์เทกซ์ (Adrenal cortex) เป็นผลทำให้กลูโคคอร์ติคอยด์ (Glucocorticoid) หลั่งออกมาในกระแสเลือด มากกว่าปกติ เป็นเหตุให้มีการสลายคาร์โบไฮเดรต (Carbohydrat metabolism) เพิ่มน้ำตาลในเลือด มีการสลายโปรตีน (Protein metabolism) มีการระดมไขมันในร่างกาย (Fat mobilization) เม็ดเลือดแดงถูกสร้างเพิ่มขึ้นมาอีกเป็นจำนวนมาก ดังปรากฏตามภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ซึ่งมีผลมาจากความเครียด

### ระดับความเครียด

ความเครียด ได้มีผู้แบ่งไว้หลายระดับ ดังที่ Norman worrall and deryd may. 1989 : 175; Citing menninger. 1977 : unpagged) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ความเครียดในระดับปกติ หรือความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน (Normal range or routinely retrievable stress) เป็นความเครียดที่ผู้คนส่วนมากเผชิญอยู่บ่อย ๆ มีผลกระทบต่อชีวิตเล็กน้อย ทำให้สามารถทำงานได้นานขึ้น และขยันขันแข็งมากขึ้น ความเครียดในระดับนี้จะเกิดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น และสามารถกลับคืนสู่ภาวะปกติได้ โดยการพักผ่อนในวันสุดสัปดาห์ ในยามค่ำคืน และในวันหยุดที่เป็นครั้งคราว

2. ความเครียดในระดับรุนแรง (Severe stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน ต้องได้รับการบำบัดจากผู้เชี่ยวชาญระดับวิชาชีพ ความเครียดในระดับนี้อาจทำให้เป้าหมายในการดำเนินชีวิตลดน้อยลงหรือมากขึ้นก็ได้ ถ้าได้รับการจัดการความเครียดในระดับนี้ จะกลับสู่ความเครียดในระดับปกติได้

3. ความเครียดในระดับผิดปกติ (Abnormal stress) ความเครียดในระดับนี้เกี่ยวข้องกับอาการทางโรคประสาทและโรคจิต อาการที่ปรากฏอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อตนเอง และผู้อื่น เช่น มีอาการของโรคจิต เศร้าหมอง (Melancholia) โรคหลงผิด (Delusion) และมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนแบบชอบแสดง

นอกจากนี้ เฟรน และวาลิกา (Frain and valiga. 1979 : 45 – 49) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวัน (Day to day stress) ความเครียดในระดับนี้ทำให้บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติ และใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การมีชีวิตแบบเร่งรีบ การเดินทางในสภาพจราจรติดขัด การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ความเครียดในระดับนี้มีน้อยมากและจะหมดไปในระยะเวลาอันสั้น และไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต

ระดับ 2 ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความคิดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงาน หรือพบเหตุการณ์สำคัญในสังคม ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลตื่นตัว และร่างกายจะเกิดปฏิกิริยาต่อต้านขึ้น ความเครียดในระดับนี้มีน้อย และสั้นสุดในระยะเวลาเพียง นาที หรือชั่วโมงเท่านั้น

ระดับ 3 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress) ความเครียดในระดับนี้รุนแรงกว่าระดับที่ 1 และ 2 อาจจะมีปรากฏอยู่เป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเข้าทำงานใหม่ การทำงานหนัก การเจ็บป่วยที่รุนแรง สภาวะเช่นนี้จะทำให้บุคคลอาจจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีการแสดงออกทางอารมณ์เพื่อลดความ



เครียด ความเครียดในระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นชั่วโมง หรือหลาย ๆ ชั่วโมง หรืออาจจะเป็นวัน

ระดับ 4 ความเครียดระดับสูง หรือรุนแรง (Severe stress) เกิดจากสถานการณ์คุกคามยังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงขึ้น ความเครียดในระดับนี้ทำให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัว เช่น ขาดสมาธิในการทำงาน ไม่สนใจครอบครัว ขาดการทำงาน ความเครียดในระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นสัปดาห์ หรืออาจเป็นเดือนหรือเป็นปี

สำหรับ กรมการแพทย์ (2533 : 3 - 4 ) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 4 ระดับดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ จะมีลักษณะการทำงานให้ดีขึ้น ไม่เกียจคร้าน หรือนิ่งเฉย
2. ความเครียดในระดับปานกลาง อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น รับประทานอาหารมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ ติดเหล้า ติดยาเสพติด เป็นต้น

3. ความเครียดในระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดการกระทำที่ก้าวร้าว ซึมเศร้า หรือวิกลจริต ไม่สามารถควบคุมตนเองได้

4. ความเครียดในระยะยาว อาจทำให้เกิดโรคทางกายภาพได้ เช่น ภาวะหัวใจ และโรคอื่นๆ รวมทั้งแก่เร็วและอายุสั้นระดับ

จากระดับของความเครียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้จัดแบ่งไว้ 5 ระดับดังนี้

1. ระดับน้อยที่สุด เป็นระดับที่มีความเครียดน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
2. ระดับน้อย เป็นระดับที่มีความเครียดบ้างแต่ไม่มากนัก
3. ระดับปานกลาง เป็นระดับที่มีความเครียดปานกลาง
4. ระดับมาก เป็นระดับที่มีความเครียด
5. ระดับมากที่สุด เป็นระดับที่มีความเครียดที่รุนแรงและเป็นเวลานาน

ซูทิพย์ ปานปรีชา (2529 : 483) ได้แบ่งระดับหรือความรุนแรงของความเครียดได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับแรก เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เพียงเล็กน้อย ถือว่าเป็นภาวะที่ปกติ พบได้ในชีวิตประจำวันของทุก ๆ คน ขณะกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง ความเครียดระดับนี้ อาจจะไม่รู้สึกเพราะความเคยชิน หรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มี การเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

2. ระดับสอง เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดปานกลาง เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียด โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้นั้น เป็นสัญญาณเตือนว่ามีความเครียดมากกว่าระดับปกติ ต้องหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลง ถ้าปล่อยไว้ให้ความเครียดเพิ่ม

ขึ้น จะทำให้สภาพร่างกายเกิดโรคต่าง ๆ การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป ทำให้การทำงานผิดพลาด รวมถึงการตัดสินใจจะเสียไปด้วย

3. ระดับสาม เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดรุนแรง หรือเครียดมาก ร่างกายและจิตใจ พ่ายแพ้ต่อความเครียด มีผลเสียต่อการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ อย่างเห็นได้ชัด ทำให้ป่วยหรือเป็นโรคขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด ภาระนี้ ต้องดูแลช่วยเหลือและรักษาตัว แม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหมดไป หรือรู้จักผ่อนคลาย ความเครียดด้วยตนเองก็ยังไม่สามารถทำให้ความเครียดหมดไปได้โดยง่าย การช่วยเหลืออย่างเพียง ไม่เพียงพอ ต้องมีผู้อื่นเข้ามาช่วยเหลือ

เจนิส (Janis. 1952 : 13) ได้อธิบายว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลนั้น จะมีความรุนแรงแตกต่างกัน แม้ว่าอาจมีสาเหตุมาจากเรื่องเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นและหมดไปในระยะเวลาอันสั้นเพียงนาที หรือชั่วโมงเท่านั้น มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุ หรือเหตุการณ์เพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินทางไปทำงาน การพลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดระดับที่รุนแรงกว่าระดับแรก อาจมีอาการหลายชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง การทำงานมากเกินไป เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง (Severe stress) เป็นความเครียดที่มีระดับรุนแรงมาก มีอาการอยู่นานเป็นสัปดาห์ หรืออาจเป็นเดือน เป็นปี ซึ่งเกิดจากสาเหตุที่รุนแรง หรืออาจมีหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ความเจ็บป่วยที่รุนแรง เป็นต้น

จากปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดพอสรุปได้ว่า บุคคลที่จะแก้ไขปัญหาหรือปรับตัวต่อสภาวะความกดดันที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ดีเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับความเข้าใจในปัญหาหรือความกดดันและพื้นฐานของชีวิตของบุคคลนั้น ถ้ามีความเข้าใจในปัญหาและมีพื้นฐานของชีวิตในทางที่ดี จะสามารถปรับตัวเองได้ในวิถีทางที่เหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาหรือความกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดจะเผชิญกับปัญหา แก้ไขปัญหาในชีวิตด้วยความเป็นจริง ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เป็นผลให้ความเครียดนั้นลดน้อยลงหรือหมดไป นอกจากนี้จะเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ร่าเริงแจ่มใส ยอมรับความจริง ถ้าบุคคลไม่เข้าใจปัญหาหรือความกดดันและมีพื้นฐานของชีวิตไม่ดีพอ จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย และรุนแรงกว่าปกติ

## ผลของความเครียด

ผลของความเครียดจะมีผลต่อสุขภาพหลายประการดังที่ ชูทิติย์ ปานปรีชา (2529 : 491-494) กล่าวว่า คนมีการปรับตัว มีความสามารถควบคุมและคงทนต่อความเครียดได้ระดับหนึ่ง โดยทำให้จิตใจอยู่ในสมดุลหรือเป็นปกติเหมือนคนทั่วไป แต่ถ้าความเครียดเกิดขึ้นเรื่อย ๆ และปล่อยให้มียุ่ นานต่อไปจนเกินความสามารถที่คนทั่วไปจะปรับตัวควบคุมหรือคงทนต่อไปได้จะเกิดผลเสียต่อ ร่างกาย จิตใจ และชีวิตความเป็นอยู่ได้ ดังนี้

1. ผลเสียต่อร่างกาย ความเครียดทำให้ร่างกายเกิดการแปรปรวน และผิดปกติได้หลายชนิด ได้แก่

1.1 ทำให้ร่างกายอยู่ในสภาพเหมือนทำงานหนัก อ่อนเพลีย อ่อนแอ แม้จะไม่ได้ออกกำลังกายเลยก็ตาม ความอ่อนแอของร่างกาย ทำให้ภูมิคุ้มกันในตัวต่ำลง มีโอกาสติดเชื้อได้ง่าย

1.2 เกิดโรคต่าง ๆ ในกลุ่มที่เรียกว่า ความผิดปกติทางสรีรวิทยา เนื่องจากสาเหตุทางจิต (Psychophysiologic Disorder) โดยที่พบบ่อยในกลุ่มนี้ มีดังนี้

1.2.1 ปวดศีรษะโดยทั่ว ๆ ไป ปวดต้นคอ ปวดหลัง ปวดเมื่อยตามตัวเหมือน คนทำงานหนัก เนื่องจากกล้ามเนื้อลายทั่วตัวเกร็งขณะเครียด

1.2.2 ปวดศีรษะข้างเดียวหรือเรียกว่าไมเกรน (Migraine Headache) เนื่องจาก หลอดเลือดในสมองขยายตัวเวลาที่มีความเครียด

1.2.3 ความดันโลหิตสูง ความเครียดทำให้เส้นเลือดหดตัวเล็กลงตามคำสั่งของ สมองและจากสารเคมีที่ถูกขับจากต่อมไร้ท่อ ความดันจะเพิ่มขึ้นทีละน้อย ๆ โดยที่เจ้าตัวไม่รู้ มักพบใน กลุ่มคนที่รับผิดชอบในระดับงานสูง หลายคนไม่ได้ระมัดระวังไม่รู้ตัว ไม่ตรวจร่างกาย หรือวัดความดัน โลหิต ขณะทำงานมีอาการเป็นอัมพาตครึ่งซีก หรือหน้ามืดเป็นลม หหมดสติไม่รู้ตัว หรือโคม่า (Coma) เนื่องจากเส้นเลือดแตกในสมอง

1.2.4 หลอดเลือดที่หัวใจตีบตัน (Coronary artery disease) ความเครียดมีผลทำ ให้เส้นเลือดทั่วไปบีบตัวเล็กลงโดยวิธีการเดียวกันกับที่ทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้น ทำให้กล้ามเนื้อหัวใจมี เลือดไปเลี้ยงน้อยลง เกิดเป็นโรคของกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดและหัวใจวาย ฉะนั้นผู้ที่มีความเครียด มาก ๆ นาน ๆ อาจมีโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดอย่างฉับพลัน เสียชีวิตทันทีได้

1.2.5 แผลในกระเพาะอาหารและลำไส้เล็กส่วนต้น เวลาเครียดจะมีความแปรปรวน ของจิตใจ ส่งผ่านไปทางระบบประสาทอัตโนมัติไปควบคุมกระเพาะ ทำให้มีการหลั่งน้ำย่อยออกมาใน กระเพาะมากขึ้น น้ำย่อยมีความเป็นกรดมากเมื่อกระเพาะมีกรดอยู่นาน ๆ เข้าจะกัดกระเพาะและ ลำไส้เล็ก เกิดเป็นแผล มีอาการออกจากแผล กระเพาะหรือลำไส้ทะลุได้

1.2.6 โรคอื่น ๆ ในระบบทางเดินอาหาร ความเครียดนอกจากจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะและลำไส้เล็กส่วนต้น ยังทำให้เกิดความผิดปกติอื่น ๆ ในระบบทางเดินอาหาร เช่น ท้องอืด อาหารไม่ย่อย เนื่องจากความเครียดทำให้ลำไส้ไม่สามารถดูดซึมอาหารได้ตามปกติ ลำไส้บีบตัวทำให้ปวดท้องเป็นพัก ๆ ลำไส้ใหญ่เคลื่อนไหวมากปกติ ทำให้ถ่ายอุจจาระบ่อย ๆ ได้

1.2.7 หอบหืด ความเครียดมีผลทำให้หลอดลมแขนงเล็ก ๆ ที่อยู่ในปอดบีบตัวทำให้หายใจไม่สะดวก

1.2.8 อวัยวะเพศไม่ทำงาน ไม่มีความรู้สึกทางเพศ ความเครียดทำให้ร่างกายอ่อนแอ ไม่มีความสุข ทำให้ไม่สนใจเรื่องเพศ ความรู้สึกทางเพศหมดไป เป็นผลให้อวัยวะเพศเสื่อมถอย ใช้การไม่ได้เต็มที่หรือใช้การไม่ได้เลย

1.3 สิว ความเครียดทำให้ผิวหนังผลิตเคราติน (Keratin) เพิ่มมากขึ้นเป็นต้นเหตุให้เกิดสิบบนใบหน้า นอกจากนี้ความเครียดทำให้คนชอบเกา ชอบแกะ หรือแคะสิวลื่น ทำให้สิวเพิ่มมากขึ้น

1.4 ผมหงอกเร็วขึ้น ผมร่วงมากขึ้น ความเครียดทำให้เส้นเลือดที่มาเลี้ยงผิวหนัง โดยเฉพาะบริเวณศีรษะหดตัว ทำให้ผิวหนังบริเวณศีรษะมีเลือดมาเลี้ยงน้อยลง หรือไม่เพียงพอเป็นผลให้เส้นผมบริเวณศีรษะขาดอาหารจึงเปลี่ยนเป็นสีขาว หรือร่วงหลุดจากศีรษะได้

1.5 การใช้สารอาหารของร่างกายเปลี่ยนแปลงไปความเครียดทำให้ร่างกายใช้น้ำตาลเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ร่างกายใช้แร่ธาตุต่าง ๆ เช่น แคลเซียม โปแตสเซียม แมกนีเซียม วิตามินซี และวิตามินบีรวมเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ร่างกายต้องการคาร์โบไฮเดรต หรืออาหารจำพวก แป้ง ผลไม้ ผัก และนมเพิ่มมากขึ้น

1.6 ต่อมหมวกไต (Adrenal gland) ผลิตฮอร์โมนอะดรีนาลิน (Adrenalin) และคอร์ติโซน (Cortisone) เพิ่มมากขึ้น อะดรีนาลินมีฤทธิ์ไปกระตุ้นหัวใจให้เต้นเร็วและแรงขึ้นทำให้ขณะเครียดมีอาการใจสั่น ชีพจรเต้นเร็ว คอร์ติโซนมีฤทธิ์ทำให้หลอดเลือดเล็ก ๆ บีบตัว เกิดความดันโลหิตสูงและหลอดเลือดที่มาเลี้ยงหัวใจตีบตัน กล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือด นอกจากนี้คอร์ติโซนที่เพิ่มขึ้นยังทำให้เกิดเลือด (Blood platelet) เพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งมีฤทธิ์ทำให้เม็ดเลือดเหนียวตัว ตกตะกอนจับตามผนังหลอดเลือด ถ้าเกิดขึ้นที่หลอดเลือดหัวใจจะทำให้กล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดเกิดโรคหัวใจวายตายได้

1.7 แก่เร็ว แก่ก่อนวัย อายุสั้น ความเครียดมีผลต่อสุขภาพโดยทั่วไปของคน คนที่มีความเครียดสูง และมีระยะเวลาอยู่นานจะดูแก่เร็วและแก่ก่อนวัย ผู้ที่ทำงานระดับบริหารตำแหน่งสูง ๆ จะมีลักษณะดังกล่าว เห็นได้ชัดจากผู้นำประเทศทุกประเทศ

1.8 ความเครียด ทำให้คนอายุสั้น เนื่องจากความเครียดทำให้ทุกส่วนของร่างกายทำงานหนักหรือเสื่อมโทรมมาก สุขภาพกายและสุขภาพจิตเลวลง ป่วยเป็นโรคต่าง ๆ โดยเฉพาะโรคที่เป็นอันตรายถึงชีวิต เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือด

## 2. ผลเสียต่อจิตใจและชีวิตความเป็นอยู่

ความเครียดทำให้จิตใจ และชีวิตความเป็นอยู่แปรปรวน และเกิดความผิดปกติได้หลายชนิด ดังนี้

2.1 ชีวิตไม่มีความสุข ความเครียดทำให้จิตใจไม่เบิกบานเสมือนถูกบีบคั้นทางใจ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญ ใจน้อย อารมณ์เสื่อง่าย มักจะหมกมุ่นครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา ไม่นิยมยินร้ายต่อสิ่งเร้าที่เคยให้ความสุข

2.2 นอนไม่หลับ ความเครียดทำให้จิตใจไม่สงบ ฟุ้งซ่าน คิดไปต่าง ๆ นานา คิดวกไปเวียนมา ความคิดจับต้นชนปลายไม่ถูก ไม่สามารถหาข้อสรุปและหยุดความคิดได้ คิดทั้งเวลาทำงาน ยามว่าง ยามพักผ่อน ไม่ว่าจะกลางวัน หรือกลางคืน จึงทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับได้

2.3 เป็นโรคจิตและโรคประสาท ความเครียดสูงและเป็นอยู่เวลานาน เป็นผลให้อารมณ์ ความคิด การรับรู้ การตัดสินใจและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปมาก ไม่สามารถปรับตัวได้ จะเกิดเป็นโรคจิต โรคประสาทได้ในที่สุด

2.4 ความกลัวสุดขีด และหมดอาลัยตายอยาก จากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยฉับพลัน ได้มีรายงานจากประเทศที่ยังไม่พัฒนาในทวีปแอฟริกาว่า มีผู้เสียชีวิตอย่างฉับพลัน ทั้ง ๆ ที่ก่อนหน้านี้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีมาตลอด โดยถูกคำสาปแช่งของหมอผีทำให้ผู้ถูกคำสาปแช่ง เกิดความเครียดขึ้นมาอย่างฉับพลัน เพราะคิดว่าตนเองคงตายแน่ เกิดความกลัวสุดขีด และหมดอาลัยตายอยาก ทำให้หัวใจหยุดเต้นทันที เชื่อว่าเกิดจากการหลั่งอะดรีนาลินและคอร์ติซอล จากต่อมหมวกไตมาในกระแสเลือดมากทำให้หัวใจทำงานหนัก และหลอดเลือดที่มาเลี้ยงหัวใจบีบตัว เกิดหัวใจวายอย่างเฉียบพลันถึงชีวิตทันทีได้

2.5 ติดสุราและยาเสพติด การติดสุราและยาเสพติดเป็นทั้งเหตุและทั้งผลของความเครียด ผู้ที่มีความเครียดและไม่รู้จักระบายหรือขจัดความเครียดได้ถูกต้องอาจหันไปใช้วิธีดื่มสุรา ใช้ยาเสพติด ยาเสพติด การดื่มสุราใช้ยาเสพติดเกิดผลระยะสั้น คือทำให้ผ่อนคลายความเครียดลง แต่ผลในระยะยาวทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้นเมื่อดื่มสุราหรือใช้ยาเสพติดเพื่อลดความเครียดบ่อย ๆ เข้าในที่สุด ก็จะต้องติดสุราและยาเสพติดได้

2.6 อุบัติเหตุ ความเครียดทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย จิตใจหมกมุ่น ครุ่นคิด ใจลอย ทำให้ความสนใจ สมาธิ ความระมัดระวังตัวในการทำงานเสียไป การตัดสินใจล่าช้า หรือผิดพลาดได้ จึงทำให้ผู้ที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น ควบคุมดูแลการทำงาน เครื่องยนต์ เครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม อาชีพขับรถยนต์ เกิดอุบัติเหตุถึงเสียอวัยวะหรือสูญเสียชีวิตได้ จากการสำรวจอุบัติเหตุบนท้องถนนพบว่าสาเหตุสำคัญเกิดจากความเครียดของผู้ขับรถยนต์

2.7 การฆ่าตัวตายหรือฆ่าผู้อื่น ความเครียดทำให้ร่างกายและจิตใจอ่อนแอ อาจทำให้ทำอะไรรุนหันพลันแล่น หรือทำไปชั่ววูบ ฆ่าผู้อื่นจากอารมณ์โกรธ หรือเมื่อเกิดอารมณ์เศร้าขึ้นมา มีความอยากตายก็อาจตัดสินใจฆ่าตัวเอง และฆ่าแม้กระทั่งลูกเมีย โดยไม่สามารถมีสติพิจารณาไตร่ตรอง ยิ่งช่วงใจก่อนทำได้ ในระยะหลัง ๆ ได้มีข่าวปรากฏในสังคมไทยอยู่หลายครั้งเกี่ยวกับการฆ่าตัวตายของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีสาเหตุจากความเครียดทุกครั้ง

2.8 ครอบครัวยังไม่มีความสุข ความเครียดทำให้จิตใจอ่อนแอ หงุดหงิด ขาดความอดทน ขาดเหตุผล มีอารมณ์เสื่อง่าย ใครพูดจาไม่ถูกใจหรือผิดใจ ก็จะมีรู้สึกไม่พอใจและแสดงออกทางใบหน้า อารมณ์ คำพูด และพฤติกรรมทำให้ผู้อยู่ใกล้ชิด หรือต้องอยู่ร่วมบ้านเรือนชายคาเดียวกัน เกิดความเครียดขึ้นด้วย ทำให้มีเรื่องระหองระแหง โกรธ ทะเลาะเบาะแว้งกันภายในสมาชิกของครอบครัว เกิดความไม่สงบสุขในครอบครัว

2.9 การหย่าร้าง ความเครียดทำให้ความรัก ความเข้าใจ ความเห็นใจ การให้อภัย การยอมรับในข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ความหนักแน่นมั่นคงในอารมณ์ ความคิดที่จะแก้ไขข้อขัดแย้งโดยสันติ การพิจารณาปรับปรุงตัวเองเพื่อเป็นคู่ครองที่ดีลดน้อยลง หรือหมดไปทำให้เกิดการหย่าร้างได้ในที่สุด ในระยะหลัง ๆ พบว่าอัตราการหย่าร้างของคนไทยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดหย่าร้าง คือ ความเครียดของฝ่ายชายหรือฝ่ายหญิงหรือทั้งสองฝ่าย

2.10 นิสัยเปลี่ยนแปลง ความเครียดทำให้นิสัยหรือการดำเนินชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไป เช่น สูบบุหรี่จัดหรือรับประทานอาหารบ่อยขึ้นเพื่อให้หายเครียด ทำให้ติดบุหรี่ ร่างกายอ้วนมากหรือมีน้ำหนักที่มากเกินไป บางรายลดความเครียดโดยออกเที่ยวเตร่หาเมรัย รุ่งหามค่า เล่นการพนัน ใช้เงินเกินตัว ทำให้ร่างกายทรุดโทรม ติดการพนัน เงินทองหมดตัวเป็นหนี้สินได้

สันต์ หัตถิรัตน์ (2534 : 36 - 38) ได้กล่าวว่า ความเครียดยังสามารถทำให้เกิดโรคต่างๆ ได้อย่างมากมาย ถ้ามองข้ามสาเหตุความเครียด และไม่ได้ให้การรักษาหรือป้องกันเท่าที่ควร โรคต่างๆ ที่เกิดจากความเครียด เช่น

1. โรคไข้หวัดหรือไข้หวัดใหญ่ มักจะเกิดหลังจากการทำงานหนัก อดหลับอดนอน หรือนอนไม่หลับเนื่องจากความเครียดทำให้ร่างกายอ่อนแอลงเพราะภูมิต้านทานในร่างกายลดลง เชื้อไวรัสที่เป็นสาเหตุของไข้หวัดและมีอยู่ทั่วไปในอากาศหรืออาศัยอยู่ในร่างกาย แล้วเกิดอาการกำเริบจนทำให้บุคคลนั้น ล้มป่วยลงด้วยโรคไข้หวัด

2. โรคกระเพาะลำไส้เป็นแผล (Peptic ulcer disease) ซึ่งทำให้เกิดอาการปวดท้องเวลาหัวหรือปวดท้องหลังจากรับประทานอาหาร โดยเฉพาะอาหารเผ็ด อาหารหมักดองพริกน้ำส้มหรือน้ำสมสายชู โรคกระเพาะลำไส้เป็นแผล เกิดจากน้ำกรดซึ่งเป็นน้ำย่อยในกระเพาะอาหารหลั่งออกมามากเกินไปเนื่องจากความเครียดและสาเหตุอื่น ๆ น้ำกรดน้ำย่อยเหล่านี้จึงกัดกระเพาะลำไส้ทำให้เป็นแผล

เกิดอาการปวดท้องดังกล่าว ถ้าเป็นมากอาจจะเกิดอาการอาเจียนเป็นเลือด อุจจาระเป็นสีดำ หรืออาจเป็นมากจนกระทั่งภาวะลำไส้ทะลุทำให้ไขขึ้นสูง ปวดท้อง และท้องกตเจ็บมาก

3. โรคความดันเลือดสูง (ความดันโลหิตสูง) ไม่ว่าจะความดันเลือดในร่างกายจะสูงผิดปกติจากสาเหตุอะไรก็ตาม ถ้าเกิดความตึงเครียดขึ้นมาเมื่อใด ความดันเลือดจะพุ่งสูงขึ้นไปอีกเมื่อนั้น

4. โรคหัวใจ คนที่เป็นโรคหัวใจ ไม่ว่าจะจะเป็นโรคหัวใจชนิดใด ถ้าเกิดความเครียดขึ้นมาเมื่อใด มักจะเกิดอาการหอบเหนื่อย แน่นหน้าอก ใจเต้น ใจสั่น หรือหน้ามืด เป็นลมขึ้นมาได้อย่างง่ายดาย

5. โรคเส้นเลือดในสมองตีบหรือตัน (Cerebrovascular disease) ซึ่งทำให้เกิดโรคลมปัจจุบัน ทำให้เกิดอัมพาต อัมพฤกษ์ พูดไม่ได้ หรืออื่นๆ ความเครียดทำให้เส้นเลือด (หลอดเลือด) ตีบแข็งเร็วกว่าปกติ ทำให้ความดันเลือดสูงซึ่งทำให้เส้นเลือดในสมองแตก ตีบ หรือตันได้ง่าย

6. โรคหอบหืด คนที่เป็นโรคหอบหืดอยู่มักจะจับหืดทันที ถ้าโกรธ ตื่นเต้น ตีใจ เสียใจหรือผิดหวัง

7. โรคภูมิแพ้ เช่น โรคแพ้อากาศ (คัดจมูก น้ำมูกไหล) โรคผื่นคันไปจนถึงโรคภูมิแพ้ที่ร้ายแรง เช่น โรคเอสแอลอี มักมีอาการกำเริบขึ้นเมื่อเครียดจนบางครั้งเกิดอาการอย่างรุนแรงได้

8. โรคมะเร็ง ปัจจุบันนี้เชื่อกันมากขึ้นว่า ความเครียดเป็นสาเหตุหรือปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการทำให้เกิดโรคมะเร็งเนื่องจากความเครียดอาจไปรบกวนภูมิคุ้มกันของร่างกายที่จะกำจัดเซลล์มะเร็งหรือเชื้อมะเร็ง หรือไปกระตุ้นให้เกิดความผิดปกติในยีนส์ (Genes) ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของยีนส์เกิดเป็นเชื้อมะเร็งขึ้น

ความเครียดจะมีผลดีบางประการดังที่ สุรพงษ์ อัมพันวงศ์ (2529 : 5) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นในระดับปกติจะเกิดจากดินรนต่อผู้เหตุการณ์ซึ่งอยู่วิสัยที่ปฏิบัติงานได้โดยไม่เกินความสามารถในชีวิตประจำวัน และไม่ต้องฝืนใจนักจะเกิดปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจ อันน่าจะเป็นผลดีต่อการดินรน เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ คือ

1. หัวใจจะสูบฉีดโลหิตเร็วขึ้น และแรงขึ้น ความดันโลหิตจะสูงขึ้น
2. เส้นเลือดฝอยตามผิวหนัง กระเพาะ และลำไส้จะหดตัว ดึงเอาโลหิตส่วนใหญ่มามากมายเวียนในร่างกาย และส่งไปเพิ่มพลังให้แก่สมอง และกล้ามเนื้อ
3. ความคิดจะว่องไวขึ้น แจ่มใสขึ้น ทำงานได้หนักขึ้น สมาธิจะพุ่งไปสู่เรื่องราวทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง โดยละเลยเรื่องราวอื่น ๆ รอบตัว
4. กำลังกาย กำลังใจ และกำลังความสามารถ สถิติปัญญาจะเพิ่มขึ้น และทำงานได้นานขึ้น โดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย
5. ความเจ็บปวดต่าง ๆ ตามร่างกายจะลดลง เนื่องจากสมองลดความสนใจหรือปฏิเสธไม่ยอมรับ เพราะมุ่งความสนใจอย่างเต็มที่ไปยังเรื่องที่กำลังคิด กำลังทำ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดที่ไม่

ขณะนั้น

จากผลของความเครียดสรุปได้ว่าบุคคลทุกคนสามารถทนต่อความเครียดได้ระดับหนึ่ง ถ้ามีความเครียดมากและเป็นอยู่นานจะเกิดผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ และการดำเนินชีวิต สำหรับผลเสียต่อร่างกาย ได้แก่ ทำให้ร่างกายอ่อนแอเหมือนทำงานหนัก ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง หลอดเลือดที่หัวใจตีบตัน ทำให้กล้ามเนื้อขาดเลือด เป็นแผลในกระเพาะและลำไส้ส่วนต้น ท้องอืด อาหารไม่ย่อย หอบหืด หมดความรู้สึกทางเพศ และอวัยวะเพศใช้การไม่ได้ มีสิวมมากขึ้น ต่อมหมวกไตผลิตฮอร์โมนแอดรีนาลิน และคอร์ติโซนเพิ่มมากขึ้นทำให้มีอาการใจสั่น ซึ่พจรเต้นเร็ว เม็ดเลือดตกตะกอนเกาะตามผนังหลอดเลือด แก่เร็ว แก่ก่อนวัย อายุสั้น ส่วนผลเสียต่อสุขภาพจิตและการดำเนินชีวิต ได้แก่ ทำให้ชีวิตไม่มีความสุข นอนไม่หลับ เป็นโรคจิตหรือโรคประสาท เกิดความกลัวสุดขีด และหมดอาลัยในชีวิต ติดสุราและยาเสพติด เกิดอุบัติเหตุได้บ่อย ครอบครัวไม่มีความสุข เกิดการหย่าร้าง บางรายชอบเที่ยวเตร่ติดการพนันและใช้เงินเกินตัว

#### การวัดความเครียด

ความเครียดสามารถวัดได้หลายวิธี ดังที่ ชูทิพย์ ปานปรีชา (2529 : 482) กล่าวว่า การที่จะทราบได้ว่าบุคคลใดมีความเครียดหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดนั้น มี 2 วิธีดังนี้

วิธีแรก จากการสังเกตสิ่งที่ปรากฏออกมาในตัวคน ทั้งด้านอารมณ์ คำบอกเล่า พฤติกรรม รวมทั้งอาการต่างๆ เช่น มีอารมณ์หงุดหงิด โกรธง่าย ขาดความอดทน ยับยั้ง ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ บ่นถึงปัญหาที่มี แสดงอาการเหน็ดเหนื่อย ถอนหายใจ สิ้นหน้า กระสับกระส่ายตลอดทั้งการแสดงพฤติกรรมที่ผิดไปจากเดิม หรือมีความแปรปรวนทางร่างกาย เช่น เบื่ออาหาร น้ำหนักลด อ่อนเพลีย สำหรับสาเหตุของความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ได้แก่ การมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก การมีปัญหามาก และการแก้ปัญหาไม่ตก เป็นต้น

วิธีที่สอง จากการใช้แบบทดสอบที่ประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อตรวจหาความเครียด โดยสามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเลขเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของแบบทดสอบนั้น ๆ ทำให้บอกได้ว่ามีความเครียดหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด แบบทดสอบเกี่ยวกับความเครียดที่ใช้กัน ได้แก่ Health Opinion Survey (HOS), Symptom Checklist 90 SCL (SCL-90) และ Cornell Medical Index (CMI)

จากการวัดความเครียดที่ผ่านมา พอสรุปได้ว่าความเครียดสามารถวัดได้ทั้งการสังเกตอาการและการใช้แบบทดสอบ



### การแก้ไขความเครียด

ความเครียดสามารถแก้ไขได้หลายวิธีดังที่ จตุพร เพ็งชัย (2534 : 60) ได้กล่าวถึง วิธีแก้ไขความเครียดไว้ดังนี้

1. รักษาสุขภาพสม่ำเสมอ เพราะหากสุขภาพดี ได้รับอาหารดี ออกกำลังกาย นอนพักผ่อนให้เพียงพอ ก็จะมีความพร้อมที่จะเผชิญความเครียดได้
  2. หางานอดิเรกทำเป็นประโยชน์ ทำในยามว่าง เป็นการดึงความสนใจไปจากสิ่งที่เป็นปัญหาที่มีอยู่ ทำให้ผ่อนคลายความเครียดลง เช่น การปลูกต้นไม้ การวาดภาพ การคุยถึงเรื่องสัพเพเหระกับเพื่อนบ้าน ที่เคยมีประสบการณ์คล้ายคลึงกันเพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจ ผู้ปัญหาและเรียนรู้วิธีการแก้ไข ซึ่งอาจมาใช้กับปัญหาของตนได้บ้าง
  3. ละทิ้งปัญหาชั่วคราวโดยพักผ่อน หาเรื่องสนุกสนานทำ เมื่ออารมณ์ดีขึ้นค่อยสู้กับปัญหาใหม่
  4. รู้จักสร้างความสำนึกให้เกิดขึ้นเมื่อมีความเครียดว่าเหตุการณ์ หรือปัญหาที่หนักนั้นจะต้องผ่านไปเมื่อถึงกาลเวลา
  5. เปลี่ยนวิถีดำเนินชีวิตใหม่ หากยังแก้ความเครียดไม่ได้ต้องหาผู้เชี่ยวชาญทางจิตแก้ไขบำบัดต่อไป
  6. หัดมองสิ่งที่ดีในตัวผู้อื่น และเลิกสนใจข้อโต้แย้งที่ไม่อาจยุติได้
  7. ต้องทำใจให้รู้จักแพ้ – ชนะ และคิดเสมอว่าไม่มีใครได้รับชัยชนะตลอดชีวิต
  8. ผีอกผ่อนคลายกล้ามเนื้อเพื่อความตึงเครียดจะลดลง
  9. ผีอกตนเองให้พร้อมที่จะรับเหตุการณ์ ทั้งดีและไม่ดีด้วยจิตใจที่สงบ
- สุรพงษ์ อัมพวันวงษ์ (2539 : 5) ได้กล่าวถึงวิธีคลายความเครียดว่ามีผู้เชี่ยวชาญแนะนำไว้หลายทฤษฎีและหลายวิธี ได้แก่

1. การรู้จักและยอมรับความเครียด รู้ว่ามีปัญหาอะไร และพยายามหาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดได้ ถ้าเป็นความเจ็บป่วยทางกายก็ให้เร่งตรวจและรักษา ถ้าตรวจแล้วไม่พบสิ่งผิดปกติก็ต้องเชื่อว่าอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงอยู่กับความเครียดถ้าเป็นภาวะความขัดแย้งทางจิตใจ ภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ได้ หรือภาวะที่มีปัญหาที่แก้ไขไม่ตกหรือไม่พ้น ก็จะต้องยอมรับว่าเราตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของเรื่องราวเหล่านั้น
2. การออกกำลังกายจะเบี่ยงเบนความคิดไปเสียจากเรื่องราวที่เป็นปัญหาชั่วคราว เป็นการลืมทุกข์ ลืมปัญหา และทิ้งความเครียดไปชั่วคราว ประกอบกับการทำให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานได้ดีขึ้นและเป็นปกติมากขึ้น

3. การใช้กลไกทางพุทธศาสนา คือ การใช้วิธีสัจ 4 วิเคราะห์หาสาเหตุและวิเคราะห์ถึงผลที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์จุดมุ่งหมายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไขหรือผ่อนคลายนปัญหา รู้จักตนเองว่าเป็นเช่นไร ความรู้ความสามารถเท่าใด และปรับตนเอง ปรับบทบาทของตนเอง รู้จักประมาณตนให้เหมาะสม รู้จักใช้เวลาให้ถูกต้องและใช้เป็นเงื่อนไขในการแก้ปัญหา รู้จักบุคคลหรือชมคนรอบข้างเพื่อเชื่อมโยงเพื่อช่วยเหลือหรือเพื่อขอความช่วยเหลือ หลักศาสนาอีกประการหนึ่งคือ รู้จักประมาณและหยุดยั้งความคิดที่เกินเหตุ รวมทั้งความหลงใหลใหลผล

4. การรู้จักหยุดความคิดของตนเอง หันเหตความสนใจของตนไปทำในสิ่งที่ชอบไม่ว่าจะเป็นการฟังดนตรี เล่นกีฬา ประกอบงานศิลปะ พบปะสังสรรค์เพื่อนฝูง การปรึกษา เล่าหรือระบายความทุกข์ให้ผู้อื่นฟัง

5. ความประนีประนอมผ่อนสั้นผ่อนยาวให้ผู้อื่น รู้จักที่จะกระจายความรัก ความสนใจ รู้จักให้อภัย และมองผู้อื่นในแง่ดีบ้าง

6. การยอมรับคำติชมของผู้อื่น เมื่อผิดก็ยอมรับผิดและรู้จักแก้ไขความผิดด้วยตนเอง 'ไม่ดื้อรั้น ไม่ด้นทุรัง และรู้จักมีอารมณ์ขัน

7. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็สิ่งแวดล้้อมทางด้านวัตถุ ด้านบุคคลจนเกิดความรู้จักอยากทำงาน

8. การมีน้ำใจที่จะช่วยผู้อื่น รู้จักการให้ การแบ่งปัน และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

9. การปรึกษาแพทย์หรือบุคลากรทางสาธารณสุขและจิตวิทยา เพื่อช่วยเหลือไม่ให้ต้องทนทุกข์ทรมาน ไปจนกระทั่งถึงการก่ออาชญากรรม

กันยา สุวรรณแสง (2532 : 212 - 213) ได้กล่าวถึงวิธีลดความเครียดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

1. ใช้กลวิธีการป้องกันตัว (Defense mechanism) แบบต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองได้รับความพอใจ และรู้สึกปลอดภัย เป็นการกระทำอัตโนมัติ หรือสัญชาตญาณของคนเรา

2. ปรึกษาหารือ หรือเล่าเรื่องราวที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นให้ผู้ที่เคารพนับถือใกล้ชิดสนิทสนมฟัง อาจเป็นพ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ ครู นักแนะแนว ภรรยา สามี เพื่อนสนิทที่ไว้วางใจได้ หรืออาจจะเป็นที่ไ้วในสมุดบันทึกประจำวันเป็นการระบายอารมณ์ก็ได้

3. หลีกเลียงจากเหตุการณ์ หรือสิ่งทำให้เกิดความเครียดเสียชั่วคราว อาจไปทำกิจกรรมอย่างอื่น เพื่อความสบายใจ เช่น ทำงานอดิเรก ทำสวนครัว ปลูกต้นไม้ เดินเล่น ท่องเที่ยว ฟังเพลง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น อย่าหมกมุ่นอยู่กับปัญหานั้น พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งก่อนจึงกลับมาคิดปัญหานั้นอีกครั้ง

4. หางานอย่างอื่นทำ เพื่อบรรเทาความโกรธ ความเครียด

5. ไม่หวังอะไรมากจากคนอื่นมากเกินไป เพราะอาจผิดหวังจะทำให้เกิดความคับข้องใจ ไม่สบายใจ

6. รู้จักยอมแพ้อ้างตามโอกาสอันควร การขัดแย้ง หรือทะเลาะกันนั้น เราอาจเป็นฝ่ายผิดก็ได้ เราต้องยอมรับผิดเมื่อเราผิดจริง มิฉะนั้นเรื่องจะไม่ยุติ

7. ไม่หวังว่าจะได้ทุกอย่าง ทุกอย่างที่ตนต้องการ เพราะความหวังนั้นไม่มีทางประสบผลสำเร็จได้ แต่จะทำให้เกิดความทุกข์ ความเครียด เมื่อไม่ได้สิ่งที่ต้องการ

8. พยายามเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีมิตรภาพ การเห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน จะเป็นแนวทางให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ติดต่อกันได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดความเครียดทางอารมณ์

9. พยายามทำงานให้เสร็จสิ้นไปที่ละอย่าง ทำงานหลายๆ อย่างพร้อมๆ กัน หรือมีงานมากจนไม่รู้จะทำอะไรก่อน อะไรหลัง อาจเกิดความเครียดได้ จึงควรพิจารณาเลือกทำที่ละอย่างตามลำดับก่อนหลังตามความจำเป็น หรือทำงานง่าย ๆ ที่ใช้เวลาน้อยกว่า จะได้ไม่เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย

10. พยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ควรจัดเวลาในการทำงาน การรับประทานอาหาร การพักผ่อนหย่อนใจ ให้มีความเหมาะสม ให้ได้สัดส่วนกัน

11. เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขันบ้าง มองโลกในแง่ดี อ่านการ์ตูนขำขันบ้าง

สรุปได้ว่า ความเครียดเป็นความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ได้ถึงอารมณ์ สภาพจิตใจ และการแสดงออกทางร่างกายของตนเองที่บ่งบอกได้ว่า อึดอัด คับข้องใจ ไม่สบายตัว ไม่สบายใจ ไม่มีความสุข ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรม การปรับตัวของตนเอง ความเครียดวัดได้จากการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา จากอาการทางระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น ความดันโลหิต อัตราการหายใจ การตึงของกล้ามเนื้อ คลื่นไส้ หรืออาการระบบทางเดินอาหาร เป็นต้น การบริหารความเครียดอาจทำได้โดยการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม แบ่งเวลาในการพักผ่อน ออกกำลังกาย สร้างความเป็นกันเองในหน่วยงาน และจัดบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญภักดี สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky. (2003 : 344) คือ

1. ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ ซึ่งมีปัจจัยดังต่อไปนี้

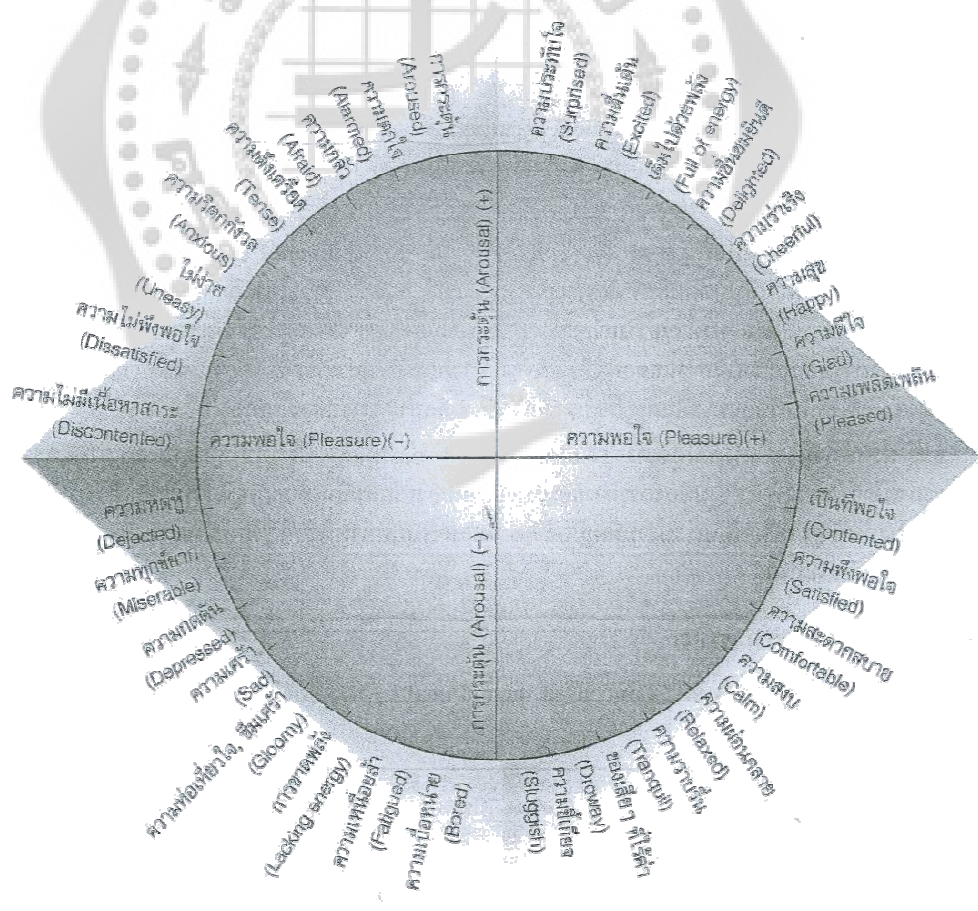
ความพอใจด้านบวก ได้แก่ เป็นที่พอใจ ความพึงพอใจ ความสะดวกสบาย ความสงบ ความผ่อนคลาย ความราบรื่น ของเสีย ๆ ที่ไร้ค่า ความซึ่เกียจ

ความพอใจด้านลบ ได้แก่ การกระตุ้น ความตกใจ ความกลัว ความตึงเครียด ความวิตกกังวล ฝ่ง่าย ความไม่พึงพอใจ ความไม่มีเนื้อหาสาระ

2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวกและด้านลบ ซึ่งมีปัจจัยดังต่อไปนี้

การกระตุ้นเร้าด้านบวก ได้แก่ ความประทับใจ ความตื่นเต้น เต็มไปด้วยพลัง ความชื่นชมยินดี ความร่าเริง ความสุข ความดีใจ ความเพลิดเพลิน

การกระตุ้นเร้าด้านลบ ได้แก่ ความหดหู่ ความทุกข์ยาก ความกดดัน ความเศร้า ความห่อเหี่ยวใจ ซึมเศร้า การขาดพลัง ความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่าย



ภาพประกอบ 12 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ

(Two dimensional model of affective well-being)

## ประวัติโรงพยาบาลกลาง

โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลชั้นนำแห่งหนึ่งของ กรุงเทพมหานคร ที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล และอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย รวมถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สามารถเป็นที่พึ่งพาแก่ประชาชนผู้เจ็บป่วยได้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

### จุดเริ่มโรงพยาบาลกลาง

วัตถุประสงค์แรกของการก่อตั้งโรงพยาบาล คือ สร้างเป็นโรงพยาบาลสำหรับรักษาหญิงโสเภณี

จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ได้กล่าวว่า แต่เดิมนั้น พระมหากษัตริย์จะมอบหมายให้พระบรมวงศานุวงศ์ ควบคุมดูแลบริหารราชการแผ่นดินในเขตเมืองหลวง โดยขึ้นตรงต่อกรมเวียง และพัฒนารวมเวียงเป็นกรมเมือง และนครบางในสมัยรัชการที่ 4 และเปลี่ยนเป็นกระทรวงนครบาลในสมัยรัชกาลที่ 5

ต่อมาเมื่อบ้านเมืองเจริญเติบโตมากขึ้น ทำให้ประชาชนอยู่อาศัยกันอย่างแออัด อีกทั้งไม่มีการจัดระเบียบที่อยู่อาศัย ทำให้เกิดโรคระบาดได้ง่าย โรคติดต่อที่ร้ายแรงสมัยนั้น เช่น อหิวาตกโรค ไข้ทรพิษ และกามโรค ดังนั้น ในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2440 สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี ผู้สำเร็จราชการในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งขณะนั้นเสด็จประพาสยุโรป ได้ประกาศพระราชกำหนดสุขาภิบาลขึ้น เพื่อป้องกันโรคภัยและความสะอาดของบ้านเมือง

จากนั้นวันที่ 21 พฤศจิกายน 2440 ได้แต่งตั้งนายแพทย์ พี.เอ.ไนติงเกล เป็นพนักงานแพทย์ใหญ่สุขาภิบาลมีหน้าที่ดูแลความสะอาด และป้องกันโรคภัยให้แก่ประชาชน ซึ่งนายแพทย์ท่านนี้เคยรับราชการในกรมกองตระเวน กระทรวงนครบาล และกัปตันยศาคตอง เป็นนายช่างใหญ่สุขาภิบาลรวม 2 ตำแหน่ง มีหน้าที่ทำการสุขาภิบาลในเขตสุขาภิบาล กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 1 ธันวาคม 2440 และได้ยกกิจการสุขาภิบาลเป็นกรมสุขาภิบาล โดยมีพระยาเทเวศร์วงศ์วิวัฒน์เป็นผู้บัญชาการกรมสุขาภิบาล มีหน้าที่ควบคุมพนักงานแพทย์ใหญ่ และพนักงานช่างใหญ่ ขึ้นตรงต่อกระทรวงนครบาล โดยมีพระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นนเรศวรฤทธิ์ดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวง

### การจัดหาสถานที่สร้างโรงพยาบาล

เมื่อได้มีการตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้มีกระแสพระราชดำริยกภาษีบำรุงถนนให้กรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล มาทำประโยชน์ในกิจการสุขาภิบาล

จากนั้นพระยาเทเวศร์วงศ์วิวัฒน์ ผู้บัญชาการกรมสุขาภิบาลในขณะนั้น ได้กราบบังคมทูล รายงานพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า ได้ให้นายแพทย์ พี.เอ.ไนติงเกล ไปหาที่ที่จะทำ โรงพยาบาลได้แล้วที่บ้านจีนแหมม ใกล้ถนนเจริญกรุง ซึ่งตอนแรกคิดจะสร้างเป็นโรงพักพลตระเวน แต่เนื่องจากมีห้องหลายห้อง สามารถใช้เงินที่ได้มาจากภาษีบำรุงถนนดัดแปลงให้เป็นโรงพยาบาลสำหรับ รักษาหญิงโสเภณีได้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานกระแสพระราชดำริ ตอบกลับมากว่า อยู่กลางตลาดซัดนั้ก เหมาะสำหรับเป็นโรงพักจะดีกว่า

ดังนั้น ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2441 พระยาเทเวศร์วงศ์วิวัฒน์ ผู้บัญชาการกรมสุขาภิบาล จึงได้หาสถานที่ใหม่ใกล้ถนนหลวงที่เพิ่งตัดใหม่ ตั้งอยู่บริเวณเชิงสะพานวัดพลับพลาไชย อยู่ห่างถนน พนมสมควร เป็นที่อยู่อาศัยของคนจีนเลี้ยงเบ็ด และไก่ พระยาเทเวศร์วงศ์วิวัฒน์เห็นสถานที่แห่งนี้ เหมาะอย่างยิ่งที่จะสร้างเป็นโรงพยาบาลสำหรับรักษาหญิงโสเภณี จึงได้สั่งให้รื้อบ้านของมิสเตอร์ยอน แมกกลิน ซึ่งได้ตกเป็นสมบัติของรัฐบาล จากตำบลแถวสีลม มาปลูกในที่ว่างแห่งนี้ และดัดแปลงเป็น โรงพยาบาลสำหรับรักษาหญิงโสเภณี

หลังจากนั้น ในวันที่ 24 พฤษภาคม 2441 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรง มีพระบรมราชานุญาตให้สร้างโรงพยาบาลสำหรับรักษาหญิงโสเภณีขึ้นที่หลังวัดโคก(วัดพลับพลาไชย) โดยเริ่มก่อสร้างในวันที่ 20 มิถุนายน 2441 โดยใช้เงินก่อสร้างจริงจำนวนทั้งสิ้น 22,807 บาท

#### กำเนิดโรงพยาบาลกลาง

เมื่อสร้างเรือนโรงพยาบาลแล้วเสร็จ กรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ ในขณะที่เดียวกันพระราชบัญญัติป้องกันโรคทางกามก็ไม่ได้ประกาศใช้ กรมกองตระเวน กระทรวงนครบาล ซึ่งมีโรงพยาบาลกรมพลตระเวนอยู่แล้ว ณ ตำบลศาลาแดง มีเตียงรับผู้ป่วย 12 เตียงเท่านั้น ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ จึงมีความคิดที่จะขอเช่าเรือนโรงพยาบาลสำหรับ รักษาหญิงโสเภณีของกรมสุขาภิบาลที่สร้างเสร็จและสังกัดอยู่ในกระทรวงเดียวกัน แต่ยังไม่เปิดดำเนินการ ซึ่งกรมสุขาภิบาลได้คิดค่าเช่าร้อยละ 8 ของเงินลงทุน เป็นเงินค่าเช่า 152 บาท 48 สตางค์ ต่อเดือน กำหนดสัญญา 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2443

กรมกองตระเวน กระทรวงนครบาล จึงได้ย้ายโรงพยาบาลกรมพลตระเวน จากตำบลศาลาแดงมาอยู่ที่เรือนโรงพยาบาลสำหรับรักษาหญิงโสเภณี ริมนถนนหลวงแห่งนี้ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2443 ทำให้สามารถรับผู้ป่วยได้ 32 เตียง เสริมได้อีก 4 เตียง จากนั้นได้ตั้งชื่อว่าโรงพยาบาลกรมพลตระเวน (รายงานประจำปีแพทย์ใหญ่กรมสุขาภิบาล เขียนเป็นภาษาอังกฤษว่า Police Hospital)

## ความเดิม

กรุงเทพมหานครนั้นแม้จะมีจำนวนประชาชนเพียงประมาณสามแสนคนภายในสมัยรัชกาลที่ 5 ก็ปรากฏว่าเป็นชุมชนหนาแน่น บ้านเมืองสกปรกรกรุงรัง มีโรคภัยไข้เจ็บแพร่หลายชุกชุม ภายหลังที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สร้าง “โรงพยาบาลศิริราช” ขึ้นแล้วในปีพ.ศ.2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ได้ทรงพระราชดำริว่า “สมควรจะตั้งเจ้าพนักงานสุขาภิบาลขึ้นอยู่ในบังคับบัญชาของเสนาบดีกระทรวงนครบาลและให้รับลงมือจัดการรักษาความสะอาดบางอย่างขึ้นเพื่อป้องกันโรคและตราพระราชกำหนดขึ้นเรียกว่า พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงรัตนโกสินทร์ ศก 116 (พ.ศ.2440) และให้ตั้งนายแพทย์คนหนึ่งคือดอกเตอร์ พี.เอ.ไนติงเกล เป็นแพทย์สุขาภิบาล และนายช่างอีกคนหนึ่งคือ กัปตัน เยคาตอง เป็นนายช่างใหญ่สุขาภิบาล รวม 2 ตำแหน่ง มีหน้าที่ทำการสุขาภิบาลในกรุงเทพมหานคร

ต่อมากิจการสุขาภิบาลได้ยกฐานะขึ้นเป็นกรมเรียกว่า กรมสุขาภิบาล มีหน้าที่ดูแลกิจการต่าง ๆ เพื่อป้องกันโรคติดต่อมิให้แพร่หลาย รวมทั้งการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

โรคติดต่อร้ายแรงในสมัยนั้นมีอยู่หลายอย่าง เช่น อหิวาตกโรค ไข้ทรพิษ และกามโรคเมื่อได้อหิวาตกโรคหรือทรพิษระบาด รัฐบาลจะจัดตั้งโรงพยาบาลรักษาโดยเฉพาะเป็นคราวๆ ส่วนกามโรคนั้นเป็นโรคระบาดประจำถิ่นและยังไม่มีโรงพยาบาลแห่งใดรักษาโดยเฉพาะปรากฏตามรายงานของนายแพทย์ พี.เอ.ไนติงเกล ว่าได้เสนอขอให้รัฐบาลจัดตั้งโรงพยาบาลหญิงหาเงินเพื่อป้องกันมิให้กามโรคแพร่หลาย

## การจัดหาที่สร้างโรงพยาบาล

ในขั้นแรก กระทรวงนครบาลได้ขอพระราชทานที่บ้านจีนแหมมที่ใกล้ถนนเจริญกรุงเพื่อเป็นที่สร้างโรงพยาบาลหญิงหาเงิน แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานกระแสพระราชดำริว่าอยู่กลางตลาดชัذنึก

เสนาบดีกระทรวงนครบาล และดอกเตอร์ พี.เอ.ไนติงเกล ได้ไปสืบหาที่หลวงแห่งอื่นต่อไป และพบว่าที่หลังวัดพลับพลายชัย(วัดโคกหรือวัดคอก) มีที่หลวงอยู่ห่างจากถนนหลวงที่ตัดใหม่เป็นที่ลุ่มและเป็นในที่ที่รัฐบาลไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างใด ๆ แล้ว ก่อนนั้นรัฐบาลเคยใช้เป็นที่พักพิงชีวิตนักรบ (ตัดหัว) แล้วต่อมามีประชาชนคนจีนไปตั้งโรงเลี้ยงเปิดไก่ อำเภอกองทัพที่ไม่ได้เก็บผลประโยชน์แต่อย่างใด มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 2 ไร่เศษ เห็นว่าเหมาะที่จะใช้เป็นี่สร้างโรงพยาบาลได้ ถ้าหากซื้อที่ของพระรักษาเทพที่บังอยู่ระหว่างที่ดินหลวงกับถนนหลวงเพื่อเป็นทางออก ที่ของพระรักษาเทพผืนนี้มีเนื้อที่ 525 ตารางวา เจ้าของจะขายในราคา 100 ชั่ง

เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2441 พระยาเทเวศร์ วงษ์วิวัฒน์ เสนาบดีกระทรวงนครบาล ทำหนังสือทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช และทรงพระราชหัตถเลขา พระราชทานที่หลวงและให้รัฐบาลซื้อที่ดินของเอกชนที่กั้นอยู่

จึงนับได้ว่า โรงพยาบาลได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้สร้างขึ้นเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2441 ในที่ดิน 3 ไร่เศษ ตรงมุมถนนหลวงตัดกับถนนเสือป่า พื้นที่เป็นรูปคล้ายสี่เหลี่ยมด้านเท่า ในขั้นแรกให้สร้างโรงพยาบาล เป็นเรือนไม้ชั้นเดียว 2 หลัง และครัว 1 หลัง ใช้งบประมาณทั้งค่าซื้อที่ดินและค่าก่อสร้างรวมเป็นเงิน 23,872 บาท

โรงพยาบาลนี้ได้ลงมือสร้างขึ้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2441 เมื่อสร้างเสร็จแล้วได้ขนานนามว่า โรงพยาบาลหญิงหาเงิน

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า ความประสงค์ที่จะสร้างโรงพยาบาลนี้ขึ้น ในขั้นต้นมุ่งหมายเพียงแต่จะกำจัดการโรคมิให้แพร่หลาย โดยรับตรวจ และรักษาเฉพาะหญิงนครโสเภณีที่ป่วยเป็นโรคนี้

โรงพยาบาลแห่งนี้ จึงเป็นโรงพยาบาลเฉพาะโรค ในการรักษากามโรค หรือโรงพยาบาลกามโรคแห่งแรกของประเทศไทย

อายุของโรงพยาบาลกลางนั้น ถ้าจะให้นับตั้งแต่ที่มีชื่อเป็นอย่างอื่น แล้วต่อมาได้ชื่อว่าเป็นโรงพยาบาลกลางก็จะนับวันได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต คือวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2441 จะครบ 110 ปี

### การดำเนินการในตอนแรก

เมื่อได้สร้างเสร็จแล้ว ก็ได้รับตรวจรักษาหญิงที่ป่วยเป็นกามโรค และถ้ารายใดเห็นว่าจำเป็นจะรับไว้รักษาในโรงพยาบาลก็รับไว้รักษาด้วย

ต่อมามีประชาชนเข้ารับการตรวจรักษาโรคทั่วไปด้วยรวมทั้งคนไข้รายที่เป็นกามโรค โรงพยาบาลก็รับรักษาให้

นอกจากนั้น กรมพลตระเวน (กรมตำรวจ) ซึ่งยังไม่มีโรงพยาบาลสำหรับรักษาเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ขอใช้เป็นโรงพยาบาลรักษาตำรวจทั้งที่เจ็บป่วยตามธรรมชาติ หรือที่ได้รับบาดเจ็บจากการปราบปรามเหล่าอันธพาล ทั้งยังนิยมส่งคนบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ หรือจากการวิวาททำร้ายร่างกายเข้ามารักษาเป็นประจำ

เมื่อได้ดำเนินการไม่นานนัก โรงพยาบาลแห่งนี้ถูกโอนสังกัดกรมพลตระเวน และเรียกชื่อใหม่ว่า โรงพยาบาลพลตระเวน หรือโรงพยาบาลกรมพลตระเวน



### การเปลี่ยนชื่อเป็นโรงพยาบาลกลาง

แต่การเปลี่ยนโรงพยาบาลหญิงหาเงินไปเป็นโรงพยาบาลพลตระเวน ในปัจจุบันยังค้นหลักฐานเอกสารโดยแน่นอนไม่ได้ว่ามีขึ้นเมื่อใด ค้นได้แต่หลักฐานในการโอนโรงพยาบาลพลตระเวนจากกรมพลตระเวน หรือกรมตำรวจพระนครบาลกลับกรมสุขาภิบาลดั้งเดิม เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2458 และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อจากโรงพยาบาลกรมตระเวนเป็นโรงพยาบาลกลาง ซึ่งปรากฏตามหนังสือของเสนาบดีกระทรวงนครบาล

การที่โรงพยาบาลพลตระเวน โอนกลับจากกรมตำรวจพระนครบาล เข้าอยู่ในสังกัดกรมสุขาภิบาลกระทรวงนครบาลอีกใน พ.ศ. 2458 นั้น เนื่องจากโรงพยาบาลแห่งนี้รับภาระรักษาพยาบาลพลตระเวนที่เจ็บป่วยและรักษากามโรคให้แก่หญิงหาเงินแล้ว ปรากฏว่าการรักษาประชาชนทั่วไปที่ได้รับอันตรายจากบาดแผลถูกแทง ถูกฟัน และป่วยเป็นโรคทั่วไป ทำให้เกิดภาระหนักงบประมาณแก่กรมตำรวจพระนครบาลเป็นอันมาก

ยิ่งนานวันโรงพยาบาลแห่งนี้ยิ่งเป็นที่ขึ้นชอบของราษฎรและตำรวจมากขึ้น ในการรักษาบาดแผลโดยเฉพาะที่เกิดเป็นคดีจะต้องส่งฟ้องไปยังศาลยุติธรรม

### การโอนโรงพยาบาลกลางเข้าสังกัดกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย

ต่อมารัฐบาลได้เปลี่ยนกระทรวงนครบาลเป็นกระทรวงมหาดไทย และในวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2461 ได้มีประกาศตั้งกรมสาธารณสุข โดยยกการสุขาภิบาลจากกระทรวงนครบาลรวมกับกรมประชาภิบาล เพื่อร่วมกิจการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานครและหัวเมืองเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตามในขั้นแรกโรงพยาบาลกลางยังคงอยู่กับกรมแพทย์สุขาภิบาล กรมนครบาล กระทรวงมหาดไทย และโอนมาอยู่ในกองแพทย์สุขาภิบาล กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2468

### การโอนโรงพยาบาลกลางเข้าสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 รัฐบาลมีความประสงค์จะกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่น เมื่อจัดตั้งเทศบาลนครกรุงเทพขึ้นแล้วในปี พ.ศ. 2479 รัฐบาลได้โอนกิจการส่วนของกรมสาธารณสุข คือ โรงพยาบาลกลาง วชิรพยาบาล และกองสาธารณสุขพระนคร (ซึ่งมีโรงพยาบาลโรคติดต่อ) ให้เทศบาลนครกรุงเทพ

ข้าราชการที่โอนติดมากับกิจการ ให้ถือว่ามีฐานะเป็นข้าราชการ ซึ่งรัฐบาลสั่งให้มาทำงานเทศบาล

### การโอนโรงพยาบาลกลางเข้าสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เมื่อได้จัดตั้งกระทรวงสาธารณสุขขึ้นแล้ว รัฐบาลได้ประกาศโอนโรงพยาบาลกลางให้กรมการแพทย์ตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2485 ส่วนการปกครองยังอยู่ในเทศบาลนครกรุงเทพตามเดิม และให้กรมการแพทย์ดูแล และปรับปรุงด้านวิชาการ และการรักษา

### การโอนโรงพยาบาลกลางกลับคืนเข้าสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ

การโอนโรงพยาบาลกลางเข้าสังกัดกรมการแพทย์ในขณะนั้น เนื่องจากเทศบาลนครกรุงเทพยังมีงบประมาณน้อย และมีเจ้าหน้าที่แพทย์ พยาบาล ไม่พอ

แต่ต่อมาเทศบาลนครกรุงเทพมีงบประมาณ และเจ้าหน้าที่แพทย์พยาบาลมากขึ้น กระทรวงสาธารณสุขจึงคืนการปกครองดูแลของโรงพยาบาลกลาง และวชิรพยาบาล ให้เทศบาลนครกรุงเทพทั้งด้านธุรการ และวิชาการ ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2498

อย่างไรก็ตามการโอนเป็นที่เรียบร้อยในปี พ.ศ. 2503 โดยกรมการแพทย์มีคำสั่งย้าย นายแพทย์บุลศักดิ์ วัฒนผาสุก นายแพทย์ผู้อำนวยการกลับกรมการแพทย์ และเทศบาลนครกรุงเทพตั้งนายแพทย์คัมภีร์ มัลลิกะมาส เป็นแพทย์นายแพทย์ผู้อำนวยการแทนตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2503

โรงพยาบาลกลาง จึงอยู่ในสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพโดยสมบูรณ์ และต่อมาอยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน

### โรงพยาบาลกลางวันนี้

ปัจจุบัน โรงพยาบาลกลาง มีอายุครบ 111 ปี เป็นสถานที่ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค ส่งเสริมสนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ และปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมายอยู่ โดยได้มีการปรับปรุง พัฒนาด้านการบริการให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐในการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ สมเด็จพระสังฆราชได้วางศิลาฤกษ์การสร้างอาคารอเนกประสงค์ 20 ชั้น เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 เพื่อทดแทนอาคารเก่าด้วยเงินงบประมาณ 780 ล้านบาท และเปิดใช้อาคารอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2548 โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อให้บริการด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนฟื้นฟูสภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้ดีขึ้นโดยให้ชื่ออาคารแห่งนี้ว่า “อาคารอนุสรณ์ 100 ปี โรงพยาบาลกลาง”

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

วดี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพ ในสายตาของสังคมและยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ปัญญา เก้าพรพงศ์ (2537) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของนักสังคมสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบัน และนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน นั้น มีทั้งความพอใจและไม่พอใจ สำหรับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ส่วนในเรื่องความก้าวหน้านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความพึงพอใจในหน้าที่ ที่จะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและกลุ่มโอนย้ายพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุดคือ เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อันดับรองคือ ความชอบในงานประเภทนั้นเหมือนกัน

อนุรักษ์ ประดับมุข (2539) ได้ศึกษาแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติกองพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจึงได้ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรสและปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในด้านความอบอุ่นในองค์กร และความรับรู้โครงสร้าง

องค์การ โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด สำหรับแรงจูงใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ลักษณะงานการบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการและเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจเพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

สุภาดา คำสุชาติ (2536:66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการยอมรับนับถือ

นิกร ดุกสุกแก้ว (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิต โดยเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ทำงานกับคนพิการของราชการและเอกชน โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ 10 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน พบว่าบุคลากรทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนสูงกว่าในหน่วยงานเอกชนแต่ไม่มีความแตกต่างในปัจจัยจูงใจในด้านสวัสดิการ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาของตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ชมชื่น สมประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลโดยกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงทั้งหมด จำนวน 56 คน พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ

ทำงานของพยาบาล และรูปแบบที่เป็นแรงเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ระบบการบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและปัจจัยส่วนบุคคล

สบพร ชูทรานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความเครียด และสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์ พบว่า ทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องขนาดเล็ก มีความเครียดในการทำงานมากกว่าทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องขนาดใหญ่ และทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องที่ไม่เครื่องปรับอากาศมีความเครียดมากกว่าทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องที่มีเครื่องปรับอากาศ

ดุชนี ทิศนาจันททานี 2539 : 77 - 80) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 157 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (2540 : 160 - 161) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 285 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความเครียดในระดับน้อย และสถานที่ทำงานต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพยาบาลที่มีอายุ รายได้ ระดับการศึกษาทางการพยาบาล และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน พยาบาลที่มีอายุ ชั้นยศ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพยาบาลที่เพศ และรับการศึกษาทางการพยาบาลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

กรกนก อ่อนคำภา (2546) ได้ศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท แอคเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท แอคเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตมีความสัมพันธ์ผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้าน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและวิธีการวิจัย โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอ้างอิงแนวคิดของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 -115) ได้แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจลูกจ้างให้เกิดความพอใจในงานมี 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน มี 9 ด้าน ซึ่งบางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน” (Motivation-hygiene Theory) รวมทั้งสิ้น 14 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยดังกล่าวเพียง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผู้วิจัยคิดว่าจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานเป็นอย่างดี เพราะหากลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ตามที่ต้องการก็จะเกิดความไม่พอใจในงาน และทั้ง 2 ปัจจัยยังสามารถสรุปภาพรวมของแรงจูงใจที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในงานองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของความเครียด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ซึ่งอ้างอิงแนวคิดของ เซลเย (Selye. 1956 : 35 - 36) บิดาแห่งทฤษฎีความเครียด กล่าวคือเมื่อร่างกายถูกควบคุมด้วยความเครียดหรือทำให้เครียด ทำให้ร่างกายเราเปลี่ยนแปลงไป ขาดสมดุล และเมื่อร่างกายถูกคุกคามจะทำให้เกิดการตอบสนอง มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ชีววิทยา และชีวเคมีของร่างกายและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามปัจจัยภายใน เช่น อายุ เพศ พันธุกรรม ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น การรักษาด้วยฮอร์โมน ยาและอาหาร นอกจากนี้ความเครียดหลาย ๆ ชนิดที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะเพิ่มการกระตุ้นความเครียด มีผลทำให้การต้านทานต่อสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดลดลง นอกจากนี้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเมื่อต้องต่อสู้กับสิ่งที่เข้ามารบกวน แบ่งออกเป็น 3 ระยะคือระยะเตือน, ระยะต้านทาน และระยะหมดกำลัง ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

และในส่วนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยใช้แนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548) (ตามทฤษฎีของ Muchinsky. 2003 : 344) ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายโดยพิจารณาจากลักษณะทั่วไป โดยเลือกความพอใจและการกระตุ้นเร้า จำนวน 9 คู่ ได้แก่

1. ประทับใจในการทำงาน - เบื่อหน่ายในการทำงาน
2. เป็นที่พอใจ - ไม่เป็นที่พอใจ
3. มีความวิตกกังวล - ไม่มีความวิตกกังวล

4. มีความสุขในการทำงาน - รู้สึกกดดันในการทำงาน
5. มีความสะดวกสบาย - มีความยากลำบาก
6. ความราบรื่นในการทำงาน - มีอุปสรรคในการทำงาน
7. มีความตื่นตัวในการทำงาน - มีความเหนื่อยล้าในการทำงาน
8. มีความผ่อนคลาย - มีความตึงเครียด
9. ความง่ายในการทำงาน - ความยากในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตการทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์ และเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้องค์ประกอบต่าง ๆ ล้วนแต่มีผลต่อพฤติกรรมของลูกจ้างที่แสดงออกมาโดยตรงทั้งทางด้านสรีรวิทยาและทางด้านจิตใจ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามการวัดผล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการประเมินผลต่อไป.



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 7 ฝ่าย 19 กลุ่มบริการทางการแพทย์ และ 5 ศูนย์ จำนวน 596 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2552) โดยแยกตามหน่วยงาน ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	77 คน
2. ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี	29 คน
3. ฝ่ายพัสดุ	8 คน
4. ฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย	29 คน
5. ฝ่ายวิชาการ	32 คน
6. ฝ่ายการพยาบาล	115 คน
7. ฝ่ายโภชนาการ	23 คน
8. กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	10 คน
9. กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวชวิทยา	37 คน
10. กลุ่มงานอายุรกรรม	23 คน
11. กลุ่มงานกุมารเวชกรรม	8 คน
12. กลุ่มงานศัลยกรรม	56 คน



13. กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก	12 คน
14. กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม	30 คน
15. กลุ่มงานจักษุวิทยา	4 คน
16. กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก	6 คน
17. กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	9 คน
18. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	4 คน
19. กลุ่มงานรังสีวิทยา	14 คน
20. กลุ่มงานทันตกรรม	5 คน
21. กลุ่มงานพยาธิวิทยา	10 คน
22. กลุ่มงานธนาคารเลือด	3 คน
23. กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง	4 คน
24. กลุ่มงานเภสัชกรรม	19 คน
25. กลุ่มงานอนามัยชุมชน	8 คน
26. ศูนย์พัฒนาคุณภาพ	2 คน
27. ศูนย์ประกันสุขภาพ	12 คน
28. ศูนย์เครื่องมือแพทย์	1 คน
29. ศูนย์ดูแลเด็ก (เดย์แคร์)	2 คน
30. ศูนย์สารสนเทศและสถิติ	4 คน
รวมทั้งหมด	<u>596</u> คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ฝ่าย 19 กลุ่มบริการทางการแพทย์ และ 5 ศูนย์ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967 : 580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 239 คน ดังนี้

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

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 596 คน

e = ค่าความคาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้คือ 5% หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

$$\text{แทนสูตร } n = \frac{596}{1 + 596 \times (0.05)^2}$$

$$n = 239.35 \text{ หรือ } 239 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นเมื่อได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 239 ตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างจำนวน 5% ได้เท่ากับ 11.5 หรือ 12 คน รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมด 251 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 596 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นที่ 1

ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

สูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times \text{ประชากรทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

แทนสูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 251}{596}$$

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลูกจ้าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1.	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	77	32
2.	ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี	29	12
3.	ฝ่ายพัสดุ	8	3
4.	ฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย	29	12
5.	ฝ่ายวิชาการ	32	13
6.	ฝ่ายการพยาบาล	115	48
7.	ฝ่ายโภชนาการ	23	10
8.	กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	10	4
9.	กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวชวิทยา	37	16
10.	กลุ่มงานอายุรกรรม	23	10

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนลูกจ้าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
11.	กลุ่มงานกุมารเวชกรรม	8	3
12.	กลุ่มงานศัลยกรรม	56	24
13.	กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก	12	5
14.	กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม	30	13
15.	กลุ่มงานจักษุวิทยา	4	2
16.	กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก	6	3
17.	กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา	9	4
18.	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	4	2
19.	กลุ่มงานรังสีวิทยา	14	6
20.	กลุ่มงานทันตกรรม	5	2
21.	กลุ่มงานพยาธิวิทยา	10	4
22.	กลุ่มงานธนาคารเลือด	3	1
23.	กลุ่มงานชันสูตรโรคกลาง	4	2
24.	กลุ่มงานเภสัชกรรม	19	8
25.	กลุ่มงานอนามัยชุมชน	8	3
26.	ศูนย์พัฒนาคุณภาพ	2	1
27.	ศูนย์ประกันสุขภาพ	12	5
28.	ศูนย์เครื่องมือแพทย์	1	0
29.	ศูนย์ดูแลเด็ก (เดย์แคร์)	2	1
30.	ศูนย์สารสนเทศและสถิติ	4	2
รวมทั้งสิ้น		596	251

## ขั้นที่ 2

ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามได้ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Response Questions) คำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1. เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลกลาง (21 กรกฎาคม 2552) ลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 18}{4} \\ &= 10.5 \text{ หรือ } 11 \end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุในแบบสอบถาม

1. 18 - 28 ปี
2. 29 - 40 ปี
3. 41 - 51 ปี
4. 52 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4. ระยะเวลาทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงระยะเวลาทำงานได้โดยคำนวณ โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลกลาง (21 กรกฎาคม 2552) ลูกจ้างมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 - 37 ปี ดังนั้นการวิจัยจึงใช้ช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นเกณฑ์ ในการกำหนดช่วงระยะเวลาทำงานได้โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลาทำงาน} &= \frac{37 - 1}{4} \\ &= 9 \text{ ปี} \end{aligned}$$

แสดงช่วงระยะเวลาทำงาน

1. 1 - 9 ปี
2. 10 - 18 ปี
3. 19 - 27 ปี
4. 28 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนในการคำนวณ โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลกลาง (21 กรกฎาคม 2552) ลูกจ้างมีรายได้ตั้งแต่ 5,000 - 25,000 บาท ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงรายได้ต่อเดือนดังกล่าวเป็นเกณฑ์ ในการกำหนดช่วงรายได้โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{25,000 - 5,000}{4} \\ &= 5,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

แสดงช่วงรายได้ในแบบสอบถาม

1. 5,000 - 10,000 บาท
2. 10,001 - 15,000 บาท
3. 15,001 - 20,000 บาท
4. มากกว่า 20,001 บาท

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งคำถามออกเป็น 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน รวมทั้งหมด 21 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating Scale Method : Likert Scale Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท

อันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

คำถามเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3	คะแนน	หมายถึง	เฉยๆ
2	คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ดังนี้

<u>ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับแรงจูงใจในการทำงาน</u>
4.21 - 5.00	แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	แรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
2.61 - 3.40	แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อย
1.00 - 1.80	แรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating Scale Method : Likert Scale Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	บ่อยครั้งที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	บ่อยครั้ง
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อยครั้ง
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยครั้งที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

<u>ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความเครียดในการทำงาน</u>
4.21 - 5.00	ความเครียดในการทำงานระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความเครียดในการทำงานระดับมาก
2.61 - 3.40	ความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความเครียดในการทำงานระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความเครียดในการทำงานระดับน้อยที่สุด

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective Well-Being)

ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีด้วยกัน 9 ด้าน

- ประทับใจในการทำงาน - เบื่อหน่ายในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ
- เป็นที่พอใจ - ไม่เป็นที่พอใจ จำนวน 1 ข้อ
- มีความวิตกกังวล - ไม่มีความวิตกกังวล จำนวน 1 ข้อ
- มีความสุขในการทำงาน - รู้สึกกดดันในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ
- มีความสะดวกสบาย - มีความยากลำบาก จำนวน 1 ข้อ
- ความราบรื่นในการทำงาน - มีอุปสรรคในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ
- มีความตื่นเต้นในการทำงาน - มีความเหนื่อยล้าในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ
- มีความผ่อนคลาย - มีความตึงเครียด จำนวน 1 ข้อ
- ความง่ายในการทำงาน - ความยากในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective Well-Being) ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่ลูกจ้างต้องตอบมีคำตอบที่กำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและต่ำสุดด้วย โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ดีมาก
- 4 คะแนน หมายถึง ดี
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่ดี
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective Well-Being) ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ดังนี้



ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
4.21 - 5.00	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ระดับมาก
2.61 - 3.40	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม และปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9403 โดยแบ่งออกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7449, 0.6776, 0.9387, 0.9016, 0.9405, 0.7514, 0.7118, 0.8952, 0.7556 และ 0.8333 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงาน โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9405 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9589 ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาในครั้งนี้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระจายแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ตามสัดส่วนที่ได้แบ่งไว้กรอกแบบสอบถาม

1.2 รวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้เป็นระยะๆ โดยจะได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไว้จนครบจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางของการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้

### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

1.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนด

ไว้ล่วงหน้า

1.3 การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อ การประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 3 ความเครียดในการทำงาน และตอนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation ; S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 3 ความเครียดในการทำงาน และตอนที่ 4 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

2.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้

2.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ให้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 การหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (เตื่อนจิตต์ จิตต์อารีย์. 1999: 236) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

$$P = \left( \frac{f}{n} \right) \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สูตรหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์วิตนะ. 2541 : 65)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละหน่วยยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก จากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ. 1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ใช้สูตรดังนี้ (Sekaran, Uma. 1992 : 287 อ้างอิง ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546 : 55)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน  $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน  $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left( \frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left( \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ $t$ แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{x}_1$ แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$ แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$s_1^2$ แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$s_2^2$ แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$n_1$ แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$ แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$df$ แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

### 3.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แบบทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 293)

3.2.1 ค่า F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 135) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 249)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	$SS_b$	$k-1$	$MS_b$	$MS_b / MS_w$
ภายในกลุ่ม	$SS_w$	$n-k$	$MS_w$	
ทั้งหมด	$SS_t$	$n-1$		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม $df_b$
	n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม $df_w$
เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	$MS_b$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$SS_b$	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	$SS_w$	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$df_b$	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$df_w$	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha = 0.05$  หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least - Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{เมื่อ } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่  $df_w = n-k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error ( $MS_w$ )

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$n_i$  แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

$n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

3.2.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe ( $\beta$ ) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (Hartung. 2001 : 300) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left[ 1 - \frac{n_i}{N} \right] S_1^2$$

เมื่อ  $\beta$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม  
(Mean Square between group)

$MS_{(W)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม  
(Mean Square within group) สำหรับ Brown- Forsythe

$k$  แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

$n_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่  $i$

$N$  แทน จำนวนประชากร

$S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่  $i$

3.2.3 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 ( วิเชียร เกศสิงห์.2543:116 ) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)} \left[ 1 + \frac{1}{\left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \right]}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(W)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม  
(Mean Square within group) สำหรับ Brown- Forsythe

$\bar{X}_i$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$\bar{X}_j$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

$n_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่  $i$

$n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่  $j$



3.2.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 314) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่แรงจูงใจในการทำงาน และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 316)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	แทน	Least Significant Difference
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

ในโรงพยาบาลกลาง

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนและร้อยละ แสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	88	35.1
	หญิง	163	64.9
	<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>
2. อายุ	18 - 28 ปี	78	31.0
	29 - 40 ปี	83	33.1
	41 - 51 ปี	60	23.9
	52 ปีขึ้นไป	30	12.0
	<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	118	47.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	114	45.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	19	7.6
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>
<b>4. ระยะเวลาทำงาน</b>		
1 - 9 ปี	165	65.7
10 - 18 ปี	33	13.2
19 - 27 ปี	42	16.7
28 ปีขึ้นไป	11	4.4
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
5,000 - 10,000 บาท	140	55.8
10,001 - 15,000 บาท	80	31.8
15,001 - 20,000 บาท	16	6.4
มากกว่า 20,001 บาท	15	6.0
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 251 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ด้านเพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 และเพศชาย 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10

**ด้านอายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29 - 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 รองลงมาคือ อายุ 18 - 28 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุ 41 - 51 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ อายุ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

**ด้านสถานภาพสมรส** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

**ด้านระยะเวลาทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 9 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาคือระยะเวลาทำงาน 19 - 27 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.70 ระยะเวลาทำงาน 10 - 18 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และ ระยะเวลาทำงาน 28 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

**ด้านรายได้ต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

เนื่องจากมีบางอันตรายภาคขึ้นของระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความถี่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตาม ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน รวมชั้นใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>4. ระยะเวลาทำงาน</b>		
1 - 9 ปี	165	65.7
10 - 18 ปี	33	13.2
19 ปีขึ้นไป	53	21.1
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
5,000 - 10,000 บาท	140	55.8
10,001 - 15,000 บาท	80	31.8
มากกว่า 15,001 บาท	31	12.4
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตาม ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน จัดกลุ่มใหม่ จำนวน 251 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**ด้านระยะเวลาทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 9 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 19 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และ ระยะเวลาทำงาน 10 - 18 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

**ด้านรายได้ต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40



## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำนวน 10 ด้าน 21 ข้อ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงได้ดังตาราง 4

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา	3.98	0.76	มาก
2. ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.90	0.77	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.94	0.76	มาก
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
3. ท่านได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.81	0.76	มาก
4. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.50	0.93	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.65	0.84	มาก
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>			
5. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว	3.46	0.93	มาก
6. ท่านคิดว่าระบบการทำงานมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	3.36	0.95	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.41	0.94	มาก
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
7. ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.57	0.88	มาก
8. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.33	0.94	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.45	0.91	มาก
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>			
9. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.30	1.15	ปานกลาง
10. ท่านมีความก้าวหน้าทัดเทียมเพื่อนคนอื่น	3.37	0.82	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.33	0.98	ปานกลาง



ตาราง 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>			
11. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	3.15	0.90	ปานกลาง
12. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับ อาทิ สิทธิการลาหยุด ค่าตอบแทน หรือสิทธิในการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.21	1.02	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.18	0.96	ปานกลาง
<b>ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>			
13. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือได้เป็นอย่างดี	3.92	0.81	มาก
14. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจและเป็นกันเองไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.57	0.96	มาก
15. ท่านรู้สึกว่ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจและมีความเป็นมิตรกับท่านบ่อยครั้ง	3.56	1.01	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.68	0.92	มาก
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>			
16. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงานที่ทันสมัยสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.52	0.89	มาก
17. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ ระเบียบ / ข้อบังคับ ฯลฯ เกี่ยวกับการทำงานแก่ลูกจ้างโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.88	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.53	0.88	มาก
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
18. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.15	0.99	ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ	3.54	0.98	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.34	0.98	ปานกลาง
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>			
20. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.35	0.97	ปานกลาง
21. ท่านเห็นด้วยในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.37	0.96	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.36	0.96	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการทำงาน</b>	3.50	0.55	มาก

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 นอกจากนี้ยังพบว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.68, 3.65, 3.53 และ 3.45 ตามลำดับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.36, 3.34, 3.33 และ 3.18 ตามลำดับ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสามารถทำงานได้เสร็จตรงตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการเข้ากับเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีน้ำใจและมีความเป็นมิตรบ่อยครั้ง อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรู้สึกว่าคุณร่วมงานมีความจริงใจและเป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ ระเบียบ/ข้อบังคับ ฯลฯ เกี่ยวกับการทำงานแก่ลูกจ้างในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือหน่วยงานมีระบบการ

บริหารงานที่ทันสมัย สามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

แรงจูงใจในการทำงานความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ ระบบการทำงานที่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่าง อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความก้าวหน้าทัดเทียมเพื่อนคนอื่น อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสวัสดิการที่ได้รับ อาทิ สิทธิการ

ลาหยุด ค่าตอบแทน หรือสิทธิในการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15



### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำนวน 20 ข้อ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

	ความเครียดในการทำงาน	ระดับความเครียด		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	2.86	1.03	ปานกลาง
2.	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	2.87	1.02	ปานกลาง
3.	ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	2.72	1.16	ปานกลาง
4.	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	2.70	1.15	ปานกลาง
5.	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	2.35	1.06	น้อย
6.	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	3.10	1.08	ปานกลาง
7.	ท่านมักต้องเสี่ยงง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	1.86	1.05	น้อย
8.	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	2.21	1.07	น้อย
9.	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	2.15	1.07	น้อย
10.	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	2.45	1.25	น้อย
11.	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	3.29	1.20	ปานกลาง
12.	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	2.22	1.18	น้อย
13.	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	2.31	1.10	น้อย
14.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	1.78	1.02	น้อยที่สุด
15.	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	2.58	1.20	น้อย
16.	ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ	2.36	1.14	น้อย
17.	ท่านรู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	1.80	0.97	น้อยที่สุด
18.	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	2.13	1.10	น้อย
19.	ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	1.91	1.09	น้อย
20.	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	2.02	1.09	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมของความเครียดในการทำงาน		2.38	0.73	น้อย

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของ  
ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับ  
ความเครียดน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือน  
ที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน เครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน  
เรื่องต่าง ๆ เปื่อหน่วยที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ ปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน  
และสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน อยู่ในระดับความเครียดปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.29, 3.10, 2.87, 2.86, 2.72 และ 2.70 ตามลำดับ มีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย  
หลังหรือไหล่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ทำงานผิดพลาดจากที่  
ได้รับมอบหมาย กลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีอาการมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ  
คิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ รู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอน  
ทั้งวัน รู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ รู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน รู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และมัก  
ท้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุ อยู่ในระดับความเครียดน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.45, 2.36,  
2.35, 2.31, 2.22, 2.21, 2.15, 2.13, 2.02, 1.91 และ 1.86 ตามลำดับ รู้สึกกระวนกระวายอยู่  
ตลอดเวลา และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต อยู่ในระดับความเครียดน้อยที่สุด โดยมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 และ 1.78 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ในโรงพยาบาลกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
จำนวน 9 ข้อ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง  
ในโรงพยาบาลกลาง

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน	ระดับความพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (ประทับใจในการทำงาน _____ เป็นที่น่าพอใจในการทำงาน)	3.46	1.02	มาก
2. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (เป็นที่พอใจ _____ ไม่เป็นที่พอใจ)	3.42	0.99	มาก
3. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (ไม่มีความวิตกกังวล _____ มีความวิตกกังวล)	3.21	0.99	ปานกลาง
4. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (มีความสุขในการทำงาน _____ รู้สึกกดดันในการทำงาน)	3.43	1.03	มาก
5. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (มีความสะดวกสบาย _____ มีความยากลำบาก)	3.31	0.95	ปานกลาง
6. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (ความราบรื่นในการทำงาน _____ มีอุปสรรคในการทำงาน)	3.30	0.94	ปานกลาง
7. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (มีความตื่นเต้นในการทำงาน _____ มีอุปสรรคในการทำงาน)	3.12	0.97	ปานกลาง
8. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (มีความผ่อนคลาย _____ มีความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน)	3.11	0.92	ปานกลาง
9. ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานอย่างไร (ความง่ายในการทำงาน _____ ความยากในการทำงาน)	3.25	0.88	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน</b>	<b>3.29</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความประทับใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และเป็นที่พอใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.43 และ 3.42 ตามลำดับ มีความสะดวกสบาย มีความราบรื่นในการทำงาน มีความง่ายในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวล มีความตื่นตัวในการทำงาน และมีความผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.30, 3.25, 3.21, 3.12 และ 3.11 ตามลำดับ





## การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 5 สมมติฐาน ดังนี้

### เพศ

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** เพศต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : เพศต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า  $t$  โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent  $t$ -test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.( $p$ ) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

ความเครียดในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	3.240	0.073
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	0.013	0.910
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	1.225	0.269
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	0.447	0.504
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	0.776	0.379
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	2.962	0.086
7. ท่านมักต้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	6.556*	0.011
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	0.001	0.969
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	0.816	0.367
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.039	0.844
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	0.209	0.648
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสี่ยงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	0.116	0.734
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	0.142	0.707
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	0.067	0.796
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่	0.343	0.559
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	1.981	0.161
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	3.711	0.055
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	0.299	0.585
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	0.559	0.455
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	0.318	0.573
รวม	1.993	0.159

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น ดังนี้

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.073 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.910 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.504 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.379 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.086 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกว่ามักต้องเสียจ่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ Prob.(p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.969 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกอ่อนเพลีย ยากนอนทั้งวัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกที่นอนไม่หลับ เพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.844 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.648 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกมือสั่น เสี่ยงสั่นปากสั่น เวลาไม่พอใจ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.734 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.797 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

หลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.559 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.161 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.585 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านการมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.455 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.573 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances assumed)

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการทำงาน	เพศ	t-test for equality of means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	ชาย	2.90	1.161	0.543	249	0.588
	หญิง	2.83	0.970			
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ	ชาย	2.90	1.035	0.415	249	0.678
	หญิง	2.85	1.019			
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน	ชาย	2.72	1.090	0.061	249	0.951
	หญิง	2.71	1.204			
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงาน เร่งด่วน	ชาย	2.78	1.139	0.792	249	0.429
	หญิง	2.66	1.171			
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับ มอบหมาย	ชาย	2.36	1.105	0.099	249	0.921
	หญิง	2.34	1.039			
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงาน เป็นเวลานาน	ชาย	3.06	1.014	-.423	249	0.672
	หญิง	3.12	1.117			
7. ท่านมักต้องเสีงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ชาย	2.06	1.156	2.118*	156.292	0.036
	หญิง	1.76	0.986			
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่ สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ชาย	2.42	1.047	2.290*	249	0.023
	หญิง	2.09	1.072			
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	ชาย	2.26	1.011	1.107	249	0.269
	หญิง	2.10	1.103			
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือ กังวลใจ	ชาย	2.53	1.240	0.779	249	0.437
	หญิง	2.40	1.260			
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ชาย	3.26	1.198	-.323	249	0.747
	หญิง	3.31	1.209			
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่ พอใจ	ชาย	2.29	1.136	0.670	249	0.504
	หญิง	2.19	1.214			
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่ง ต่าง ๆ	ชาย	2.38	1.055	0.755	249	0.451
	หญิง	2.27	1.129			
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	ชาย	1.86	0.972	0.850	249	0.396
	หญิง	1.74	1.050			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	t-test for equality of means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่	ชาย	2.54	1.173	-0.426	249	0.670
	หญิง	2.61	1.223			
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ	ชาย	2.43	1.048	0.664	249	0.507
	หญิง	2.33	1.191			
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ชาย	1.84	0.869	0.476	249	0.635
	หญิง	1.77	1.036			
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ชาย	2.19	1.048	0.648	249	0.518
	หญิง	2.09	1.139			
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	ชาย	2.00	1.017	0.928	249	0.354
	หญิง	1.86	1.141			
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ชาย	2.06	1.059	0.470	249	0.639
	หญิง	2.00	1.116			
รวม	ชาย	2.44	0.664	0.925	249	0.356
	หญิง	2.35	0.773			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีผลต่อความเครียดทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า

ความเครียดในการทำงานโดยรวมเปรียบเทียบกับเพศของลูกจ้าง เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.588 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.678 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.951 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.921 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.672 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ท่านมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง



8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ สาเหตุเมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.437 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.747 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.504 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.451 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.396 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.670 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.635 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.518 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.354 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.639 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อายุ

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** อายุต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : อายุต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

	ความเครียดในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.	ท่านรู้สึกเป็นหน่วยที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	3.824*	3	247	0.011
2.	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	1.978	3	247	0.118
3.	ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน	0.351	3	247	0.788
4.	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	0.179	3	247	0.911
5.	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	0.416	3	247	0.742
6.	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	0.558	3	247	0.643
7.	ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	2.364	3	247	0.072
8.	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	0.478	3	247	0.698
9.	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	1.808	3	247	0.146
10.	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.475	3	247	0.700
11.	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่าย	1.901	3	247	0.130
12.	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	0.970	3	247	0.408
13.	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	2.490	3	247	0.061
14.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	2.160	3	247	0.093
15.	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลัง หรือไหล่	0.417	3	247	0.741
16.	ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ	1.087	3	247	0.355
17.	ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระวายเป็นอยู่ตลอดเวลา	0.592	3	247	0.621
18.	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	1.859	3	247	0.137
19.	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	0.901	3	247	0.441
20.	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	2.573	3	247	0.055
	ผลรวมความเครียด	0.167	3	247	0.919

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า

น้อยกว่า 0.05 ผลการแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความเครียดในการทำงานโดยรวมเปรียบเทียบกับอายุของลูกจ้าง โดยทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.919 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	Brown-Forsythe	2.314	3	142.098	0.79

จากตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.788 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.742 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.643 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.698 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.146 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามันหนักไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.700 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามือสั่น เื่อยสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.408 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.093 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.741 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าหงุดหงิด ไร้ความสนใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.355 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.621 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน





ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล-กลาง จำแนกตามอายุ

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.720	3	1.240	1.186	0.316
	ภายในกลุ่ม	258.201	247	1.045		
	รวม	261.920	250			
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.644	3	1.548	1.145	0.331
	ภายในกลุ่ม	333.835	247	1.352		
	รวม	338.478	250			
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ระหว่างกลุ่ม	13.888	3	4.629	3.548*	0.015
	ภายในกลุ่ม	322.295	247	1.305		
	รวม	336.183	250			
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	6.237	3	2.079	1.866	0.136
	ภายในกลุ่ม	275.205	247	1.114		
	รวม	281.442	250			
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ระหว่างกลุ่ม	2.284	3	0.965	0.824	0.482
	ภายในกลุ่ม	289.201	247	1.171		
	รวม	292.096	250			
7. ท่านมักหืองเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	2.549	3	0.850	0.760	0.517
	ภายในกลุ่ม	276.112	247	1.118		
	รวม	278.661	250			
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ระหว่างกลุ่ม	7.757	3	2.586	2.280	0.080
	ภายในกลุ่ม	280.052	247	1.134		
	รวม	287.809	250			
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	ระหว่างกลุ่ม	16.201	3	5.400	4.914**	0.002
	ภายในกลุ่ม	271.425	247	1.099		
	รวม	287.625	250			
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.118	3	2.039	1.305	0.273
	ภายในกลุ่ม	386.009	247	1.563		
	รวม	392.127	250			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงิน เดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่า ใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.379	3	0.460	0.315	0.815
	ภายในกลุ่ม	360.804	247	1.461		
	รวม	362.183	250			
12. ท่านรู้สึกมีข้อสงสัย ปากสั้นเวลาไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.520	3	1.507	1.071	0.362
	ภายในกลุ่ม	347.535	247	1.407		
	รวม	352.056	250			
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาด ในการทำสิ่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	18.243	3	6.081	5.254**	0.002
	ภายในกลุ่ม	285.892	247	1.157		
	รวม	304.135	250			
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มี คุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3.235	3	1.078	1.030	0.380
	ภายในกลุ่ม	258.573	247	1.047		
	รวม	261.806	250			
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็ง กล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ระหว่างกลุ่ม	10.252	3	3.417	2.395	0.069
	ภายในกลุ่ม	352.481	247	1.427		
	รวม	362.733	250			
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.212	3	0.071	0.054	0.984
	ภายในกลุ่ม	326.067	247	1.320		
	รวม	326.279	250			
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวาย อยู่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.897	3	0.632	0.656	0.580
	ภายในกลุ่ม	238.142	247	0.964		
	รวม	240.040	250			
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	6.976	3	2.325	1.917	0.127
	ภายในกลุ่ม	299.685	247	1.213		
	รวม	306.661	250			
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยาก พบปะผู้คน	ระหว่างกลุ่ม	2.885	3	0.962	0.794	0.498
	ภายในกลุ่ม	299.187	247	1.211		
	รวม	302.072	250			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
20. ท่านรู้สึกมีความทุกข์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.679	3	1.226	2.295	0.078
	ภายในกลุ่ม	131.985	247	0.534		
	รวม	135.664	250			

\*p &lt; .05, \*\*p &lt; .01

จากตาราง 12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.316 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.331 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.136 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า

ทำงานผิดพลาดที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.482 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักท้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.517 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านความรู้สึกมักท้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลียอยากนอนทั้งวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.273 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.815 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการ

ทำงานในด้านรู้สึกว่กังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามีกลิ่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ามีกลิ่น เสียงสั่น ปากสั่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่กลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่กลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่หงุดหงิด รำคาญใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.984 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่หงุดหงิด รำคาญใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.580 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่กระวน

กระวายเป็นอยู่ตลอดเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.127 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.498 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.361 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า

ความเครียดในการทำงาน ใน ด้านรู้สึกว่าคุณสับสนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกสับสนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 13

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าคุณอ่อนเพลียอยากนอนทั้งวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant

Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 14

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าการผลิตผลผลิตในการทำงานต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าการผลิตผลผลิตในการทำงานต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 15

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	18 - 28 ปี	29 - 40 ปี	41 - 51ปี	52 ปีขึ้นไป
		2.8846	2.7711	2.6833	2.1000
18 - 28 ปี	2.8846	-	0.1135	0.2013	0.7846**
		-	(0.529)	(0.306)	(0.002)
29 - 40 ปี	2.7711	-	-	0.878	0.6711**
		-	-	(0.651)	(0.006)
41 - 51 ปี	2.6833	-	-	-	0.5833*
		-	-	-	(0.023)
52 ปี ขึ้นไป	2.1000	-	-	-	-
		-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 18 - 28 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 18 - 28 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.7846

2. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 40 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 40 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6711

3. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 51 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 51 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5833

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างใน  
โรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่  
ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	18 - 28 ปี	29 - 40 ปี	41 - 51ปี	52 ปีขึ้นไป
		2.3846	2.2169	2.1000	1.5333
18 - 28 ปี	2.3846	-	0.1677	0.2846	0.8513**
		-	(0.311)	(0.115)	(0.000)
29 - 40 ปี	2.2169	-	-	0.1169	0.6835**
		-	-	(0.511)	(0.002)
41 - 51 ปี	2.1000	-	-	-	0.5667*
		-	-	-	(0.016)
52 ปี ขึ้นไป	1.5333	-	-	-	-
		-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของ  
ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบ  
รายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 18 - 28 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Prob-  
ability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ  
18 - 28 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ในระดับสูง  
กว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.8513

2. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 40 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Prob-  
ability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ  
29 - 40 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ในระดับสูง  
กว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6835

3. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 51 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 51 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5667

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	18 - 28 ปี	29 - 40 ปี	41 - 51ปี	52 ปีขึ้นไป
		2.5385	2.4217	2.2000	1.6667
18 - 28 ปี	2.5385	-	0.1168	0.3385	0.8718**
		-	(0.492)	(0.068)	(0.000)
29 - 40 ปี	2.4217	-	-	0.2217	0.7550**
		-	-	(0.225)	(0.001)
41 - 51 ปี	2.2000	-	-	-	0.5333*
		-	-	-	(0.028)
52 ปี ขึ้นไป	1.6667	-	-	-	-
		-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 18 - 28 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 18 - 28 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ

ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.8718

2. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 40 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 40 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกถึงความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.7550

3. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 51 ปี กับช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 51 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกถึงความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5333

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



### สถานภาพสมรส

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

ความเครียดในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	0.300	2	248	0.741
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	2.072	2	248	0.128
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน	0.377	2	248	0.686
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	1.023	2	248	0.361
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	0.572	2	248	0.565
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลา นาน	0.262	2	248	0.769
7. ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	0.804	2	248	0.449
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่ สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	2.157	2	248	0.118
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	0.013	2	248	0.987
10. ท่านรู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.287	2	248	0.751
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่าย	0.677	2	248	0.509
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	0.311	2	248	0.733
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	0.055	2	248	0.946
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังใน ชีวิต	0.037	2	248	0.964
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลัง หรือไหล่	0.116	2	248	0.890
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	0.359	2	248	0.699
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	0.392	2	248	0.676
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	0.079	2	248	0.924
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	0.638	2	248	0.529
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	3.094*	2	248	0.047
ผลรวมความเครียด	0.276	2	248	0.759

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่า

ความเครียดในการทำงานโดยรวมเปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสของลูกจ้าง โดยทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ในการทดสอบพบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.759 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.741 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.686 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.361 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.565 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.769 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักท้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.449 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.987 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.751 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามือสั่น เสี่ยงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.733 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณหรือเครื่องกล้ำเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.890 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณหงุดหงิด รำคาญใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.699 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.676 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณตนเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.529 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล-กลาง ในด้านความรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงาน	Brown-Forsythe	0.287	2	66.926	0.752



จากตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.752 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	ระหว่างกลุ่ม	2.016	2	1.008	0.933	0.395
	ภายในกลุ่ม	268.103	248	1.081		
	รวม	270.120	250			
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.283	2	0.642	0.611	0.544
	ภายในกลุ่ม	260.637	248	1.051		
	รวม	261.920	250			
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.385	2	0.193	0.141	0.868
	ภายในกลุ่ม	338.093	248	1.363		
	รวม	338.478	250			
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ระหว่างกลุ่ม	2.859	2	1.430	1.064	0.347
	ภายในกลุ่ม	333.324	248	1.344		
	รวม	336.183	250			
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	0.288	0.750
	ภายในกลุ่ม	280.790	248	1.132		
	รวม	281.442	250			
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ระหว่างกลุ่ม	0.716	2	0.358	0.305	0.738
	ภายในกลุ่ม	291.379	248	1.175		
	รวม	292.096	250			
7. ท่านมักท้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.064	0.938
	ภายในกลุ่ม	278.517	248	1.123		
	รวม	278.661	250			

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ระหว่างกลุ่ม	0.059	2	0.029	0.025	0.975
	ภายในกลุ่ม	287.750	248	1.160		
	รวม	287.809	250			
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	ระหว่างกลุ่ม	7.924	2	3.962	3.513*	0.031
	ภายในกลุ่ม	279.702	248	1.128		
	รวม	287.625	250			
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.061	2	1.031	0.655	0.520
	ภายในกลุ่ม	390.066	248	1.573		
	รวม	392.127	250			
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.666	2	0.333	0.228	0.796
	ภายในกลุ่ม	361.517	248	1.458		
	รวม	362.183	250			
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.387	0.273	0.761
	ภายในกลุ่ม	351.282	248	1.416		
	รวม	352.056	250			
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.204	2	2.102	1.738	0.178
	ภายในกลุ่ม	299.932	248	1.209		
	รวม	304.135	250			
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.261	2	0.131	0.124	0.884
	ภายในกลุ่ม	261.547	248	1.055		
	รวม	261.809	250			
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่	ระหว่างกลุ่ม	0.326	2	0.163	0.112	0.894
	ภายในกลุ่ม	362.407	248	1.461		
	รวม	362.733	250			
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.006	2	2.003	1.541	0.216
	ภายในกลุ่ม	322.273	248	1.299		
	รวม	326.279	250			
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวาย อยู่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.102	2	0.051	0.053	0.949
	ภายในกลุ่ม	239.938	248	0.967		
	รวม	240.040	250			

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
18. ท่านรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	1.770	2	0.885	0.720	0.488
	ภายในกลุ่ม	304.891	248	1.229		
	รวม	306.661	250			
19. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คน	ระหว่างกลุ่ม	1.720	2	0.860	0.710	0.493
	ภายในกลุ่ม	300.352	248	1.211		
	รวม	302.072	250			

\*p &lt; .05

จากตาราง 18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.395 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.544 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.868 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.347 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.750 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกรู้สึกมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.938 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกรู้สึกมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.975 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า

อ่อนเพลีย อยากรอนอนทั้งวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ารอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.520 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ารอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.796 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ากังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามีอ้วน เสี่ยงอ้วน ปากสั่นเวลาไม่พอใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.761 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ามีอ้วน เสี่ยงอ้วน ปากสั่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.884 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียด

ในการทำงานในด้านรู้สึกปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกค้าฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า หงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.949 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกค้าฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.488 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกค้าฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า ตนเองขาดสมาธิไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.493 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกค้าฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า ไม่อยากพบปะผู้คนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกค้าในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสของลูกค้าฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่า อ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ

Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกว่าย่ำแย่ อียากนอนทั้งวัน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส / อยู่ด้วยกัน	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
		2.3475	2.0000	1.9474
โสด	2.3475	-	0.3475*	0.4001
		-	(0.013)	(0.129)
สมรส / อยู่ด้วยกัน	2.0000	-	-	0.0526
		-	-	(0.842)
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	1.9474	-	-	-
		-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกว่าย่ำแย่ อียากนอนทั้งวัน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่สถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีสถานภาพโสด จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกว่าย่ำแย่ อียากนอนทั้งวัน ในระดับสูงกว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3475

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ระยะเวลาทำงาน

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** ระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาทำงาน โดยใช้ Levene's test

	ความเครียดในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	6.494**	2	248	0.002
2.	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	8.303**	2	248	0.000
3.	ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน	0.401	2	248	0.670
4.	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	0.233	2	248	0.792
5.	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	1.391	2	248	0.251
6.	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลายาวนาน	0.178	2	248	0.837
7.	ท่านมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบสาเหตุ	4.848**	2	248	0.009
8.	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่ สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	1.682	2	248	0.188
9.	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	1.920	2	248	0.149
10.	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.456	2	248	0.634
11.	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่าย	0.530	2	248	0.589
12.	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	0.293	2	248	0.746
13.	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	0.282	2	248	0.755
14.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังใน ชีวิต	0.069	2	248	0.933
15.	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลัง หรือไหล่	2.740	2	248	0.067
16.	ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	0.168	2	248	0.845
17.	ท่านรู้สึกว่ากระบวนการอยู่ตลอดเวลา	2.248	2	248	0.108
18.	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	0.001	2	248	0.999
19.	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	2.567	2	248	0.079
20.	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	0.635	2	248	0.531
	ผลรวมความเครียด	1.612	2	248	0.202

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น ดังนี้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	Brown-Forsythe	3.147	2	95.574	0.047

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง  
ในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ	Brown-Forsythe	0.842	2	89.567	0.434

จากตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง  
ในโรงพยาบาลกลางในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน  
โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้าน  
รู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.434 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ  
ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของ  
ลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ  
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน  
มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.670 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธ  
สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการ  
ทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Prob-  
ability (p) เท่ากับ 0.792 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ  
ฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ  
สมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Prob-  
ability (p) เท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ  
ฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ  
สมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.837 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง  
ในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	Brown-Forsythe	1.807	2	96.367	0.170

จากตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกว่ามักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.170 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.188 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน



ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.999 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.531 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน



ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล-กลาง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.507	2	1.253	0.925	0.398
	ภายในกลุ่ม	335.971	248	1.355		
	รวม	338.478	250			
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ระหว่างกลุ่ม	7.322	2	3.661	2.761	0.065
	ภายในกลุ่ม	328.861	248	1.326		
	รวม	336.183	250			
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	7.190	2	3.595	3.251*	0.040
	ภายในกลุ่ม	274.252	248	1.106		
	รวม	281.442	250			
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ระหว่างกลุ่ม	5.996	2	2.998	2.599	0.076
	ภายในกลุ่ม	286.100	248	1.154		
	รวม	292.096	250			
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ระหว่างกลุ่ม	4.283	2	2.142	1.873	0.156
	ภายในกลุ่ม	283.525	248	1.143		
	รวม	287.809	250			
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	ระหว่างกลุ่ม	6.608	2	3.304	2.916	0.056
	ภายในกลุ่ม	281.018	248	1.133		
	รวม	287.625	250			
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.533	2	2.267	1.450	0.236
	ภายในกลุ่ม	387.594	248	1.563		
	รวม	392.127	250			
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.847	2	1.423	0.982	0.376
	ภายในกลุ่ม	359.337	248	1.449		
	รวม	362.183	250			
12. ท่านรู้สึกมีกลิ่น เสียกลิ่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.239	2	0.620	0.438	0.646
	ภายในกลุ่ม	350.817	248	1.415		
	รวม	352.056	250			

ตาราง 24 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
13. ท่านรู้สึกถึงความผิดพลาด ในการทำสิ่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	7.875	2	3.937	3.296*	0.039
	ภายในกลุ่ม	296.260	248	1.195		
	รวม	304.135	250			
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มี คุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.845	2	0.423	0.402	0.670
	ภายในกลุ่ม	260.964	248	1.052		
	รวม	261.809	250			
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็ง กล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	ระหว่างกลุ่ม	1.819	2	0.910	0.625	0.536
	ภายในกลุ่ม	360.914	248	1.455		
	รวม	362.733	250			
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.456	2	1.228	0.940	0.392
	ภายในกลุ่ม	323.833	248	1.306		
	รวม	326.279	250			
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวาย อยู่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.108	2	1.004	0.817	0.443
	ภายในกลุ่ม	239.932	248	1.228		
	รวม	240.040	250			
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	2.007	2	1.004	0.817	0.443
	ภายในกลุ่ม	304.654	248	1.228		
	รวม	306.661	250			
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยาก พบปะผู้คน	ระหว่างกลุ่ม	2.363	2	1.182	0.978	0.378
	ภายในกลุ่ม	299.708	248	1.209		
	รวม	302.072	250			
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.058	2	2.029	1.701	0.185
	ภายในกลุ่ม	295.799	248	1.193		
	รวม	299.857	250			

\*p &lt; .05

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า



ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.398 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย

อ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.236 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่กังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.376 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงาน ของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่กังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกมือสั่น เสียสั่น ปากสั่น มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.646 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกมือสั่น เสียสั่น ปากสั่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.670 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียด

ในการทำงานในด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าหงุดหงิด รำคาญใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.392 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ หงุดหงิด รำคาญใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่กระบวนการอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ กระบวนการอยู่ตลอดเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ตนเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.443 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ ตนเองขาดสมาธิไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ไม่อยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.378 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ ไม่อยากพบปะผู้คนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่มีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.185 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ มีความทุกข์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

จากทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนก ตามระยะเวลาทำงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 25

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาทำงานของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 26

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างใน

โรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	1-9 ปี	10-18 ปี	19 ปีขึ้นไป
		2.4606	2.3333	2.0377
1-9 ปี	2.4606	-	0.1273 (0.526)	0.4229* (0.011)
10-18 ปี	2.3333	-	-	0.2956 (0.206)
19 ปีขึ้นไป	2.0377	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกว่าการงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-9 ปี กับ 19 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 1-9 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกว่าการงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 19 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4229

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีค่าความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างใน

โรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกถึงความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	1-9 ปี	10-18 ปี	19 ปีขึ้นไป
		2.4424	2.0909	2.0566
1-9 ปี	2.4424	-	0.3515 (0.093)	0.3858* (0.026)
10-18 ปี	2.0909	-	-	0.0343 (0.888)
19 ปีขึ้นไป	2.0566	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกถึงความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-9 ปี กับ 19 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 1-9 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกถึงความ

ผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 19 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3858

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามี ความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



## รายได้ต่อเดือน

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

	ความเครียดในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	3.007	2	248	0.051
2.	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	5.159**	2	248	0.006
3.	ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน	3.727*	2	248	0.026
4.	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	0.676	2	248	0.510
5.	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	2.283	2	248	0.104
6.	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลายาวนาน	0.664	2	248	0.516
7.	ท่านมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบสาเหตุ	3.168*	2	248	0.044
8.	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	0.075	2	248	0.928
9.	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	2.675	2	248	0.071
10.	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	0.384	2	248	0.682
11.	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	0.079	2	248	0.924
12.	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	0.748	2	248	0.474
13.	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	0.841	2	248	0.432
14.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	0.304	2	248	0.738
15.	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลัง หรือไหล่	0.040	2	248	0.961
16.	ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	0.138	2	248	0.871
17.	ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	0.091	2	248	0.913
18.	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	2.807	2	248	0.062
19.	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	0.111	2	248	0.895
20.	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	1.138	2	248	0.322
	ผลรวมความเครียด	0.774	2	248	0.462

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น ดังนี้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ มีค่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	Brown-Forsythe	1.447	2	120.035	0.239

จากตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน		Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.
ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	Brown-Forsythe	2.511	2	85.454	0.087

จากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางในด้านความรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.510 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.516 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ

ความเครียดในการทำงาน	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
ท่านมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	Brown-Forsythe	1.672	2	124.692	0.192

จากตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.928 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยกนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามันหนักไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.682 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามือสั่น เื่อยสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.474 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.432 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.961 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าหงุดหงิด ไร้ความสนใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.871 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.913 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน-รอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณอยากพบปะผู้คน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.895 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน-รอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.322 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล-กลาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
1. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไร ไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ระหว่างกลุ่ม	1.660	2	0.830	0.767	0.466
	ภายในกลุ่ม	268.460	248	1.082		
	รวม	270.120	250			
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไร ไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ระหว่างกลุ่ม	12.356	2	6.178	4.731*	0.010
	ภายในกลุ่ม	323.827	248	1.306		
	รวม	336.183	250			
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจาก ที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	6.699	2	3.349	3.023	0.050
	ภายในกลุ่ม	274.744	248	1.108		
	รวม	281.442	250			
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	ระหว่างกลุ่ม	4.722	2	2.361	2.038	0.133
	ภายในกลุ่ม	287.373	248	1.159		
	รวม	292.096	250			
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้ มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงาน ได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ระหว่างกลุ่ม	4.932	2	2.466	2.162	0.117
	ภายในกลุ่ม	282.877	248	1.141		
	รวม	287.809	250			
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอน ทั้งวัน	ระหว่างกลุ่ม	7.970	2	3.985	3.534*	0.031
	ภายในกลุ่ม	279.655	248	1.128		
	รวม	287.625	250			

ตาราง 31 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
10. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่หลับเพราะ คิดมากหรือกังวลใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.894	2	2.947	1.892	0.153
	ภายในกลุ่ม	386.233	248	1.557		
	รวม	392.127	250			
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงิน เดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่า ใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	15.516	2	7.758	5.550**	0.004
	ภายในกลุ่ม	346.667	248	1.398		
	รวม	362.183	250			
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.627	2	0.313	0.221	0.802
	ภายในกลุ่ม	351.429	248	1.417		
	รวม	352.056	250			
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาด ในการทำสิ่งต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	16.534	2	8.267	7.129**	0.001
	ภายในกลุ่ม	287.601	248	1.160		
	รวม	304.135	250			
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มี คุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3.912	2	1.956	1.881	0.155
	ภายในกลุ่ม	257.897	248	1.040		
	รวม	261.809	250			
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็ง กล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ระหว่างกลุ่ม	3.253	2	1.627	1.122	0.327
	ภายในกลุ่ม	359.480	248	1.450		
	รวม	362.733	250			
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.109	2	0.055	0.041	0.959
	ภายในกลุ่ม	326.170	248	1.315		
	รวม	326.279	250			
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวาย อยู่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.395	2	0.198	0.205	0.815
	ภายในกลุ่ม	239.644	248	0.966		
	รวม	240.040	250			
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ระหว่างกลุ่ม	2.013	2	1.007	0.819	0.442
	ภายในกลุ่ม	304.648	248	1.228		
	รวม	306.661	250			
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบ ปะผู้คน	ระหว่างกลุ่ม	1.152	2	0.576	0.475	0.623
	ภายในกลุ่ม	300.920	248	1.213		
	รวม	302.072	250			

ตาราง 31 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.661	2	2.331	1.958	0.143
	ภายในกลุ่ม	295.195	248	1.190		
	รวม	299.857	250			

\*p < .05, \*\*p < .01

จากตาราง 31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.050 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.133 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.117 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่

แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าย่ำแย่ อายากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าย่ำแย่ อายากนอนทั้งวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ามือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ามือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ





หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่ามี ความทุกข์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

จากทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA พบว่า

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าจะประสบจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติ ฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานใน ด้านรู้สึกว่าจะประสบจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้ วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 32

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่าจะอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานในด้านรู้สึกว่าจะ อ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 33

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่าย มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มี ความเครียดในด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการ วิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหา ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 34

ความเครียดในการทำงาน ในด้านรู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของลูกจ้างฯ ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในด้าน รู้สึกว่ากลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน ใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 35

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	5,000 - 10,000	10,001 - 15,000	มากกว่า 15,001
		2.9000	2.4250	2.5484
5,000 - 10,000	2.9000	-	0.4750** (0.003)	0.3516 (0.122)
10,001 - 15,000	2.4250	-	-	-1.1234 (0.610)
มากกว่า 15,001	2.5484	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท กับช่วง 10,001 - 15,000 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทจะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4750

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	5,000 - 10,000	10,001 - 15,000	มากกว่า 15,001
		2.3143	2.0000	1.8710
5,000 - 10,000	2.3143	-	0.3143*	0.4433*
		-	(0.036)	(0.036)
10,001 - 15,000	2.0000	-	-	0.1290
		-	-	(0.566)
มากกว่า 15,001	1.8710	-	-	-
		-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท กับช่วง 10,001 - 15,000 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทจะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3143

2. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท กับช่วงรายได้ที่มากกว่า 15,001 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีช่วงรายได้ที่มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4433

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างใน  
โรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	5,000 - 10,000	10,001 - 15,000	มากกว่า 15,001
		3.3929	2.9625	3.7097
5,000 - 10,000	3.3929	-	0.4304*	0.3168
		-	(0.010)	(0.178)
10,001 - 15,000	2.9625	-	-	-0.7472**
		-	-	(0.003)
มากกว่า 15,001	3.7097	-	-	-
		-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของ  
ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท กับช่วง 10,001 - 15,000 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทจะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4304

2. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท กับช่วงรายได้ที่มากกว่า 15,001 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีช่วงรายได้ที่มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.7472

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง  
ในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ จำแนกตามรายได้  
ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	5,000 - 10,000	10,001 - 15,000	มากกว่า 15,001
		2.5429	2.0125	2.0645
5,000 - 10,000	2.5429	-	0.5304** (0.001)	0.4783* (0.026)
10,001 - 15,000	2.0125	-	-	-0.0520 (0.820)
มากกว่า 15,001	2.0645	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของ  
ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ในด้านความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ จำแนกตาม  
รายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า

1. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท กับช่วง 10,001 - 15,000  
บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
ที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทจะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงานด้านความรู้สึกกลัว  
ความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง  
10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
0.5304

2. ลูกจ้างในโรงพยาบาลที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท กับช่วงรายได้มากกว่า  
15,001 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลูกจ้างใน  
โรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทจะมีค่าเฉลี่ยในความเครียดในการทำงาน  
ด้านความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มี  
รายได้มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
0.4783

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 10 สมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความสำเร็จในการทำงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.200**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.173**	0.006	ต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.138*	0.029	ต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.157*	0.013	ต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.245**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.212**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงง่ายโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.116	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.236**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.147*	0.020	ต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.201**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.027	0.671	ไม่มีความสัมพันธ์	-
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.220**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.185**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม



ตาราง 36 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความสำเร็จในการทำงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	-.220**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.110	0.082	ไม่มีความสัมพันธ์	-
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.180**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอด เวลา	-.208**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.203**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	-.239**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.226**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.271**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมใน  
ด้านความสำเร็จในการทำงานกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน  
(Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
ในด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ  
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงาน  
โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้าน  
ความสำเร็จในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  
-.271 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์  
ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมเกิดขึ้นมากขึ้น ก็จะส่งผล

ให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.200 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.173 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.138 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึก

ปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.157 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.245 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีภาระอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.212 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า

ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกมีอารมณ์อ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.236 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากความคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.147 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึก

อ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.201 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.671 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ความรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.220 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-0.185$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-0.220$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านความรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างใน

โรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.180 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากความรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.208 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.203 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างใน

โรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.239 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.226 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสำเร็จในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานข้อที่ 2.2** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ	-.195**	0.002	ต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	-.146*	0.021	ต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	-.187**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	-.180**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมือบหมาย	-.216**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	-.224**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	-.128*	0.042	ต่ำ	ตรงกันข้าม
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ	-.281**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.147*	0.020	ต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	-.121	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์	-
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.101	0.112	ไม่มีความสัมพันธ์	-
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	-.205**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	-.228**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	-.201**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม

ตาราง 37 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.111	0.079	ไม่มีความสัมพันธ์	-
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.198**	0.002	ต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-.204**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.202**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	-.225**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.325**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.285**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.285 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.195 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในขนาดลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.146 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในขนาดลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.187 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจใน

การทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.180 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.216 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.224 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหาก

รู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านห้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.128 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากห้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.281 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.147 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์

ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การรู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.112 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.205 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.228$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกที่ชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.201$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกที่ชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า การปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.198$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์



ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในโอกาสลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.204 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในโอกาสลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.202 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในโอกาสลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.225 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์

ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าจะไม่ชอบพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าจะมีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-0.325$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าจะมีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ	-.540**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	-.624**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	-.693**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	-.599**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมือบหมาย	-.838**	0.000	สูง	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	-.845**	0.000	สูง	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบสาเหตุ	-.295**	0.000	สูง	ตรงกันข้าม
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.481**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.481**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	-.388**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.308**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	-.448**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	-.494**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม

ตาราง 38 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	-.433**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.333**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.438**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-.444**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.458**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	-.368**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.430**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.743**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.743 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือหากลูกจ้าง มีความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.540 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.624 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.693 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.599 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.838 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับสูง กล่าวคือหากรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.845 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับสูง กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.295 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.481 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.481 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอน



ทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติใน อนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.388 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าจะนอนไม่หลับเพราะ คิดมากหรือกังวลใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียด ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.308 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับ เงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของ ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.448 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น

เวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของ ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.494 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.433 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.333 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากมี

อาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.438 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.444 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.458 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.368 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.430 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณมีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความ  
 รับผิดชอบกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
 กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความรับผิดชอบ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.343**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.187**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.298**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.183**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.315**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.272**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงง่ายโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.090	0.153	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.223**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.228**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.243**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.180**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.203**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.214**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม

ตาราง 39 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความรับผิดชอบ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	-.217**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.181**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.225**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอดเวลา	-.176**	0.005	ต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.211**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	-.252**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.346**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.344**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.344 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างมีความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.343 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.187 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.298 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.183 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.315 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.272 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านท้องเสีียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ท้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.223 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากคิดว่าแม้จะพยายาม ให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.228 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบต่อของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.243$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.180$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.203$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.214$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.217$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.181$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ความสนใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.225$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลาพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.176$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.211$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.252$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าจะไม่ยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าจะมีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.346$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าจะมีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ	-.285**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	-.150*	0.018	ต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	-.223**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	-.199**	0.002	ต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	-.236**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	-.233**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	-.133*	0.036	ต่ำ	ตรงกันข้าม
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.116	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์	-
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.289**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	-.169**	0.007	ต่ำ	ตรงกันข้าม
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.182**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	-.219**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	-.219**	0.013	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม



ตาราง 40 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	-.156*	0.013	ต่ำ	ตรงกันข้าม
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.102	0.107	ไม่มีความสัมพันธ์	-
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.189**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอด เวลา	-.222**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.159*	0.012	ต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	-.204**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.308**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.299**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมใน  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product  
moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า  
0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดใน  
การทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
งานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.299 แสดงว่าตัวแปร  
ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มี  
ความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.285 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.150 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.223 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ

หากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.199 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.236 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.233 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน

นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.133 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากต้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ต้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.289 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามันหนักไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-0.169$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ามันหนักไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-0.182$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-0.219$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปาก

สิ้นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.219 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.156 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ท้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความรับผิดชอบของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างใน

โรงพยาบาลกลาง กลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.189 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ภาระงานระววยอยู่ตลอดเวลาพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.222 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ภาระงานอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ตนเองขาดสมาธิ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.159 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ตนเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกว่ไม่ยากพบปะผู้คนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของ

ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.204 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.308 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานข้อที่ 2.6** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ	-.206**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	-.151*	0.017	ต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	-.158*	0.012	ต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	-.080	0.204	ไม่มีความสัมพันธ์	-
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมือบหมาย	-.158*	0.012	ต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	-.187*	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงภัยโดยไม่ทราบสาเหตุ	0.018	0.778	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.040	0.529	ไม่มีความสัมพันธ์	-
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.156*	0.013	ต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	-.117	0.064	ไม่มีความสัมพันธ์	-
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.230**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	-.062	0.327	ไม่มีความสัมพันธ์	-
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	-.055	0.388	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 41 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	0.001	0.990	ไม่มีความสัมพันธ์	-
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-0.082	0.197	ไม่มีความสัมพันธ์	-
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.147*	0.020	ต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอด เวลา	-0.088	0.165	ไม่มีความสัมพันธ์	-
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.102	0.107	ไม่มีความสัมพันธ์	-
19. ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	-.144*	0.023	ต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.103	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์	-
<b>ความเครียด</b>	<b>-.170**</b>	<b>0.007</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.206 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.151 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.158 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.158 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอากาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.187 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอากาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.778 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบ

สาเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.529 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า คิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.156 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.230$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.327$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.388$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.990$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.197$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.147 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่่ากระวนกระวาย อยู่ตลอดเวลาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.165 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกว่่ากระวนกระวาย อยู่ตลอดเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่่าตนเองขาดสมาธิ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกว่่าตนเองขาดสมาธิไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกว่่าไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.144 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่่าไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น



ขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามี ความทุกข์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกว่ามี ความทุกข์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



**สมมติฐานข้อที่ 2.7** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความ-  
สัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.185**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.212**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.230**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.226**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.232**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.173**	0.006	ต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.191**	0.002	ต่ำ	ตรงกันข้าม
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.156*	0.013	ต่ำ	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.168**	0.008	ต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.203**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.140*	0.027	ต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.144*	0.022	ต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.220**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม

ตาราง 42 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	-.184**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.134*	0.034	ต่ำ	ตรงกันข้าม
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.109	0.085	ไม่มีความสัมพันธ์	-
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	-.214**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.091	0.149	ไม่มีความสัมพันธ์	-
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	-.168**	0.008	ต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.165**	0.009	ต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.265**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมใน  
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product  
moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคล-  
อื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวม  
มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ระดับนัยสำคัญ  
ทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์  
กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงาน  
โดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นใน  
อนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.185 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.212 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.230 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจใน

การทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.226 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.232 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.173 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง

ทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในขนาดลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้าง ในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.191 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากต้องเสื่อง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุเพิ่มมากขึ้น ก็ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในขนาดลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.156 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากคิดว่าแม้จะพยายาม ให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในขนาดลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้าง ในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.168 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.203 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.0027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.140 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.144 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.220 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ยิ่งท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.184 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือ ยิ่งท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.134 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

กับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านทำนรู้สึกรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.085 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ทำนรู้สึกรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.214 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.149 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ทำนรู้สึกรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.168$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามี ความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.009$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.165$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกที่มี ความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.8** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านนโยบายและการบริหารงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านนโยบายและการบริหารงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.265**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.223**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.233**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.208**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.233**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.154*	0.014	ต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงง่ายโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.060	0.340	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.088	0.166	ไม่มีความสัมพันธ์	-
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.202**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.104	0.101	ไม่มีความสัมพันธ์	-
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.135*	0.032	ต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.174**	0.006	ต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.119	0.060	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 43 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านนโยบายและการบริหารงาน)			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	-.188**	0.003	ต่ำ	ตรงกันข้าม
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.183**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.213**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอด เวลา	-.174**	0.006	ต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.183**	0.004	ต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	-.173**	0.006	ต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.217**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.264**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมใน  
ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product  
moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการ  
บริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ  
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงาน  
โดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานที่ระดับ  
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี  
ความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียด  
ในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านนโยบายและการ

บริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.265 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.223 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.233 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากรู้สึก

ปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.208 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความเครียดในการทำงาน ท่านรู้สึกว่าการงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายพบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.233 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการณ์อ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.154 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงาน



นั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านห้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มักห้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า คิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.202 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.101 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รู้สึกวุ่นนอนไม่

หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบาย และการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.135 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.174 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการ

บริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.188 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.183 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.213 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ภาระวระววยอยู่ตลอดเวลาพบว่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้ำนนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ มีค่า Probability (p) เท่กับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่กับ -.174 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ภาระวระววยอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้ำนนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ตนเองขาดสมาธิ พบว่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้ำนนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ มีค่า Probability (p) เท่กับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่กับ -.183 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ตนเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้ำนนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกว่ไม่อยากรพบปะผู้คน พบว่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้ำนนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ มีค่า Probability (p) เท่กับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่กับ -.173 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกว่ไม่อยากรพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้ำนนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานของลูกจ้าง ในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.217 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านนโยบายและการบริหารงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานข้อที่ 2.9** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนัก-การแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านสภาพ-  
แวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.251**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.250**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.103	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์	-
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.102	0.108	ไม่มีความสัมพันธ์	-
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.141*	0.025	ต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.207**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงภัยโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.058	0.363	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.014	0.831	ไม่มีความสัมพันธ์	-
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.168**	0.008	ต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.074	0.243	ไม่มีความสัมพันธ์	-
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.097	0.126	ไม่มีความสัมพันธ์	-
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.104	0.100	ไม่มีความสัมพันธ์	-
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.070	0.272	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 44 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหรือ หมدหวังในชีวิต	0.036	0.565	ไม่มีความสัมพันธ์	เดียวกัน
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-0.065	0.305	ไม่มีความสัมพันธ์	-
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-0.050	0.434	ไม่มีความสัมพันธ์	-
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอด เวลา	-0.027	0.667	ไม่มีความสัมพันธ์	-
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.120	0.058	ไม่มีความสัมพันธ์	-
19. ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	-.071	0.259	ไม่มีความสัมพันธ์	-
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.125*	0.047	ต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.154*</b>	<b>0.015</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.154 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า



1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.251 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.250 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.141$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.207$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.363 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้ว่าจะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.831 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าคิดว่าแม้ว่าจะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.168 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.243 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกวุ่นนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าการวนกระวายเป็นอยู่ตลอดเวลา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.667 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกว่าการวนกระวายเป็นอยู่ตลอดเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.259 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ามีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.125 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.10** แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ด้านความมั่นคง-  
ในงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์  
กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความมั่นคงในงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.257**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.199**	0.001	ต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.213**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.145*	0.021	ต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.216**	0.001	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.256**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสี่ยงง่ายโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.080	0.208	ไม่มีความสัมพันธ์	-
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	-.163**	0.010	ต่ำ	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.230**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.088	0.165	ไม่มีความสัมพันธ์	-
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.136*	0.031	ต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.170**	0.007	ต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.098	0.121	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 45 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (ด้านความมั่นคงในงาน)			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหรือ หมدหวังในชีวิต	-0.081	0.201	ไม่มีความสัมพันธ์	-
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.143*	0.023	ต่ำ	ตรงกันข้าม
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.191**	0.002	ต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอด เวลา	-.152*	0.016	ต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.146*	0.021	ต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	-.178**	0.005	ต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.250**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.254**</b>	<b>0.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมใน  
ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของ  
ลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวม  
มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันใน  
ทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงาน  
โดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความมั่นคงในงานในอนาคต  
ลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า



1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.257 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.199 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.213 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.145 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.216 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.256 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านท้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.208 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าท้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.163 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.230 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกวุ่นวายไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.165 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกว่ามันไม่หนักเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -.136 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -.170 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง โดยพบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.201 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่ารู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-.143$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ  $-.191$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ากระบวนการระวายเป็นอุปสรรคตลอดเวลาพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.152$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองขาดสมมติ พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.021$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.146$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณค่าตนเองขาดสมมติเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.005$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.01$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-.178$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ  $0.000$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.01$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.250$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในด้านความมั่นคงในงานในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานที่ 3** ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของ  
ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

$H_1$  : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้





ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม กับ  
ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความเครียดในการทำงาน	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	-.368**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
2. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	-.336**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
3. ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	-.371**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
4. ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมี งานเร่งด่วน	-.365**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
5. ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้ รับมอบหมาย	-.316**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
6. ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้อง ทำงานเป็นเวลานาน	-.367**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
7. ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบ สาเหตุ	-.232**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
8. ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นๆ ได้	-.356**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
9. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	-.352**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
10. ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	-.308**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
11. ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	-.321**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
12. ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลา ไม่พอใจ	-.297**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
13. ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำ สิ่งต่าง ๆ	-.330**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
14. ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือ หมดหวังในชีวิต	-.354**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม

ตาราง 46 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
15. ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	-.173**	0.006	ต่ำ	ตรงกันข้าม
16. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	-.343**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
17. ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอดเวลา	-.308**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	-.315**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
19. ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	-.293**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	ตรงกันข้าม
20. ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	-.445**	0.000	ปานกลาง	ตรงกันข้าม
<b>ความเครียด</b>	<b>-.491**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>ตรงกันข้าม</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมกับความเครียดในการทำงานโดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

ความเครียดในการทำงานกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาล พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.491 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.368$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.336$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.371$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.365$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.316$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.367$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.232$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.356$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.352$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวันเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.308$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าการนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.321$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

12. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมือสั่น เสี่ยงลื่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.297$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกมือสั่น เสี่ยงลื่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.330$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกถึงความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.354$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิตเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.173$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ กล่าวคือหากมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

16. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.343$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

17. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.308$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

18. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.315$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

19. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางพบว่า มีค่า Probability ( $p$ ) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ  $-0.293$



ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือหากมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คนเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

20. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.445 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เป็นลบนั้น อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง กล่าวคือหากรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมในอนาคตลดลงในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 47 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	เพศที่ต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักห้อยเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	อายุที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน	F-test
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	สภาพสมรรถที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน	F-test
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียวายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4	ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน	F-test
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน	F-test
	- ท่านรู้สึกเบื่อนายที่ต้งทำงานซ้ำซาก จำเจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยกนอนทั้งวัน		สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย		สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ		สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักห้อยเสีง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน



## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ความพอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียน้ำโดยไม่ทราบสาเหตุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4	ด้านความรับผิดชอบ(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5	ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียน้ำโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ความสนใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
7	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านมักต้องเสียวายโดยไม่ทราบสาเหตุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
8	ด้านนโยบายและการบริหารงาน(โดยรวม)	Pearson correlation
-	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านมักต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
-	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน



## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
9	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียวายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ
		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกที่มีความทุกขในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
10	ด้านความมั่นคงในงาน(โดยรวม)	Pearson correlation
	- ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนทั้งวัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ภาระงานกระจายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกว่ไม่ยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่มีความทุกข้ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน





## ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้และ ผลการทดสอบสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าภาระงานกระจายอยู่ตลอดเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	- ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจ ในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการทำงาน เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับลูกจ้างและถ้ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความเครียด จะได้นำแนวทางป้องกัน และลดเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดมากเกินไป อันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน และผู้มารับบริการต่อไป รวมไปถึงผู้ที่สนใจจะศึกษาเรื่องนี้ต่อ สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการศึกษาหรือเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 596 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2552)

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 596 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 ; อ้างอิงจาก Yamane, Taro. 1967 : 886-887) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 239 คน และสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดไว้ 12 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 251 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 596 คน

#### การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอน ดังนี้  
ขั้นตอนที่ 1

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างลูกจ้างในขั้นที่ 1 ให้ครบตามตัวอย่างที่ต้องการ คือ 251 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

#### 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

##### 1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

##### 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 - 28 ปี

1.1.2.2 29 - 40 ปี

1.1.2.3 41 - 51 ปี

1.1.2.4 52 ปีขึ้นไป

##### 1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

##### 1.1.4 ระยะเวลาทำงาน

1.1.4.1 1 - 9 ปี

1.1.4.2 10 - 18 ปี

1.1.4.3 19 ปีขึ้นไป

##### 1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 5,000 - 10,000 บาท

1.1.5.2 10,001 - 15,000 บาท

1.1.5.3 มากกว่า 15,001 บาท

#### 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ความรับผิดชอบ

1.2.5 ความก้าวหน้า

1.2.6 เงินเดือน



1.2.7 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.2.8 นโยบายและการบริหาร

1.2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.10 ความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

2.1 ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

2.2 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Closed-ended response questions) คำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice question) จำนวน 5 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งคำถามออกเป็น 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน รวมทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert scale question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale

method : Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being) ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งลักษณะคำถามเป็นการวัดแบบ Semantic differential scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดและความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม และปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานฯ โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9403 โดยแบ่งออกเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7449, 0.6776, 0.9387, 0.9016, 0.9405, 0.7514, 0.7118, 0.8952, 0.7556 และ 0.8333 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานฯ โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9405 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ฯ โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9589 ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 251 ตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้องของวิทยานิพนธ์ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่มีค่าตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาตรวจสอบ ลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ

2.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานฯ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานฯ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.4 แบบสอบถามที่ 4 เกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สมมติฐาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ให้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่แรงจูงใจในการทำงานฯ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### สมมติฐานข้อที่ 1

1. เพศต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test
2. อายุต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA
3. สถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA
4. ระยะเวลาทำงานต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA
5. รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

### สมมติฐานข้อที่ 2

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Correlation

### สมมติฐานข้อที่ 3

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Correlation

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

### 1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

พบว่าด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 และเพศชาย 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29 - 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 18 - 28 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31 มีอายุระหว่าง 41 - 51 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และอายุ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 9 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาคือมีระยะเวลาทำงาน 19 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และระยะเวลาทำงาน 10 - 18 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 -10,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 10,001 -15,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ตามลำดับ

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ดัชนีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตรงตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

รองลงมาคือภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือการที่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือระบบการทำงานที่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

2.4 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความก้าวหน้าทัดเทียมเพื่อนคนอื่น อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

2.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสวัสดิการที่ได้รับ อาทิ สิทธิการลาหยุด ค่าตอบแทน หรือสิทธิในการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการเข้ากันเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือรู้สึกว่ามีปัญหามีน้ำใจและมีความเป็นมิตรกับท่านบ่อยครั้ง อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและเป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

2.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ ระเบียบ/ข้อบังคับ ฯลฯ เกี่ยวกับการทำงานแก่ลูกจ้างโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือหน่วยงานมีระบบการบริหารงานที่ทันสมัยสามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเห็นด้วยในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับความเครียดน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

3.1 ความกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน เครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็หน่วยงานที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ ปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนอยู่ในระดับความเครียดปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29, 3.10, 2.87 2.86 2.72 และ 2.70 ตามลำดับ

3.2 มีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย กลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ มีอาการมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ คิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ รู้สึกอ่อนเพลียอยากนอนทั้งวัน รู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ รู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน รู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คนและมักต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุ อยู่ในระดับความเครียดน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.45, 2.36, 2.35, 2.31, 2.22, 2.21, 2.15, 2.13, 2.02, 1.91 และ 1.86 ตามลำดับ

3.3 รู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต อยู่ในระดับความเครียดน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 และ 1.78 ตามลำดับ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29 โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความประทับใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และเป็นทีพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.43 และ 3.42 ตามลำดับ มีความสะดวกสบาย มีความราบรื่นในการทำงาน มีความง่ายในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวล มีความตื่นตัวในการทำงาน และมีความผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.30, 3.25, 3.21, 3.12 และ 3.11 ตามลำดับ



## การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ - ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ - ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยลูกจ้างที่มีอายุ 18-28 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.7846 ลูกจ้างที่มีอายุ 29-40 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6711 และลูกจ้างที่มีอายุ 41-51 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5833

ลูกจ้างที่มีอายุ 18-28 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.8513 ลูกจ้างที่มีอายุ 29-40 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6835 และลูกจ้างที่มีอายุ 41-51 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5667

ลูกจ้างที่มีอายุ 18-28 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.8718 ลูกจ้างที่มีอายุ 29-40 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.7550 และลูกจ้างที่มีอายุ 41-51 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ สูงกว่าลูกจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5333

สถานภาพสมรส - ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยลูกจ้างที่มีสถานภาพโสด มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน สูงกว่าลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3475 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาทำงาน - ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 1-9 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย สูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 19 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4229 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน - ลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยลูกจ้างที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทมีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วนสูงกว่าลูกจ้างที่มีช่วงรายได้ 10,001 - 15,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4750 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลูกจ้างที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่วงรายได้ 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3143 และลูกจ้างที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่วงรายได้ที่มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4433 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลูกจ้างที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่วงรายได้ที่มากกว่า 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4304 และลูกจ้างที่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในระดับสูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ในช่วงที่มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.7472 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลูกจ้างที่มีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่วงรายได้ 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5304 และลูกจ้างที่มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท มีความเครียดในการทำงานด้านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ สูงกว่าลูกจ้างที่มีช่วงรายได้ที่มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4783 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.271 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.285 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.743 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.344 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.299 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.154 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐานที่ 3** ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.368 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.336 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกปวดศีรษะทันทีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.371 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วนกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.365 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมายกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานานกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.367 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านต้องเสียดายโดยไม่ทราบสาเหตุ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.232 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.356 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากรอนอนทั้งวัน กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.352 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.308 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.321 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ความเครียดในการทำงาน ด้านมีความรู้สึกว่าจะไม่ยากพบปะผู้คน กับความพอใจในชีวิต  
ความเป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.293 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี  
ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเครียดในการทำงาน ด้านรู้สึกว่าจะมีความทุกข์ในการทำงาน กับความพอใจในชีวิตความ  
เป็นอยู่โดยรวมของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.445 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ใน  
ทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ลูกจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติคล้ายคลึงกันหรือทำงานเหมือนกัน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนกันจึงส่งผลให้ความเครียดของลูกจ้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกุล ประทีปพิชัย (2540) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีเพศในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าอายุระหว่าง 18-28 ปี มีความเครียดในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้ด้วยลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน โดยไม่ได้แบ่งความรับผิดชอบตามระดับของอายุ จึงทำให้ความเครียดในการทำงานนั้นไม่ได้แตกต่างกันไปตามอายุของลูกจ้างฯ อีกทั้งประสบการณ์ในการใช้ชีวิต วุฒิภาวะ ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ กระบวนการทางความคิดกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน สภาวะทางด้านอารมณ์ และปัญหาส่วนตัวที่เข้ามาในช่วงจังหวะของชีวิตแตกต่างกันจึงส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ผกา ไชยสลิ (2547) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการลูกค้า บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส ผลการศึกษาพบว่า อายุแตกต่างกัน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และจากการศึกษาของ อัมพร ไอตระกูล (2525) ที่ได้ศึกษาความเครียดของตำรวจในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน โดยตำรวจที่มีอายุ 20-29 ปี มีความเครียดมากกว่ากลุ่มอื่น



สถานภาพสมรสที่ต่างก็มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าลูกจ้างฯ ที่มีสถานภาพโสด มีความเครียดในการทำงานมากกว่าลูกจ้างฯ ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ เนื่องจากลูกจ้างฯ ที่มีสถานภาพโสดยังไม่มีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว เมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาได้ตามหลักการของเหตุและผล จึงอาจจะตัดสินใจเลือกทางออกโดยการขาดงาน หรือลาทิ้งงาน ในทางตรงข้ามลูกจ้างฯ ที่สมรสแล้วจะขาดงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของดุชนี ทศนาจันทานี (2539 : 79) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพอื่น

ระยะเวลาทำงานที่ต่างก็มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ลูกจ้างฯ ที่มีระยะเวลาทำงาน 1-9 ปี มีความเครียดในการทำงานมากกว่าลูกจ้างฯ ที่มีระยะเวลาทำงาน 19 ปีขึ้นไป เนื่องจากลูกจ้างฯ ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยมักเป็นลูกจ้างฯ ที่เพิ่งเข้ามาใหม่ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับยังไม่มีความชำนาญและไม่ประสบกับปัญหามากนัก สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีความสุข สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะคิดว่าเป็นสิ่งแปลกใหม่ในชีวิต และพร้อมรับกับงานที่มีความท้าทายโดยไม่เบื่อหน่าย จึงส่งผลต่อความเครียดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ผกา ไชยสาลี (2547) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการลูกค้า บมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส ผลการศึกษาพบว่า อายุงานแตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ที่ต่างก็มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าลูกจ้างฯ ที่มีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท ความเครียดในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ และภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของแต่ละคนที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความเครียดเกรงว่าจะไม่เพียงพอสำหรับรายจ่าย ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของโจน (Jones. 1990 : 1872) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด รายได้ เชื้อชาติ โครงสร้างของครอบครัวและความสัมพันธ์ของพ่อแม่ในกลุ่มพ่อแม่หัวก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางด้านลบระหว่างความเครียดกับรายได้ พบว่า พ่อแม่ที่มีระดับรายได้ต่ำจะมีความเครียดสูง และจากการศึกษาของดุชนี ทศนาจันทานี (2539) ที่ได้ศึกษา

เกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความเครียด

2. แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลางสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบงานราชการที่ทำนั้นมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อน หลายขั้นตอน ถึงแม้ลูกจ้างฯ จะสามารถทำงานได้เสร็จตรงตามกำหนดเวลา แต่ก็รู้สึกเครียดเพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างฯ คิดว่าตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ส่งผลให้ภาพรวมของด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับมิลเลอร์และคีน (Miller & Keane) ที่กล่าวว่า งานที่ขาดความก้าวหน้า ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีส่วนทำให้เกิดความเครียดได้ (วิภาพร มาพบสุข, 2541 : 167-168 ; อ้างอิงจาก Miller & Keane, 1983. Stress solution : An action plan to manage the stress in your life. Unpaged)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้มีส่วนร่วม จะได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ แต่ในเวลาปฏิบัติงานจริงผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่ค่อยมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานให้ปฏิบัติ จึงอาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้ ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Maslow : 1970 22-24)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ แต่ลักษณะความเหมาะสม ความน่าสนใจ ยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะเรื่อง

ระบบการทำงานที่มีระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นและแรงจูงใจในการทำงานก็ลดลง ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 131) กล่าวว่า การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฟรนช์และคณะ (French and others. 1974 : 30-36) ซึ่งกล่าวว่าความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความต้องการมากเกินไปจนความสามารถที่บุคคลจะตอบสนองได้ เมื่อหาทางออกไม่ได้จะมีผลต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับมิลเลอร์และคีน (Miller & Keane) ได้กล่าวว่า งานที่มีความรับผิดชอบสูง งานที่มีความเสี่ยง งานที่ต้องรับผิดชอบมากและใช้เวลาจำกัด มีผลต่อความเครียดในการทำงาน (วิภาพร มาพบสุข. 2541 : 167-168 ; อ้างอิงจาก Miller & Keane. 1983, Stress solution : An action plan to manage the stress in your life. Unpaged)

ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้แม้จะได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน และทำงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายแล้วนั้น ความไม่เข้าใจในความรับผิดชอบงานและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ยังไม่สามารถชี้แจงได้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีในเวลาอันสั้นและมีประสิทธิภาพ การที่ลูกจ้างฯ รู้สึกว่าตนเองขาดความเข้าใจในหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ จึงอาจส่งผลให้ภาพรวมในการปฏิบัติงานของลูกจ้างฯ ที่ลดต่ำลงเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานลดลง และส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่ ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 72-73) กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory หรือ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเรา จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกจะน้อยลง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีระเบียบในการพิจารณาไว้อย่างชัดเจน โดยลูกจ้างฯ จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง โดยมีการนำผลการขาดงาน อาทิ ลาป่วย ลากิจ และการมาทำงานสาย มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ซึ่งหากเกินกว่าที่ทางราชการกำหนด นอกจากจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว แรงจูงใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีทั้งต่อตัวเองและองค์กรนั้นก็ลดลง

น้อยลง ความเครียดก็จะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ความก้าวหน้าที่ทัดเทียมกับผู้อื่นของลูกจ้างนั้น อาจจะได้รับสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ อีกทั้งยังเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับตนเอง โอกาสที่จะสอบแข่งขันเป็นข้าราชการ การได้รับพิจารณาเป็นลูกจ้างประจำก็จะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้หากลูกจ้างฯ มีความรู้ทางด้านงานเอกสาร มีทักษะในการใช้เครื่องใช้สำนักงาน อาทิ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ดีด สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ ก็อาจจะได้รับมอบหมายให้ช่วยดูแลงานธุรการ อาทิ งานรับ-ส่ง ลงทะเบียนเอกสารควบคุมไปกับงานที่ต้องทำเป็นประจำ ซึ่งการที่ได้รับมอบหมายภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นนั้น นอกจากจะทำให้ลูกจ้างเกิดทักษะและได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองเพิ่มขึ้นแล้ว ก็อาจจะทำให้ลูกจ้างนั้นเกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Meyer & others, 1989 และ Eisenberg & others, 1990 ; Shouksmith, 1994 พบว่าการที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านความก้าวหน้า จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ สุพิศ กิตติรัชดา, 2538 กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นโอกาสหนึ่งของบุคคลที่จะได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้พบกับความเจริญรุ่งเรืองในตำแหน่งหน้าที่เท่าที่จะเป็นไปได้ตามขอบเขตของงาน เพราะในการทำงานใดๆ บุคคลากรก็มีได้มุ่งหวังแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าด้วยเช่นกัน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนดอยู่ในปัจจุบันมีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันซึ่งยังไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สวัสดิการที่ได้รับก็แตกต่างกันไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นวันลาป่วย ลากิจ หรือการลาพักผ่อน ก็ขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนราเดช ทิพย์รักษ์ (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลูกจ้างยังไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีโอกาสได้พูดคุยทำความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ และไม่เป็นที่มิตร ไม่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-129) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสัมพันธ์และ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของมัลดารี (Mulday, 1983 : 97) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความไว้วางใจซึ่งกัน มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้ว จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่หลายลำดับชั้น ขาดการให้ข้อมูลที่สร้างความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับของลูกจ้างฯ อย่างต่อเนื่อง ดังที่ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Mausner ; & Snyderman, 1959 : 113-119) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสินศักดิ์ สุวรรณโชติ (2547) ที่ศึกษาความเครียด สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนสราญรมณ์ พบว่า ส่วนใหญ่ความเครียดเป็นผลมาจากปัจจัยด้านบริหารจัดการและยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมพิศ จำปาเงิน (2541) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และอาจไม่ได้รับอิสระในการคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้สถานที่ทำงานยังขาดความสะอาดและความเป็นระเบียบ ดังทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Mausner ; & Snyderman. 1959 : 113-119) ที่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงานและป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นงานที่มีความมั่นคง มีเกียรติ มีการกำหนดระยะเวลาของสัญญาการจ้างที่แน่นอนและการแต่งตั้งลูกจ้างที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของโรงพยาบาล ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-129) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 3. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ด้านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ด้านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ด้านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน ด้านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับความหมาย ด้านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ด้านท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ด้านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ด้านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ด้านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ด้านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ด้านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ด้านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ด้านรู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ด้านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิและด้านมีความรู้สึกไม่อยากพบปะผู้คน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลังหรือไหล่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในเกณฑ์ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ Brown and Moberg (1980) ที่กล่าวว่าความเครียดสามารถเกิดจากเรื่องอาชีพการงานได้ ถ้ามีงานมากเกินไปหรือเป็นงานที่ยุงยาก กระทำได้อำบากหรืองานนั้นมีปัญหาและอุปสรรคมาก ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของคาลลีเบอร์ก (1977) ที่ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า ความเครียดจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลไม่ได้รับในสิ่งที่ควรได้รับการปฏิบัติงานนั้นหมายความว่า ความเครียดจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นเลยก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้รับความพึงพอใจในการทำงาน หรือได้รับในสิ่งที่ควรได้จากการปฏิบัติงานนั่นเอง ทั้งนี้ความเครียดที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพต่อครอบครัวและบุคคลแวดล้อม ซึ่งสาเหตุของความเครียดนั้น จำแนกได้ ดังนี้ จากสภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น เสียงที่ดังเกินไปจากเครื่องจักรที่กำลังทำงาน ความแออัดของสถานที่ในการทำงาน สภาพอากาศที่ร้อนหรือหนาวเกินไป ความถ่ายเทของอากาศ สภาพเศรษฐกิจที่ไม่น่าพอใจ อาทิ รายได้และผลตอบแทนที่น้อยเกินไป สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การแข่งขันในการทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขัดแย้งในการทำงาน การไม่ได้รับการยอมรับหรือโดนตำหนิจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้อุปนิสัยในการดื่ม-กิน ก็ส่งผลในความเครียดได้ ไม่ว่าจะเป็นการดื่มกาแฟบ่อยๆ การสูบบุหรี่ การดื่มเหล้า ตลอดจนอาหารที่มีรสหวานมากๆ นอกจากนี้ความเครียดยังแสดงออกมาทางพฤติกรรมต่างๆ อาทิ หน้าแดง ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดศีรษะโดยไม่ทราบสาเหตุ ท้องเสีย อาเจียน หงุดหงิดและอารมณ์เสื่อง่าย เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในพฤติกรรมของลูกจ้างดังกล่าว โดยอาจจะมีการเรียกมาพูดคุย สอบถามการทำงาน รวมถึงปัญหา

และสาเหตุในการทำงานนั้น และช่วยหาทางแก้ไขในปัญหาที่เกิดขึ้น การส่งเสริมให้ลูกจ้างใส่ใจรับผิดชอบในการทำงาน และกระตือรือร้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากจะช่วยลดอัตราของงานที่ค้างแล้ว ยังช่วยให้ลูกจ้างลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานนั้นด้วย การใส่ใจในรายละเอียดเพียงเล็กน้อยของลูกจ้างนั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่รับผิดชอบ หรือเรื่องส่วนตัวไม่ว่าจะเป็นวันเกิด หรือฐานะความเป็นอยู่ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงนิสัยและทัศนคติในการดำเนินชีวิต เช่น ลดความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน หรือเรื่องต่างๆ ลงบ้างตามเห็นสมควร ลดอัตราการแข่งขัน โดยทำความเข้าใจกับลูกจ้างทุกๆ คนว่า สิ่งที่กำลังทำนั้นไม่ใช่เป็นการแข่งขันเพื่อที่จะให้คนใด คนหนึ่งชนะ แต่เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ของทุกคนเพื่อให้บรรลุกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ นอกจากนี้ การส่งเสริมทางด้านโภชนาการ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักโภชนาการอย่างง่ายไม่ว่าจะเป็นความรู้เรื่องอาหารและเครื่องดื่มสมุนไพร เช่น น้ำมะตูม น้ำขิง และอื่นๆ ก็ช่วยลดความเครียดได้ด้วยเช่นกัน และสำหรับการผ่อนคลายเพื่อลดความเครียดในการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชายังสามารถให้ลูกจ้างได้ออกกำลังกายแบบง่ายๆ โดยให้ออกกำลังกายก่อนเริ่มการทำงาน วันละ 5-10 นาที เป็นประจำทุกวัน จะช่วยให้กล้ามเนื้อในส่วนต่างๆ เกิดการยืดและหดตัว ทั้งนี้เพื่อให้กล้ามเนื้อเหล่านั้นพร้อมสำหรับการทำงานต่อไป นอกจากการออกกำลังกายจะช่วยให้ร่างกายเกิดความรู้สึกสดชื่นแล้ว การพักผ่อนอย่างเพียงพอและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ยังทำให้ลูกจ้างเองรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

เมื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้นแล้ว ก็จะส่งผลถึงสัมพันธภาพของคนในครอบครัว และสังคมภายนอกที่ทำงาน เมื่อการทำงานลดความตึงเครียดลง ความใกล้ชิดของคนในครอบครัวก็จะใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น สามารถพูดคุยกันได้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาความตึงเครียดในครอบครัวและปัญหาเรื่องการทำงาน เมื่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างดีขึ้น ความเครียดในการทำงานก็จะลดลง ลูกจ้างก็จะเกิดความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้น.

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างและหาวิธีมาปรับปรุง วางแผนนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และลดความเครียดของลูกจ้างให้น้อยลง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. จากผลการวิจัย พบว่า

ลูกจ้างที่มีอายุระหว่าง 18-28 ปี มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 52 ปี ดังนั้น องค์กรควรมีสั่งจูงใจ หรือจัดหากิจกรรมเพื่อให้ลูกจ้างในกลุ่มนี้ มีความรู้สึกคลายความตึงเครียดในการทำงานให้ลดลง อาทิ กิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการงาน และเวลาอย่างเป็นระบบ การผ่อนคลายความเครียดด้วยการออกกำลังกาย เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไปในอนาคตมากขึ้น เมื่อการบริหารงาน บริหารเวลาได้อย่างลงตัว และเป็นระบบมากขึ้น ร่างกายและจิตใจของลูกจ้างก็แข็งแรงขึ้น การบริการที่ดีก็จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มารับบริการในโรงพยาบาล และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร

ลูกจ้างที่มีสถานภาพโสด มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมหรือจัดหากิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ได้แสดงออกอย่างเหมาะสม อาทิ การจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา ดนตรี หรืองานด้านอาสาสมัครสาธารณสุข ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ที่ปรึกษา ได้ระบายความในใจ หรืออาจจะจัดการฝึกอบรมพร้อมการทำกิจกรรมกลุ่มที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการระบายความรู้สึกที่อัดอั้นตันใจให้กับเพื่อนที่สนิทและไว้ใจได้ การจัดทำโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อน... เพื่อสุขภาพเพื่อน ซึ่งผู้ที่จะให้คำแนะนำนั้นก็อาจจะเป็น นักจิตวิทยา นายแพทย์ หรือหรือผู้ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน การเข้าร่วมกิจกรรมก็แค่เขียนคำถามใส่กล่องรับความคิดเห็น ปัญหาเหล่านั้นก็จะได้รับการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับตนเอง องค์กร และสังคมต่อไปนั่นเอง

ลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท ฉะนั้น องค์กรจึงต้องหมั่นให้ความรู้ ชี้แจงกฎระเบียบขององค์กร และทำความเข้าใจกับลูกจ้างในกลุ่มดังกล่าวให้เข้าใจว่าทำไปถึงเป็นอย่างไร อาทิเช่น การมาทำงานสาย การขาดงานบ่อย ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการจ้างต่อ หมั่นให้ความรู้และให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว และ



พัฒนาศักยภาพในตัวเองต่องานที่ทำอยู่ อาทิ จัดให้ลูกจ้างมีการเสนอวิธีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีและรวดเร็ว เพื่อให้มุมมองของลูกจ้างว่าพวกเขานั้นคิดอย่างไรเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน และวิธีใดที่จะช่วยให้งานพวกเขาเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความรวดเร็ว ควรมีการจัดฝึกอบรมให้เข้าใจถึงศักยภาพของตนเองที่มีต่อการทำงาน ทั้งนี้เมื่อเกิดความเข้าใจและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น องค์กรก็จะพัฒนาขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจะต้องปรับปรุงวิธีการและส่งเสริมการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจและเป้าหมายในการทำงานให้มากขึ้น ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพจากการทำงานเพิ่มขึ้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกของลูกจ้างในการทำงานเพราะการที่ลูกจ้างฯ จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เพิ่มขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับความไว้วางใจในการทำงานและการยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง การมอบหมายงานให้ลูกจ้างปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นโดยพิจารณาถึงความสามารถและเหมาะสมจะช่วยให้ลูกจ้างได้ใช้วิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทักษะการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ การจัดให้มีการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาทุกสัปดาห์ จะช่วยให้เกิดความสามัคคีในการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานเพื่อให้อุดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสียใจโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด ไร้ค่าภูมิใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรจำนวนลูกจ้างให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มี เพื่อจะได้ลดความตึงเครียดในการทำงาน และตำแหน่งงานต่างๆ ไม่ควรให้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่เกินไป นอกจากนี้จะทำให้ลูกจ้างได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และออกแบบวิธีการทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้จะทำให้ลูกจ้างมีความสุขกับการทำงานแล้วยังจะพบได้ว่ามีอีกหลายวิธีที่สามารถทำงานในลักษณะเดียวกันให้ประสบความสำเร็จได้ การมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ยังเป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะให้ลูกจ้างได้รู้จักนำเอาประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อ

ต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึก  
 สับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึก  
 มีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะ  
 พยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน  
 ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึก  
 ว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมุดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวาย  
 อยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามึน  
 ความทุกขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน  
 โดยรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างใน  
 โรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านความรับผิดชอบ เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรรีให้คำปรึกษา  
 คำแนะนำ และชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ลูกจ้างได้เข้าใจอย่างชัดเจนและสามารถ  
 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีตามกำหนดเวลา จากผลการวิเคราะห์  
 ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง  
 แรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่  
 ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบ  
 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่า  
 ทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมัก  
 ต้องเสี้ง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับ  
 คนอื่น ๆ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่าน  
 รู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมุดหวังในชีวิต ท่าน  
 รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมี  
 ความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน  
 ทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความรับผิดชอบกับความเครียดในการ  
 ทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรมี  
 หลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการประเมินผลการทำงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การ  
 เลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างฯ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูก  
 จ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับ

แรงจูงใจในการทำงานปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดให้มีการจ่ายค่าแรงล่วงเวลาโดยพิจารณาถึงความจำเป็นในลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดปัญหางานค้างซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่หน่วยงานและองค์กรได้ รวมถึงเงินรางวัลพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ แต่ผู้บังคับบัญชาก็ต้องควบคุม ดูแลการทำงานของลูกจ้างฯ ด้วยเช่นกันโดยต้องแน่ใจว่า ลูกจ้างฯ เหล่านั้นจะไม่เอางานมาทำหลังเวลาทำการปกติ เพื่อที่จะได้รับค่าแรงล่วงเวลา ทั้งนี้การพิจารณาจ่ายค่าแรงล่วงเวลาและรายได้พิเศษอื่นๆ ถือเป็นรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้างฯ ในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักท้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่

ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าคุณเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรมีความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งเป็นสองมาตรฐาน และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับคนอื่นโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสียงายโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมีกลิ่น เสียงลั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เพื่อลดความเครียดดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (โดยกำหนดเป็นตัวแทน) ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดนโยบายการทำงานร่วมกันเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย และลดความเข้าใจผิดได้ เพราะลูกจ้างฯ เองก็จะทราบถึงความต้องการและข้อจำกัดของการทำงานว่า พวกเขาต้องการอะไรและต้องการให้หน่วยงานหรือองค์กรตอบสนองความต้องการของพวกเขาอย่างไร ซึ่งผู้บังคับบัญชาเองก็จะได้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะต่างจากการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการปฏิบัติงานเชิงวิชาการเท่านั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึก

ปวดศีรษะทันทีที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสียน้ำโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านนโยบายและการบริหารงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อลดความเครียดดังกล่าว องค์กรควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานต่อลูกจ้างฯ เช่น จัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น นอกจากนี้การที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการใช้งาน ก็จะช่วยให้อุปกรณ์สะดวกและคล่องตัวในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะใช้งาน และเพียงพอกับความต้องการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายชื่อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสียน้ำโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงในงาน เพื่อลดความเครียดดังกล่าว องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างฯ โดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ไม่ให้มีระบบการเมือง คือ ระบบอุปถัมภ์เข้ามาจนทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อหน่วยงานได้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้าง รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสียใจโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เลี้ยงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระบวนการอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกว่าไม่ชอบพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### 3. ผลการวิเคราะห์ความเครียด

องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและพิจารณาเพื่อหาทางแก้ไขให้เหมาะสม อาทิ อาจจะทำกองทุนกู้ยืมให้กับลูกจ้างในกรณีฉุกเฉิน แล้วคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ถูกและเป็นธรรม จัดหาที่ปรึกษาในเรื่องของจิตวิทยาในการทำงานและยอมรับฟังปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมหาแนวทางแก้ไข เพราะนอกจากจะช่วยสุขภาพจิตดีขึ้นแล้ว สุขภาพกายก็จะดีขึ้นตามไปด้วย การทำงานก็จะประสบกับความราบรื่น ลดปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ จากผลการวิเคราะห์ความเครียด พบว่า ลูกจ้างฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับความเครียดน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลูกจ้างฯ มีความเครียดในด้านความกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย มีอาการอ่อนเพลียอ่อนล้า เมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน เครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซากจำเจ ปวดศีรษะขณะที่ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและสับสนจนทำอะไรไม่ถูกเมื่อมีงานเร่งด่วน ซึ่งพบว่ามีความเครียดในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับความเครียดปานกลาง นอกจากนี้ลูกจ้างฯ มีความเครียดในด้านอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญ

ใจ ทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย กลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ มีอาการมือสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ คิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ รู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน รู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ รู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน และรู้สึกว่าไม่อยากพบปะผู้คน อยู่ในระดับความเครียดน้อย และลูกจ้างฯ มีความเครียดในด้านมักต้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุ รู้สึกกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมุดหวังในชีวิต อยู่ในระดับความเครียดน้อยที่สุด

#### 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของลูกจ้างให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มคุณภาพชีวิตรวมถึงความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยสอบถามความเป็นอยู่ของลูกจ้างฯ ไม่ว่าจะเฉพาะเรื่องงาน แต่ให้รวมไปถึงเรื่องส่วนตัวอย่างใส่ใจ คอยสังเกตถึงพฤติกรรมในการทำงาน หากเกิดปัญหาหรือความซับซ้อนใจก็ให้เข้าช่วยแก้ไขได้ทันที รวมทั้งจัดหากิจกรรมที่เหมาะสมกับลูกจ้างเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น อาทิ จัดทำหนังสือคู่มือในการทำงานของแต่ละตำแหน่งไว้ หากลูกจ้างคนไหนไม่เข้าใจก็สามารถที่จะเปิดดูและทบทวนหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นได้ตลอดเวลา นอกจากนี้การจัดกิจกรรมสังสรรค์ หรือกินข้าวร่วมกันอาทิตย์ละหนึ่งครั้ง นอกจากจะได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันในเรื่องงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการลดช่องว่างระหว่างกันได้อีกด้วย ดังนั้น หากความเครียดในการทำงานลดลงเพราะความเข้าใจในงานและผู้บังคับบัญชาแล้ว ความเป็นอยู่ของลูกจ้างก็จะดีขึ้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้นเพราะถูกดึงศักยภาพที่แท้จริงของลูกจ้างฯ แต่ละคนมาใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ลูกจ้างฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความประทับใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานและเป็น ที่พอใจอยู่ในระดับมาก มีความสะดวกสบาย มีความราบรื่นในการทำงาน มีความง่ายในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวล มีความตื่นตัวในการทำงาน และมีความผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างฯ รายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ท่านรู้สึกปวดศีรษะทันทีที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน ท่านมักต้องเสียง่ายโดยไม่ทราบสาเหตุ ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่นฯ ได้ ท่านรู้สึก



อ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่น เวลาไม่พอใจ ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต ท่านรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน และท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางสถิติ หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในอัตราที่สูง เพื่อให้ทราบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร มีความเครียดในเรื่องอะไร และมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่หรือไม่ โดยอาจจะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการที่เป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรืออาจจะทำการศึกษาตามวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล บัญชี ธุรการ จัดซื้อ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึก และเพื่อผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นต่อไป



บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2544). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2546) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- กรกนก อ่อนคำภา.(2543). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท แอคเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมการแพทย์, กรม กระทรวงสาธารณสุข.(2524) “*สุขภาพดีถ้วนหน้าเมื่อปี 2543*,” สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). *แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- กิติมา ปรีดีดิถก.(2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์
- กิติกร มีทรัพย์. (2541). *พฤติกรรมความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กล้า ทองขาว. (2523). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา สุนทรสิทธิพงศ์. (2544). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท คิมเบอร์ลีย์-คล๊าค ประเทศไทย จำกัด โรงงานปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา - บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไควน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จตุพร เพ็งชัย.(2534). *เอกสารคำสอนวิชาแนะแนวและจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จินตนา ชูนิพันธ์. (2529). "ทฤษฎีทางการพยาบาล : ทฤษฎีของนิวแมน," *ทฤษฎีการพยาบาล*.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระพร อุดมกิจ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

จำลอง ดิษยวันิช. (2520). "โรคประสาท," *ตำราจิตเวชศาสตร์ของสมาคมแพทย์แห่งประเทศไทย*.

ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล*.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูทิพย์ ปานปรีชา. (2529). "ความเครียด," ใน *จิตวิทยาทั่วไป*. หน้า 484-494 นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :

เทพเนรมิตการพิมพ์

ชัยนถ นาคนุพบา. (2529). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต*

*บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับ*

*ตำบล จังหวัดราชบุรี*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดุษณี ทศนาจันทธานี. (2539). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล*

*หน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง*

*ในงานกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ถ่ายเอกสาร.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิชย์, 2529

- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์*.  
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. (2532). *ความพึงพอใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพมาศ แก้วขิม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรววรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- นิกร ดูกสุกแก้ว. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีว-  
ศึกษาในเขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2540). *การลดความเครียดและการเสริมสร้างสุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ :  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราธร ศรีประสิทธิ์. (2529). *ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเด็ก  
วัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นันทวรรณ นาวิ. (2533). *คลายเครียด*. กรุงเทพฯ : แสงแดด.
- บุญเลิศ สิริภักทวนิช. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*  
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
ถ่ายเอกสาร.
- ปาหนัน บุญหลง. (2527). *การพยาบาลจิตเวช* ม.ป.ท.
- ประทวน โคตรสาร. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. มหาสารคาม :  
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ประพันธ์ แฟ้มคลองหอม. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปัญญา เก้าพรพงศ์. (2537). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร.*  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรธรราย ทรัพย์ประภา. (2529). *การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา สาธิต. (2518). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มุกดา สุขสมาน. (2528). *มนุษย์-ภาวะกายและจิต.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ = Personnel Planning and policy.* กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้ระบบที่เป็นตัวแทน จำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการใช้บริการสั่งซื้อสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ต.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- โรงพยาบาลกลาง. *ครบรอบ 111 ปี โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*
- ละออ หุตางกูร. (2508). *จิตวิทยาเบื้องต้น.* เชียงใหม่ : คนเมืองการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2523). *ธรรมชาติมนุษย์ หลักร่วมในแนวใหม่สำหรับพยาบาล ตอนที่ 2.*  
กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- \_\_\_\_\_. (2529). *“การประกันคุณภาพในการพยาบาล” ในมาตรฐานการพยาบาล : ทฤษฎีและการปฏิบัติ, การประชุมวิชาการครั้งที่ 4.* กรุงเทพฯ.
- ลักษณะ หมิ่นจักร์. (2538, ต.ค.-ธ.ค.). *“การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน,” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 4 : 38*
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- วัชรรัตน์ หลิมรัตน์. (2527). "ความเครียด", *ศูนย์แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 10 (1) : 41-46;  
มกราคม – มีนาคม.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). *การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล ตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรม-ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา นาควัชระ. "ลดความเครียด", *รัฐกิจชีวิต*. 10 (35) : 30-34 ; ธันวาคม 2532 – มกราคม 2533.
- วิเชียร เกศสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้.  
*ข่าวสารวิจัยการศึกษา ปีที่ 18 ฉบับที่ 3 (กุมภาพันธ์-มีนาคม)* : หน้า 8-11
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). "ความเครียด", *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). *การวิจัยตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- \_\_\_\_\_. (2548) *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์. (2524). *ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีนวล ไอลโสเสถียร. (2527). *ผลการพยาบาลอย่างมีแบบแผนต่อภาวะเครียดและความร่วมมือก่อนเข้ารับรังสีรักษาในผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภร เสรีรัตน์. (2544). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ : เอ.อาร์.บิซิเนสเพรส.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สบพร ชูทรานนท์. (2527). *ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- \_\_\_\_\_. (2533). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : ดวงกลม
- \_\_\_\_\_. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = Management and organizational Behavior*. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย จักรพันธ์. (2542). *การวิจัยแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทยด้วยคอมพิวเตอร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สมุทรปราการ : ทีคอม.
- สุจิต สุวรรณชีพ. (2531, กรกฎาคม – ธันวาคม) ความเครียด. *จิตวิทยาคลินิก*, หน้า 95-99
- สุพงษ์ อัมพวันวงษ์. "ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ," *ข่าวสารการพยาบาล*. 3 : 47- 48 ; กันยายน – ธันวาคม 2529.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุโท เจริญสุข. (2531). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). *แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทย กระทรวงสาธารณสุข*.
- เสวี วงษ์มณฑา. (2542). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม และไฮเท็กซ์ จำกัด
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. *หลักการตลาด*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุรักษ์ ประดับมุข. (2539). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) คศ.น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) คศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

อังคณา โกสิทธิ์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Adams, Stacy J et al. *Visual Communication*. Washington D.C. : The Association for Educational Communications and Technology, 1960.

Armstrong, Gary and Philip Kotler. *Marketing and Introduction*. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey : Pearson Education, Inc. 2003.

Applewhite, Phillip B. (1965). *Organization Behavior*. New York : Prentice-Hall, Inc.

Alderfer, Harold Freed. *Public Administration in Newer Nations*. New York. Praeger, 1969.

Barnard, Chester I. (1966). *The Function of the Executive*. Massachusetts : Harvard University Press.

Brown, Warren B. and Denis J. Moberg. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley & Son.

Burr, Russell Kenneth. (1981). "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's community colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory", *Dissertation Abstracts International*. Mar ; 41(9) : 3794-A

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. *Personal Management*. 3<sup>rd</sup> ed. Cincinnati : South Western, 1968

Clements, Evelyn. (1983, February). "A Study of the Relationship between Intrinsic And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges," *Dissertation Abstracts Internation*. 43 (8) : 2567-A

Cooper, C.L.; & Marshall, J. (1976, May). Occupational Source of Stress. *Journal of Occupational Psychology*. 49(5) : 11-28

Dubrin, A.J.(1984). *Foundation of Organizational Behavior : An Applied Perspective*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall

\_\_\_\_\_. (1990). *Effective Business Psychology*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood : Cliffs, N.J. : Prentice-Hall

Edwin A. Locke (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago : Band McNally.

- Engle, G.L. (1962). *Psycho social Development in Health and Disease*. Philadelphia : W.E. Saunders.
- Engle, Blackwell & Miniard. (1995). *Consumer Behavior*. 8<sup>th</sup> ed. International Forth Worth : Dryden Press.
- Farmer, Richard E., lynn, *Hunt Monahan and Reinhold w. Hekeler*. (1984). *Stress Management for Human Services*. Beverly Hills : Sage Publications Inc.
- Frain, M. & Valiga T.M. (1979, April). The Multiple Dimension of Stress. *Topic in Clinical Nursing*, pp.45-49.
- French, Wendell (1964). *The Personnel Management Process*. Boston : Houghton Mifflin.
- French, J.R., Cobb, S.; & Rodgers, W. (1982, Winter). Coping with Job Stress. *ISR Newsletter*. 21(4) : 8-17.
- Fried Lander, F. and H. Pickle (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations" *Administrative Science Quarterly*. 13 : 280-304.
- Gallagher, James J. (1979, February). "Coping With Stress," *Association Management*. 3(2) : 95-99.
- Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Brown. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Gilmer, B. Von Haller and others. (1966). *Industrial and Organizational Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, : & Snyderman, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley & Son.
- Janis, Irving L. (1952). *Psychological stress*. New York : John Wiley & Sons.
- Johannson, Hano, and Page H. Therry. *International Dictionary of Management : A Practical Guide*. Massachusetts : Houghton Mifflin Company, 1975.
- Johnson, David W. (1990). *Anger, Stress and Managing Your Feeling*. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey : Zick Rubin.
- Jusmin, S. (1979). *Behavioral Concepts and The Nursing Process*. St. Louis : The C.V. Mosby.
- Lazarus R.S. & Folkman S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York : Springer.

- Luthans, Fred. (1989, December). *Organization Behavior*. Singapore : McGraw-Hill Book Co.
- Luckman, John. & Sorensen, C Karen. (1980). *Medical Surgical Nursing : A Psychophysiological Approach*. 2<sup>nd</sup> ed. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Madder, Jane. (1983). *Stress and Relaxation : self-help ways to cope with stress and relieve Nervous tension, ulcers, insomnia, migrain, and high blood pressure*. Singapore:PG
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*, 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper & Row.
- Miller, Benjamin F. and Claire B. Keane. (1972). *Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing*. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Murray, Ruth L.E. (1975, March), "Assessment of Psychological States in The Surgical I.C.V. Patient," *The Nursing Clinic of North America*. 1(10) : 69-81
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. (9<sup>th</sup> ed.).New Jersey : Prentice. Hall International.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York : McGraw-Hill Book.
- \_\_\_\_\_. (1976). *The Stress of Life*. Revised ed. New York : McGraw-Hill Book.
- Schiffman, Leon G ; & Knuk, Leslie Lazer. (1994). *Consumer Behavior*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Schiffman, Leon G. and Leslie Lazar Kanuk. (2000). *Consumer Behavior*. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- Vroom, W.H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & sons
- Wallace, J.W. (1978). *Living with Stress*. Nursing Times. 74 (March), 457-458)
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics-An Introductory Analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Haper and Row
- Zaleznik, Abraham and others. (1958). *Motivation Productivity and Satisfaction of Workers*. Boston : Harvard University Press.





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง  
ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

**1. เพศ**

- ชาย       หญิง

**2. อายุ**

- 18 - 28 ปี     29 - 40 ปี     41 - 51 ปี     52 ปีขึ้นไป

**3. สถานภาพสมรส**

- โสด       สมรส / อยู่ด้วยกัน       หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**4. ระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้**

- 1 - 9 ปี       10 - 18 ปี       19 - 27 ปี       28 ปีขึ้นไป

**5. รายได้ต่อเดือน**

- 5,000 - 10,000 บาท     10,001 - 15,000 บาท     15,001 - 20,000 บาท  
 มากกว่า 20,001 บาท

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว  
(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตรงตามกำหนดเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
2	ท่านภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	.....	.....	.....	.....	.....
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
3	ท่านได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
4	ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
5	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว	.....	.....	.....	.....	.....
6	ท่านคิดว่าระบบการทำงานมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
7	ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....
8	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>						
9	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	.....	.....	.....	.....	.....
10	ท่านมีความก้าวหน้าทัดเทียมเพื่อนคนอื่น	.....	.....	.....	.....	.....
<b>เงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
11	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
12	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับ อาทิ สิทธิการลาหยุด ค่าตอบแทน หรือสิทธิในการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
13	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือดี เป็นอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....
14	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจและเป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	.....	.....	.....	.....	.....
15	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีน้ำใจและมีความเป็นมิตรกับท่านบ่อยครั้ง	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	เฉย ๆ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
16	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงาน ที่ทันสมัย สามารถนำไปปฏิบัติได้	.....	.....	.....	.....	.....
17	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความ เข้าใจ ระเบียบ/ข้อบังคับ ฯลฯ เกี่ยวกับการทำงาน แก่ลูกจ้างโรงพยาบาล อย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
18	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับ ปริมาณงาน	.....	.....	.....	.....	.....
19	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการ ทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเท มี แสงสว่าง อย่างเพียงพอ	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ความมั่นคงในงาน</b>						
20	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหา ในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
21	ท่านเห็นด้วยในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว  
(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		บ่อยครั้ง ที่สุด 5	บ่อย ครั้ง 4	ปาน กลาง 3	น้อย ครั้ง 2	น้อยครั้ง ที่สุด 1
1	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานซ้ำซาก จำเจ	.....	.....	.....	.....	.....
2	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
3	ท่านรู้สึกปวดศีรษะขณะที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
4	ท่านรู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก เมื่อมีงานเร่งด่วน	.....	.....	.....	.....	.....
5	ท่านรู้สึกว่าทำงานผิดพลาดจากที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....
6	ท่านรู้สึกมีอาการอ่อนล้าเมื่อต้องทำงานเป็นเวลานาน	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		บ่อยครั้งที่ ที่สุด 5	บ่อย ครั้ง 4	ปาน กลาง 3	น้อย ครั้ง 2	น้อยครั้งที่ ที่สุด 1
7	ท่านมักต้องเสียน้ำโดยไม่ทราบสาเหตุ	.....	.....	.....	.....	.....
8	ท่านคิดว่าแม้จะพยายามให้มากกว่านี้ก็ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับคนอื่น ๆ ได้	.....	.....	.....	.....	.....
9	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย อยากนอนทั้งวัน	.....	.....	.....	.....	.....
10	ท่านรู้สึกว่านอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	.....	.....	.....	.....	.....
11	ท่านรู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย	.....	.....	.....	.....	.....
12	ท่านรู้สึกมือสั่น เสียงสั่น ปากสั่นเวลาไม่พอใจ	.....	.....	.....	.....	.....
13	ท่านรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	.....	.....	.....	.....	.....
14	ท่านรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่าหรือหมดหวังในชีวิต	.....	.....	.....	.....	.....
15	ท่านมีอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่	.....	.....	.....	.....	.....
16	ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	.....	.....	.....	.....	.....
17	ท่านรู้สึกว่ากระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	.....	.....	.....	.....	.....
18	ท่านรู้สึกว่าตนเองขาดสมาธิ	.....	.....	.....	.....	.....
19	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่อยากพบปะผู้คน	.....	.....	.....	.....	.....
20	ท่านรู้สึกว่ามีความทุกข์ในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในโรงพยาบาลกลาง  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว  
 (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

**ท่านมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานในโรงพยาบาลกลางอย่างไร**

- ประทับใจในการทำงาน \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ เปื่อหน่ายในการทำงาน  
5 4 3 2 1
- เป็นที่พอใจ \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ ไม่เป็นที่พอใจ  
5 4 3 2 1
- ไม่มีความวิตกกังวล \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ มีความวิตกกังวล  
5 4 3 2 1
- มีความสุขในการทำงาน \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ รู้สึกกดดันในการทำงาน  
5 4 3 2 1
- มีความสะดวกสบาย \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ มีความยากลำบาก  
5 4 3 2 1

- |                           |  |                            |
|---------------------------|--|----------------------------|
| 6 ความราบรื่นในการทำงาน   | _____ : _____ : _____ : _____ : _____<br>5      4      3      2      1 | มีอุปสรรคในการทำงาน        |
| 7 มีความตื่นตัวในการทำงาน | _____ : _____ : _____ : _____ : _____<br>5      4      3      2      1 | มีความเหนียวแน่นในการทำงาน |
| 8 มีความผ่อนคลาย          | _____ : _____ : _____ : _____ : _____<br>5      4      3      2      1 | มีความตึงเครียด            |
| 9. ความง่ายในการทำงาน     | _____ : _____ : _____ : _____ : _____<br>5      4      3      2      1 | ความยากในการทำงาน          |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/๐๘๖/

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ตุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นายนรเทพ เกิดละอ อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายนรเทพ เกิดละอ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-7131-427



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศบ 0519.12/10670

วันที่ 5 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายนรเทพ เกิดละอ อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทน์ กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายนรเทพ เกิดละอ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ตันดิวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/10451

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๘ พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง

เนื่องด้วย นายนรเทพ เกิดละอ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏย์ กุณิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ลูกจ้างโรงพยาบาลกลาง ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้าง โรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอขออนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายนรเทพ เกิดละอ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-7131-427



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นรเทพ เกิดละออ  
 วันเดือนปีเกิด 6 มีนาคม 2515  
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร  
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 60/1 ถ.ประชาสงเคราะห์ แขวง/เขตดินแดง กทม.10400  
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่สรรหา-ว่าจ้าง  
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท เอส.เอ็ม.ที. เร็น เอ คาร์ จำกัด  
 727 ถ.ศรีนครินทร์ แขวง / เขตสวนหลวง กทม.10250

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539 ปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต (ประชาสัมพันธ์)  
 จาก มหาวิทยาลัยเกริก  
 พ.ศ. 2553 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

