

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
LSD	แทน	ค่าวิกฤตของ Least Significant Difference
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา ใน t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา ใน F-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทรับจัดทำเงินเดือน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ความเครียดในการทำงานจำแนกตามรายค้าน
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	39	34.2
หญิง	75	65.8
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.8 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.2

2. อายุ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	27	23.7
25 - 35 ปี	73	64.0
มากกว่า 35 ปี	14	12.3
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 และน้อยที่สุดมีอายุ มากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3

3. ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.9
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	91	79.8
สูงกว่าปริญญาตรี/เทียบเท่า	14	12.3
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 79.8 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.3 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.9

4. ประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	28	24.6
2 - 6 ปี	52	45.6
มากกว่า 6 ปี	34	29.8
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.6

5. ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับบริหาร	21	18.4
ระดับปฏิบัติการ	93	81.6
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมามีตำแหน่งงานในระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 18.4

ตอนที่ 2 ความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทรับจัดทำเงินเดือน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเครียดในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความเครียดในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความเครียด
1. ด้านลักษณะงาน	2.58	0.73	น้อย
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.77	0.88	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.13	1.29	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	2.91	1.11	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.84	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.58$) อยู่ในระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.77$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.13$) และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.91$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับความเครียด
1. ปริมาณงานที่มากเกินไป	2.30	0.53	น้อย
2. เวลาที่ไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จตามต้องการ	2.21	0.68	น้อย
3. การให้บริการทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่น เอกสารไม่พร้อม	2.71	0.73	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถ	3.03	0.99	ปานกลาง
5. ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงาน	2.47	0.65	น้อย
6. ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน	2.56	0.93	น้อย
7. การกระจายงานไม่สม่ำเสมอและไม่ทั่วถึง	2.78	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.58	0.73	น้อย

จากตารางที่ 8 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมาคือ การกระจายงานไม่สม่ำเสมอและไม่ทั่วถึง ($\bar{X} = 2.78$)

การให้บริการทำให้เกิดความไม่พอใจเช่น เอกสารไม่พร้อม ($\bar{X} = 2.71$) ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.56$) ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงาน ($\bar{X} = 2.47$) ปริมาณงานที่มากเกินไป ($\bar{X} = 2.30$) และเวลาที่ไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จตามต้องการ ($\bar{X} = 2.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับความเครียด
1. การไม่ได้รับความยอมรับในความพยายามและความเสียสละในการทำงาน	2.70	0.86	ปานกลาง
2. การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	2.82	0.98	ปานกลาง
3. งานที่ทำขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.76	0.92	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.57	0.79	น้อย
5. ไม่มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	2.93	1.03	ปานกลาง
6. งานที่ทำไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความชอบตามความเหมาะสม	2.88	0.72	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.77	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ไม่มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.93$) รองลงมาคือ งานที่ทำไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความชอบตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.88$) การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.82$) งานที่ทำขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.76$) การไม่ได้รับความยอมรับในความพยายามและความเสียสละในการทำงาน ($\bar{X} = 2.70$) และเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ด้านสัมพันธภาพ

ด้านสัมพันธภาพ	\bar{X}	SD	ระดับความเครียด
1. บรรยากาศระหว่างผู้ร่วมงานไม่มีความเป็นมิตร	3.11	1.80	ปานกลาง
2. ท่านได้รับแรงจูงใจและความสนใจในงานน้อย	3.18	0.88	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่น	2.95	1.20	ปานกลาง
4. การทำงานขาดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.99	1.46	ปานกลาง
5. ปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.18	1.45	ปานกลาง
6. ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน	3.32	1.07	ปานกลาง
7. สัมพันธภาพของท่านกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี	2.97	1.42	ปานกลาง
8. ขาดการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.18	1.24	ปานกลาง
9. ขาดการให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	1.13	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.13	1.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ด้านสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ขาดการให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.32$) ท่านได้รับแรงจูงใจและความสนใจในงานน้อย ($\bar{X} = 3.18$) ปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.18$) ขาดการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.18$) บรรยากาศระหว่างผู้ร่วมงานไม่มีความเป็นมิตร ($\bar{X} = 3.11$) การทำงานขาดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.99$) สัมพันธภาพของท่านกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี ($\bar{X} = 2.97$) และงานที่ท่านทำไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ด้าน โครงสร้าง
นโยบายและบรรยากาศองค์กร

ด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความเครียด
1. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และทรัพยากรมีไม่เพียงพอที่จะทำงานได้ดี	3.15	1.01	ปานกลาง
2. มีนโยบายให้ประหยัดการใช้ทรัพยากรแต่ต้องการให้ได้ผลงานที่ดี	3.12	0.95	ปานกลาง
3. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความชัดเจน	2.82	1.26	ปานกลาง
4. แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวความคิดขององค์กร	3.04	0.83	ปานกลาง
5. ขาดนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กร	2.79	1.05	ปานกลาง
6. บรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่ดี	2.92	1.31	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.89	1.82	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาไม่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.82	1.42	ปานกลาง
9. ขาดการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.68	0.98	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.91	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และทรัพยากรมีไม่เพียงพอที่จะทำงานได้ดี ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาคือ มีนโยบายให้ประหยัดการใช้ทรัพยากรแต่ต้องการให้ได้ผลงานที่ดี ($\bar{X} = 3.12$) แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวความคิดขององค์กร ($\bar{X} = 3.04$) บรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่ดี ($\bar{X} = 2.92$) ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 2.89$) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มีความชัดเจน ($\bar{X} = 2.82$) ผู้บังคับบัญชาไม่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 2.82$) ขาดนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กร ($\bar{X} = 2.79$) และขาดการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงาน แต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการทำงาน	เพศชาย(n=39)			เพศหญิง(n=75)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.60	0.57	ปานกลาง	2.56	0.53	น้อย
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ในอาชีพ	2.83	0.70	ปานกลาง	2.74	0.65	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.23	0.90	ปานกลาง	3.08	0.92	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและ บรรยากาศองค์กร	2.87	0.64	ปานกลาง	2.87	0.81	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.88	0.70	ปานกลาง	2.81	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน 4 ด้าน จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้
เพศชาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=2.60$) ด้าน
ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=2.83$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X}=3.23$) และด้านโครงสร้าง
นโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=2.87$) อยู่ในระดับปานกลาง

เพศหญิง พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=2.56$) อยู่ใน
ระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=2.74$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X}=3.08$) และด้าน
โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=2.87$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการทำงาน	เพศชาย(n=39)		เพศหญิง(n=75)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านลักษณะงาน	2.60	0.57	2.56	0.53	0.39	.696
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ในอาชีพ	2.83	0.70	2.74	0.65	0.69	.486
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.23	0.90	3.08	0.92	0.80	.424
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและ บรรยากาศองค์กร	2.99	0.64	2.87	0.81	0.83	.408
รวมเฉลี่ย	2.94	0.61	2.84	0.64	0.84	.399

จากตารางที่ 13 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน แต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศคือ เพศชายและเพศหญิงมีความเครียดในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p>.05$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความเครียดในการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี			25 - 35 ปี			มากกว่า 35 ปี		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ด้านลักษณะงาน	2.88	0.55	ปานกลาง	2.49	0.55	น้อย	2.45	0.19	น้อย
2.ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.06	0.77	ปานกลาง	2.69	0.65	ปานกลาง	2.63	0.36	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.51	1.04	ปานกลาง	3.04	0.87	ปานกลาง	2.86	0.65	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	3.29	0.90	ปานกลาง	2.85	0.67	ปานกลาง	2.50	0.57	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.18	0.81	ปานกลาง	2.76	0.68	ปานกลาง	2.61	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

พนักงานที่อายุน้อยกว่า 25 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.88$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.51$) และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.71$) อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อายุ 25 – 35 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.49$) อยู่ในระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.69$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.04$) และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.85$) อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่อายุ มากกว่า 35 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.45$) อยู่ในระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.63$) และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.86$) อยู่ในระดับปานกลาง และด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.50$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.26	1.63	5.98	.003*
	ภายในกลุ่ม	111	30.33	0.27		
	รวม	113	33.60			
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.93	1.46	3.36	.038*
	ภายในกลุ่ม	111	48.38	0.43		
	รวม	113	51.32			
ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.36	2.68	3.34	.039*
	ภายในกลุ่ม	111	88.92	0.80		
	รวม	113	94.29			
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.53	3.26	6.18	.003*
	ภายในกลุ่ม	111	58.61	0.52		
	รวม	113	65.14			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.52	2.26	6.17	.003*
	ภายในกลุ่ม	111	40.66	0.36		
	รวม	113	45.18			

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานอายุแตกต่างกัน มีความเครียดด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ

จำแนกตามอายุ จึงได้ทดสอบโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ผลของการวิเคราะห์
 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน
 ของพนักงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	อายุ		
		น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		2.88	2.49	2.45
น้อยกว่า 25 ปี	2.88	-	0.392*	0.424*
25-35 ปี	2.49	-	-	0.032
มากกว่า 35 ปี	2.45	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานรับจัดทำ
 เงินเดือนด้านลักษณะงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
 พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงาน
 ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
 พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงาน
 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณา
 ค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	อายุ		
		น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.06	2.69	2.63
น้อยกว่า 25 ปี	3.06	-	0.363*	0.430
25-35 ปี	2.69		-	0.067
มากกว่า 35 ปี	2.63			-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	อายุ		
		น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.51	3.04	2.86
น้อยกว่า 25 ปี	3.51	-	0.461*	0.645*
25-35 ปี	3.04	-	-	0.183
มากกว่า 35 ปี	2.86	-	-	-

* $p < 0.05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้าน
สัมพันธภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมากกว่าพนักงาน
ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมากกว่าพนักงาน
ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	อายุ		
		น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.29	2.85	2.50
น้อยกว่า 25 ปี	3.29	-	0.443*	0.788*
25-35 ปี	2.85	-	-	0.344
มากกว่า 35 ปี	2.50	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้าน โครงสร้าง
นโยบายและบรรยากาศองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ
พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้าน โครงสร้างนโยบายและ
บรรยากาศองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้าน โครงสร้างนโยบายและ
บรรยากาศองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
พบว่า มีความเครียดในการทำงานด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
 ด้านรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	อายุ		
		น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.06	2.69	2.63
น้อยกว่า 25 ปี	3.06	-	0.421*	0.595*
25-35 ปี	2.69	-	-	0.173
มากกว่า 35 ปี	2.63	-	-	-

*p <.05

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านรวมจำแนกตามอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงาน 4 ด้านของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเครียดในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี/เทียบเท่า			สูงกว่า		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ด้านลักษณะงาน	2.77	0.46	ปานกลาง	2.59	0.53	น้อย	2.32	0.62	น้อย
2.ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.03	0.55	ปานกลาง	2.82	0.66	ปานกลาง	2.29	0.58	น้อย
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.69	0.80	ปานกลาง	3.15	0.94	ปานกลาง	2.63	0.49	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร	3.16	0.79	ปานกลาง	2.92	0.79	ปานกลาง	2.66	0.33	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.20	0.56	ปานกลาง	2.90	0.64	ปานกลาง	2.50	0.37	น้อย

จากตารางที่ 21 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

พนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีพบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.77$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.03$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.16$) อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.59$) อยู่ในระดับน้อย ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.82$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.15$) และด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.92$) อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.32$) และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.29$) อยู่ในระดับน้อย ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.63$) และด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.66$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	2.21	.115
	ภายในกลุ่ม	111	32.31	0.29		
	รวม	113	33.60			
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.02	2.01	4.72	.011*
	ภายในกลุ่ม	111	47.29	0.42		
	รวม	113	51.32			
ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.33	3.16	3.99	.021*
	ภายในกลุ่ม	111	87.95	0.79		
	รวม	113	94.29			
ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	1.24	.293
	ภายในกลุ่ม	111	63.71	0.57		
	รวม	113	65.14			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.90	1.45	3.81	.025*
	ภายในกลุ่ม	111	42.27	0.38		
	รวม	113	45.18			

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา จึงได้ทดสอบโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ผลของการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.03	2.82	2.29
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.03	-	0.212	0.739*
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	2.82	-	-	0.526*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.29	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.69	3.15	2.63
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	0.533	1.056*
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.15	-	-	0.522*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.63	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้าน
สัมพันธภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ
พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา
ตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเครียด
ในการทำงานด้านสัมพันธภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง
กว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ
เทียบเท่ามีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา
ตรีหรือเทียบเท่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.69	3.15	2.63
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	0.303	0.695*
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	3.15	-	-	0.391*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.63	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านรวมจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดในการทำงานด้านรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความเครียดในการทำงานด้านรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี			2 – 6 ปี			มากกว่า 6 ปี		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.ด้านลักษณะงาน	2.89	0.52	ปานกลาง	2.50	0.55	น้อย	2.44	0.46	น้อย
2.ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.11	0.70	ปานกลาง	2.66	0.70	ปานกลาง	2.65	0.49	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.57	0.97	มาก	2.98	0.85	ปานกลาง	2.99	0.86	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร	3.36	0.82	ปานกลาง	2.88	0.68	ปานกลาง	2.59	0.65	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.27	0.64	ปานกลาง	2.78	0.62	ปานกลาง	2.68	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการ
ทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.89$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.11$) ด้าน
สัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.57$) และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ใน
ระดับปานกลาง

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการ
ทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.50$) อยู่ในระดับน้อย ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} =$
2.66) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.98$) และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.88$)
อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเครียดในการ
ทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.44$) อยู่ในระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
($\bar{X} = 2.65$) และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.99$) อยู่ในระดับปานกลางและด้านโครงสร้างนโยบาย
และบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.59$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.70	1.85	6.88	.002*
	ภายในกลุ่ม	111	29.89	0.26		
	รวม	113	33.60			
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.36	2.18	5.15	.007*
	ภายในกลุ่ม	111	46.96	0.42		
	รวม	113	51.32			
ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.18	3.59	4.57	.012*
	ภายในกลุ่ม	111	87.10	0.78		
	รวม	113	94.29			
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	9.27	4.63	9.21	.000*
	ภายในกลุ่ม	111	55.86	0.50		
	รวม	113	65.14			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.00	3.00	8.50	.000*
	ภายในกลุ่ม	111	39.18	0.35		
	รวม	113	45.18			

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จึงได้ทดสอบโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ผลของการวิเคราะห์ ดังตารางที่

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน ของพนักงาน
ด้านลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 2 ปี	2 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
		2.89	2.50	2.44
น้อยกว่า 2 ปี	2.89	-	0.390*	0.451*
2 – 6 ปี	2.50	-	-	0.061
มากกว่า 6 ปี	2.44	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2
ปี มีความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน
ระหว่าง 2 – 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มี
ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
การทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็น
รายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 2 ปี	2 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
		3.11	2.66	2.65
น้อยกว่า 2 ปี	3.11	-	0.449*	0.462*
2 – 6 ปี	2.66	-	-	0.013
มากกว่า 6 ปี	2.65	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จ
และความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ
พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2
ปี มีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มี
ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มี
ความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มี
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและ
ความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 2 ปี	2 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
		3.57	2.98	2.99
น้อยกว่า 2 ปี	3.57	-	0.586*	0.578*
2 – 6 ปี	2.98	-	-	-0.007
มากกว่า 6 ปี	2.99	-	-	-

* $p < .05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้าน
สัมพันธภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ
พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2
ปี มีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน
ระหว่าง 2 – 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มี
ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6
ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 2 ปี	2-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
		3.36	2.88	2.59
น้อยกว่า 2 ปี	3.36	-	0.480*	0.773*
2-6 ปี	2.88	-	-	0.293
มากกว่า 6 ปี	2.59	-	-	-

* $p < 0.05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านโครงสร้าง
นโยบายและบรรยากาศองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ
พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2
ปี มีความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มากกว่าพนักงานที่มี
ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มี
ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มากกว่าพนักงานที่มี
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบาย
และบรรยากาศองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงาน
ด้านรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 2 ปี	2 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
		3.36	2.88	2.59
น้อยกว่า 2 ปี	3.36	-	0.484*	0.584*
2 – 6 ปี	2.88	-	-	0.099
มากกว่า 6 ปี	2.59	-	-	-

* $p < 0.05$

จากผลการทดสอบแสดงค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของพนักงานด้านรวม
แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ 2 คู่ คือ
พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2
ปี มีความเครียดในการทำงานด้านรวม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6
ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มี
ความเครียดในการทำงานด้านรวม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 – 6 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ความเครียดในการทำงาน	ระดับบริหาร(n=39)			ระดับปฏิบัติการ(n=75)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.56	0.33	น้อย	2.58	0.58	น้อย
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ในอาชีพ	2.71	0.33	ปานกลาง	2.79	0.72	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.02	0.61	ปานกลาง	3.16	0.96	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและ บรรยากาศองค์กร	2.76	0.51	ปานกลาง	2.94	0.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.78	0.32	ปานกลาง	2.89	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

พนักงานระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=2.56$) อยู่
ในระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=2.71$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X}=3.02$) และ
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=2.76$) อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=2.58$)
อยู่ในระดับน้อย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=2.79$) ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X}=3.16$)
และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=2.94$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ความเครียดในการทำงาน	ระดับบริหาร(n=21)		ระดับปฏิบัติการ(n=93)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านลักษณะงาน	2.56	0.33	2.58	0.58	-0.20	.841
2. ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.71	0.33	2.79	0.72	-0.72	.474
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.02	0.61	3.16	0.96	-0.79	.428
4. ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร	2.76	0.51	2.94	0.80	-1.29	.203
รวมเฉลี่ย	2.78	0.32	2.89	0.68	-1.11	.271

จากตารางที่ 34 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน แต่ละด้านและโดยรวมทุก
ด้านจำแนกตามตำแหน่งงานคือ พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเครียด
ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน