

**อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเครียด  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
The Influence of Work Environment on Job stress  
of Private-Sector Employees in Bangkok**

จิรญา อรรถเดชา<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเครียด โดยแบบสอบถามแจกแบบออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเอกชนซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครฯ จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท และมีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 1 ปี ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับการส่งผลมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานร้อยละ 15.10 ซึ่งความกดดันในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานมากที่สุด ( $\beta = 0.308, p < 0.05$ ) ตามด้วยความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = -0.193, p < 0.05$ ) การมีส่วนร่วมในงาน ( $\beta = 0.219, p < 0.05$ ) และการวางแผนงานในงาน ( $\beta = -0.180, P = 0.010$ ) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน อิสระในการทำงาน ความชัดเจนของงาน การควบคุมงาน และการนำนวัตกรรมมาใช้กับงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความเครียด

**คำสำคัญ :** สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความเครียด

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: [6414992036@rumail.ru.ac.th](mailto:6414992036@rumail.ru.ac.th)

## ABSTRACT

This research study aims to study the influence of the Work Environment on Job stress. The sample used in this research were taken from 400 private-sector employees in Bangkok. The sample consisted of mostly male, ages less than or equivalent to 25 years old. The participants were of Single Status with a Bachelor Degree and with an average income of less than or equal to 10,000 Thai Bht, who have been working in their current organization less than or equivalent to 1 year. The method of collecting these data were through a questionnaire. The statistics used for the data analysis consisted of the Mean, Percentage and Standard Deviation. Multiple regression coefficient analysis was used to test the hypothesis. Multiple regression coefficient analysis was used to test the hypothesis.

Results showed that the working environment is very important to employees. The employees place the greatest emphasis on work pressure. The result of the multiple regression analysis found that the working environment had the influence on the work stress of 15.10%, and the work pressure had the most influence on the employee's stress ( $\beta = 0.308, p < 0.05$ ) followed by the physical comfort of the work environment ( $\beta = -0.193, p < 0.05$ ). participation in work ( $\beta = 0.219, p < 0.05$ ) and task orientation ( $\beta = -0.180, P = 0.010$ ). The relationship with colleagues, getting support from a Supervisor, freedom to work, Job Clarity, Job Control, and innovation towards work, had no influence on stress.

**Keywords :** Work Environment, Job stress

## บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ในยุคปัจจุบันการเติบโตที่รวดเร็วของเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวเพื่อตามทันโลกสมัยใหม่มากขึ้น แต่สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเลยก็คือพนักงาน เพราะพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจต่อไปได้ขององค์กร (Rivai, 2009 อ้างถึงใน Kurniawaty et al., 2019) ซึ่งพญ. อัมพร เบญจพลพิทักษ์ (2565) อธิบัตริกรมสุขภาพจิต ได้ระบุไว้ว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2564 ประชากรประเทศไทยมีความเสี่ยงทางด้านสุขภาพจิตมากที่สุด โดยมีความเครียดสูงถึง 45.5 เปอร์เซ็นต์ เสี่ยงซึมเศร้า 51.5 เปอร์เซ็นต์ เสี่ยงฆ่าตัวตาย 30.6 เปอร์เซ็นต์ และมีภาวะหมดไฟ 17.6 เปอร์เซ็นต์ และผลสำรวจของ Deloitte ได้สำรวจพนักงานที่ตัดสินใจลาออกจากงานประจำ พบว่า 77 เปอร์เซ็นต์รู้สึกหมด

ไฟในการทำงาน และ 42 เปอร์เซ็นต์รู้สึกว่าการะงานมากเกินไปทำให้เกิดความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ (อริญชัย วีรคฤษณินนท์, 2565)

Selye (1956) กล่าวว่าไว้ว่า ความเครียดคือ สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตึงเครียดมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของงานและพนักงานด้วยเช่นกัน ผลจากงานวิจัยของ (Mansoor et al., 2011) พบว่า พนักงานที่มีความเครียดมากเกินไปจะไม่พึงพอใจในงานของตน รวมถึงในเรื่องของบทบาทการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากงานองค์กรมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลทำให้ไปกดดันพนักงานจนทำให้เกิดการแข่งขันกันเองและคาดหวังกับงานมากเกินไป ซึ่ง American Psychological Association (APA, 2014) ได้อธิบายถึงการที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานไว้ว่า การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลในเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน รวมถึงความเป็นอยู่ด้วยเช่นกัน ซึ่งการที่จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมของพนักงาน โอกาสในการเติบโต การทำงานที่มีเวลายืดหยุ่นและสมดุลกับชีวิตประจำวัน การชื่นชมพนักงานและการสื่อสารที่ดีขององค์กร ฯลฯ

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้เพื่อสามารถรับรู้ว่าองค์กรประกอบใด ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และตอบสนองความต้องการของพนักงานในทางที่ถูกต้อง

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

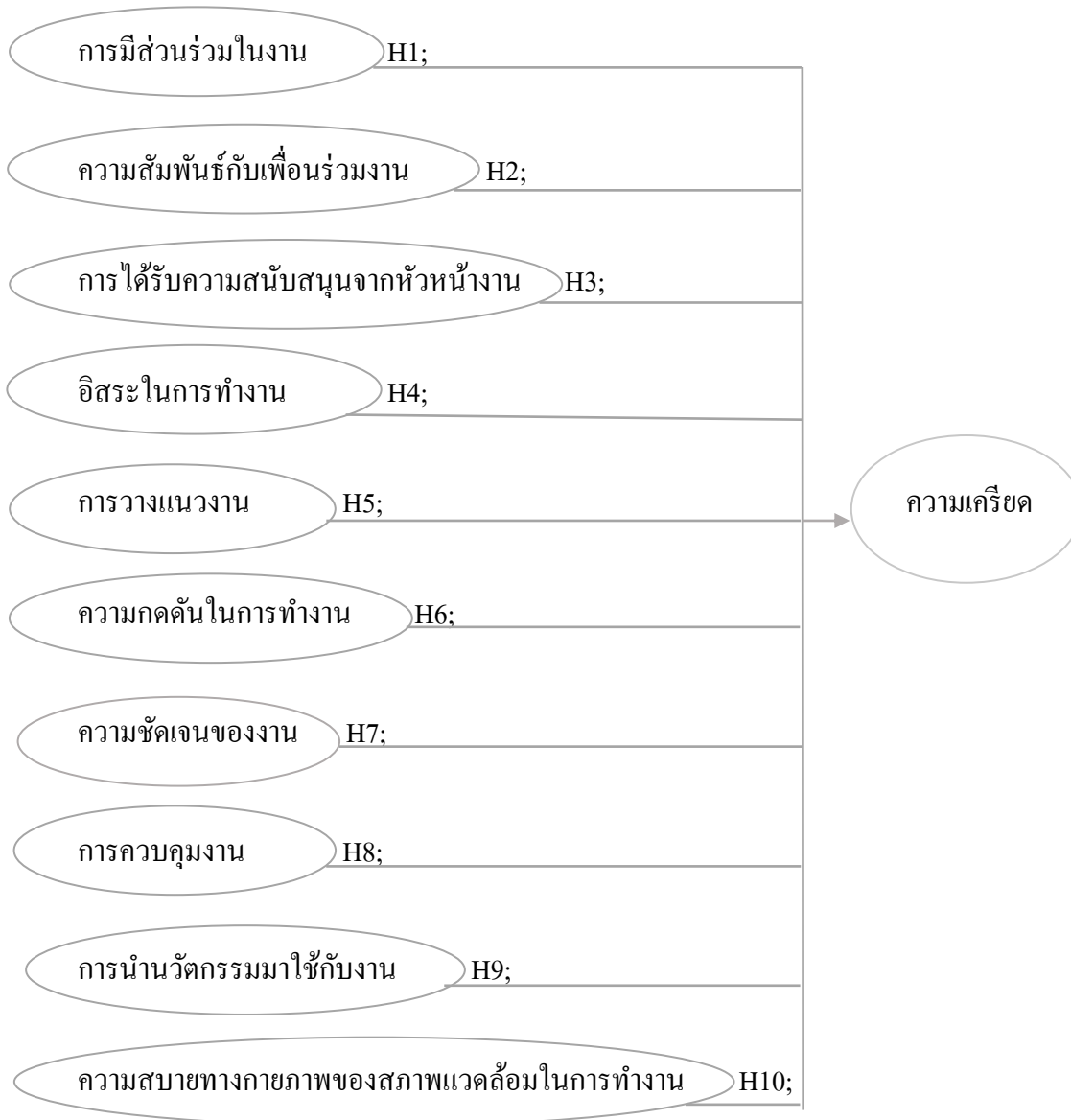
เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเครียดของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ

### **สมมติฐานของการวิจัย**

- H1; การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H2; ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H3; การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H4; อิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H5; การวางแผนงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H6 ; ความกดดันในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H7; ความชัดเจนของงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H8; การควบคุมงานมีอิทธิพลต่อความเครียด
- H9; การนำนวัตกรรมมาใช้กับงานมีอิทธิพลต่อความเครียด

H10; ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ขอบเขตการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องของ การมีส่วนร่วมกับองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความเป็นอิสระ การวางแผนงานในทางในงาน ความกดดันจากการทำงาน ความชัดเจน การควบคุมงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด

**ขอบเขตด้านประชากร** พนักงานเอกชน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎี W.G. Cochran (1953) ช่วยในการวัดค่าจำนวนประชากรที่ต้องใช้ในงานวิจัย

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** การศึกษาครั้งนี้กำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 1 พฤษภาคม - 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ (Moos, 1987 อ้างถึงใน Moloney et al., 1996) ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความสัมพันธ์ มิติการเติบโตและก้าวหน้าในงาน และมิติการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ

**1. มิติความสัมพันธ์ (Relationships domain)** หมายถึง การที่พนักงานมีความไว้วางใจในองค์กร มีความมุ่งมั่นในการสื่อสารกันต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการให้ความร่วมมือกับองค์กร

**1.1 การมีส่วนร่วมในงาน (Involvement)** คือ การที่พนักงานทุ่มเทและให้ความสำคัญในงานของตน (Gabcanova, 2011 อ้างถึงใน Teepapal, 2020) ได้กล่าวว่า “พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร” พนักงานถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถตัดสินใจในงานได้เหมือนกับระดับหัวหน้า ซึ่งการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถช่วยพัฒนาองค์กรได้

**1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion)** คือ ความสามัคคีหรือการร่วมสนับสนุนของกลุ่ม ซึ่งความสามัคคีสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้พนักงานกับเพื่อนร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยิ่งมีความสามัคคีในกลุ่มมากเท่าไร จะยิ่งส่งเสริมให้พนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น (APA)

**1.3 การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)** คือ การที่ “หัวหน้างานเห็นคุณค่าของพนักงานให้การช่วยเหลือและดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน” (Rhoades & Eisenberger, 2002 อ้างถึงใน Penning De Vries et al., 2022 ) ถึงแม้หัวหน้างานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย แต่การดูแลพนักงานถือเป็นพื้นฐานของการเป็นหัวหน้างาน โดยสิ่งที่สำคัญที่สุด คือหัวหน้างานจะต้องให้ความช่วยเหลือและต้องแจ้งพนักงานให้รู้ถึงเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน หรือให้การสนับสนุนงานอย่างเต็มที่

**2. มิติการเติบโตและก้าวหน้าในงาน (Personal Growth domain)** หมายถึง พนักงานได้รับรู้ความก้าวหน้าในงานของตน และการจัดการของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**2.1 อิสระในการทำงาน (Autonomy)** คือ การให้อิสระภาพในการบริหารงานแก่พนักงาน ตาม

เงื่อนไขของบริษัท ซึ่งการที่ให้พนักงานบริหารงานของตนเองจะส่งผลให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์กับตนเอง และเพื่อนร่วมงานในองค์กร (Collier)

**2.2 การวางแนวทางในงาน (Task Orientation)** คือ การเน้นสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเป็นการวางแผนงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสำเร็จรวดเร็ว (APA)

**2.3 ความกดดันในการทำงาน (Work Pressure)** ถือว่าเป็นสภาวะทางความคิดของพนักงานแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดหรือรู้สึกกดดันที่มาจากการทำงานหรือการคิดล่วงหน้าในเรื่องงาน และเป็นการชี้ให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจของแต่ละบุคคล ความกดดันจากการทำงานสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของพนักงานปริมาณงานที่ทำ และการประเมินงาน ถึงแม้ว่าความกดดันจากการทำงานจะสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ แต่ถ้าหากพนักงานได้รับความกดดันเพิ่มมากขึ้น ก็สามารถก่อให้เกิดเป็นภาวะที่ยาวนานและลามไปถึงการใช้ชีวิตของพนักงานได้ (Robert et al., 2016)

**3. มิติการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงระบบ (Systems Maintenance and Systems Change domain)** หมายถึง พนักงานได้รับรู้โครงสร้างของงาน ความชัดเจนในงาน และความโปร่งใสขององค์กร

**3.1 ความชัดเจนของงาน (Clarity)** (Locke, & Latham, 1990 อ้างถึงใน Bellamkonda et al., 2020) จะช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจถึงงาน ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อทีมหรือแผนกของตนเองอย่างไร ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานมีการวางแผนและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อทำงานให้ตรงกับเป้าหมายมากที่สุด

**3.2 การควบคุมงาน (Control)** คือ เป็นการสร้างขอบเขตเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงกิจวัตรในการทำงาน และมีการสื่อสารกฎเกณฑ์นโยบายอย่างชัดเจน

**3.3 การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation)** คือ การยอมรับความคิดที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการดัดแปลงกระบวนการจากภายนอกองค์กร นวัตกรรมเป็นแนวคิดใหม่ในองค์กร เช่น กระบวนการการทำงานและขั้นตอนใหม่ๆ ซึ่งนวัตกรรม เป็นความคิดที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน คือการเพิ่มความหลากหลายในการจัดระบบงานและการหาแนวทางใหม่ๆ (Salter, 2002)

**3.4 ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Comfort)** คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม

## ความเครียด (Stress)

Robbins (2000) ได้แบ่งลักษณะผลของความเครียดได้เป็น 3 รูปแบบ คือ ทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางพฤติกรรม เนื่องจากความเครียดในการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ดังนี้

ผลกระทบต่อร่างกาย ร่างกายจะมีการตอบสนองต่อความเครียด เช่น ทางระบบประสาท ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อระบบประสาทอัตโนมัติ ทำให้เกิดหน้ามืด เป็นลม หรือความดันโลหิตสูง และถ้าหากยังไม่ได้รับการแก้ไขก็จะก่อให้เกิดความไม่สมดุลของร่างกายภายในระบบ แต่แต่ละบุคคลจะมีอาการต่างกัน เช่น มีอาการปวดหลัง อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ ในกรณีที่ร้ายแรงอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อชีวิตได้ (โรงพยาบาลวิชัยยุทธ, 2021)

ผลกระทบทางจิตใจ จิตใจจะมีการตอบสนองต่อความเครียด เช่น มีความวิตกกังวล จากการสำรวจของ American Psychological Association (APA) ปี 2017 ผู้ที่มีความเครียด 36 เปอร์เซ็นต์คิดว่าความเครียดทำให้เขารู้สึกวิตกกังวล และ 45 เปอร์เซ็นต์ นอนหลับยาก หรือถ้าสะสมมากก็จะกลายเป็นโรคนอนไม่หลับ (Derrow, 2022)

ผลกระทบต่อพฤติกรรม ผู้ที่มีความเครียดนอกจากจะส่งผลกระทบต่อร่างกายภายนอกแล้วยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงด้วย เช่น มีอาการนอนไม่หลับ เบื่ออาหาร เริ่มออกห่างจากสังคม และมีการส่งผลกระทบต่อเมโมรี่ในสมอง ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมรุนแรง อาจทำร้ายผู้อื่นหรือตนเองได้ (โรงพยาบาลวิชัยยุทธ, 2021)

### **อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเครียด**

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า การขาดการยอมรับจากองค์กร ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน สามารถส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ (Albertsen et al., 2010) นอกจากนี้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีก็ส่งผลทำให้เกิดความเครียดได้ (Susarty et al., 2019) การปิดกั้นช่องทางในการแสดงออกของพนักงานโดยการห้ามไม่ให้อิสระต่อพนักงานในการทำงานสามารถสร้างความเครียดกับพนักงานได้ การไม่นำระบบใหม่ๆ หรือนวัตกรรมแบบใหม่ มาใช้ในงาน การวางแผนงานหรือแนวทางของงานที่ไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดการล่าช้าส่งผลถึงความเครียดของพนักงาน (Cohen et al., 1978) การที่คนคุมงานน้อย หรือมีการที่หัวหน้างานไม่จ่ายงานทำให้พนักงานต้องตัดสินใจกันเองจะส่งผลทำให้เกิดความเครียดได้ (Akbari et al., 2017) และความกดดันจากการทำงานที่ไม่มีช่วงเวลาพักอย่างชัดเจนก็ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน (Von Treuer et al., 2014)

### **ระเบียบวิธีวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานเอกชนหรือพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด จึงใช้การคำนวณ โดยใช้สูตรของ W.G. Cronkran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เก็บข้อมูลที่ใช้ได้จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นการวัดแบบ Likert-Type มี 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Zin, 2004) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Bowling et al., 2017) ด้านอิสระในการทำงาน (Blanz, 2017) ด้านการวางแผนงานในงานและด้านความกดดันในการทำงาน (Harms, 1993) (Lane, & Curbow, 1994) ด้านความชัดเจนของงาน (Mugo et al., 2014) ด้านการควบคุมงาน (Matthews et al., 2002) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Lane, & Curbow, 1994) ด้านความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Zin, 2004) และแบบ 4 ระดับของแบบสอบถามความเครียด ST-5 กรมสุขภาพจิต (2566) ประกอบไปด้วย 1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ระดับ โดย 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ความเครียดในการทำงาน โดย นำมาใช้จากแบบสอบถาม ST-5 แบบทดสอบความเครียดของกรมสุขภาพจิต 4 อันดับ โดย 0 เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี และ 3 เป็นประจำ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำไป Pretest สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจและสอบถามถึงความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha กับตัวแปรตาม ความเครียด ได้ค่าเท่ากับ 0.849 ซึ่งมากกว่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ 0.70 ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ เพื่อทดสอบอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเครียดในการทำงาน

## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท และมีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 1 ปี สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับการส่งผลมากที่สุด และมีความเครียดปานกลาง



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ภาพรวม	4.22	0.52	มากที่สุด
1. การมีส่วนร่วมในงาน (Involvement)	4.21	0.76	มากที่สุด
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion)	4.35	0.64	มากที่สุด
3. การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)	4.26	0.76	มากที่สุด
4. อิสระในการทำงาน (Autonomy)	4.27	0.79	มากที่สุด
5. การวางแนวทางในงาน (Task Orientation)	4.36	0.63	มากที่สุด
6. ความกดดันในการทำงาน (Work Pressure)	3.70	0.95	มาก
7. ความชัดเจนของงาน (Clarity)	4.36	0.62	มากที่สุด
8. การควบคุมงาน (Control)	4.20	0.70	มาก
9. การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation)	4.24	0.76	มากที่สุด
10. ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Comfort)	4.30	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาพรวมที่ระดับมาก  $\bar{X} = 4.22$  , SD = 0.52 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้การวางแนวทางในงานที่ระดับมากที่สุด  $\bar{X} = 4.36$  , SD = 0.63 และความ ชัดเจนของงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.36$  , SD = 0.62 รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.35$  , SD = 0.64 ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.3$  , SD = 0.67 อิสระในการ ทำงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.27$  , SD = 0.79 การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.26$  , SD = 0.76 การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.24$  , SD = 0.76 การมีส่วนร่วมในงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.21$  , SD = 0.76 การควบคุมงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 4.2$  , SD = 0.7 และความกดดันในการทำงาน ที่ระดับ  $\bar{X} = 3.7$  , SD = 0.62 ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเครียด

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	$\beta$	t	P
(Constant)	0.908	0.292		3.107	0.002
การมีส่วนร่วมในงาน	0.188	0.065	0.219	2.900	0.004*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.106	0.058	0.103	1.820	0.069

การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน	-0.039	0.069	-0.045	-0.560	0.576
อิสระในการทำงาน	-0.056	0.057	-0.068	-0.992	0.322
การวางแผนงาน	-0.187	0.072	-0.180	-2.588	0.010*
ความกดดันในการทำงาน	0.214	0.037	0.308	5.803	0.001*
ความชัดเจนของงาน	0.020	0.069	0.019	0.285	0.776
การควบคุมงาน	-0.087	0.077	-0.093	-1.140	0.255
การนำนวัตกรรมมาใช้กับงาน	0.085	0.065	0.098	1.321	0.187
ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	-0.190	0.064	-0.193	-2.961	0.003*

$R^2=0.151$  Adjusted  $R^2=0.129$   $F=6.918$   $Sig.=.000^*$  Durbin-Watson=1.534

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน การวางแผนงาน ความกดดันในการทำงาน ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียด โดยสามารถอธิบายความเครียดของพนักงานได้ร้อยละ 15.10 ซึ่งความกดดันในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดมากที่สุด ( $\beta= 0.308, p < 0.05$ ) รองลงมาคือ ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta= -0.193, p < 0.05$ ) การมีส่วนร่วมในงาน ( $\beta= 0.219, p < 0.05$ ) และการวางแผนงาน ( $\beta= -0.180, p = 0.010$ ) ตามลำดับ

### สรุปและอภิปรายผล

พนักงานเอกชนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท และมีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 1 ปี สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด และมีความเครียดปานกลาง

จากผลการวิจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความเครียดพบว่า ความกดดันในการทำงาน ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ส่งผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Susiaty, et al., 2019) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความกดดันในการทำงาน เช่น งานที่มีความกดดันอย่างต่อเนื่อง งานมีความเร่งรีบอยู่เสมอ เป็น

เรื่องยากที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และการทำงานหนักจนเกินไป ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีชั่วโมงการทำงานในองค์กรเหมาะสม ไม่กระทบกับชีวิตประจำวัน การมีส่วนร่วมในงาน เช่น องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ องค์กรทำแผนข้อเสนอที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และการวางแผนงาน ส่งผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mić, Arandjelović et al., 2016) การวางแผนงาน เช่น พนักงานให้ความสนใจอย่างมากกับการทำงานให้เสร็จ องค์กรมีการวางแผนงานอย่างดี จากการศึกษางานวิจัยของ (Imam, & Imam, 2013) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยเอกชน มีความกดดันในการทำงานมากกว่าภาครัฐบาล พนักงานต้องการทราบถึงความชัดเจนของกิจกรรมในแต่ละวัน กฎระเบียบ และนโยบายที่มีการสื่อสารอย่างชัดเจนในองค์กร

ส่วนการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่ได้มีผลต่อความเครียด (Imam. et al., 2013) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน อีสาระในการทำงาน และการนำนวัตกรรมมาใช้กับงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Von Treuer. et al, 2014) การควบคุมงานและความชัดเจนในงานที่ต่างกันสามารถส่งผลให้เกิดความเครียดที่ต่างกันได้ ตามข้อมูลของงานวิจัยจากทั้งสองแหล่ง ได้อธิบายไว้ว่า การควบคุมงานที่ไม่ดี และไม่มี ความชัดเจนในการทำงานก็ส่งผลทำให้เกิดความเครียดต่อพนักงานได้

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน สามารถอธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน เช่น องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่ องค์กรทำแผนข้อเสนอที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสามารถอธิบายเพิ่มได้ว่า การได้ค่าทางด้านการมีส่วนร่วมในงานเยอะ มีอิทธิพลต่อความเครียดเยอะขึ้นด้วย เนื่องจากองค์กรได้ให้โอกาสกับพนักงานอย่างเต็มที่ ทำแผนข้อเสนอให้เป็นประโยชน์กับพนักงานทุกคน และองค์กรปฏิบัติตามคำเรียกร้องของพนักงาน จึงสามารถก่อให้เกิดความไม่พอใจในแต่ละฝ่ายของพนักงาน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความต้องการทางการทำงานที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียด จะเห็นได้จากการที่พนักงานให้ระดับความกดดันในการทำงานมากที่สุด ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการวางแผนงาน ซึ่งมียอิทธิพลต่อความเครียด ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความสนับสนุนจากหัวหน้างาน อีสาระในการทำงาน ความชัดเจนของงาน การควบคุมงาน และการนำนวัตกรรมมาใช้กับงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ดังที่ (Ellickson & Logsdon, 2001) อ้างถึงใน Imam. et al., 2013) กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล" เพราะฉะนั้นการที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น หรือความเครียดน้อยลงนั้น องค์กรต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหลัก

## ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานเอกชนให้ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเครียด ดังนั้นองค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญกับความกดดันในการทำงาน ความสบายทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการวางแผนงานในงาน ทั้งการบริหารงานให้เหมาะสมกับคน

2. จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานก็จะสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีความเครียด หรือความเครียดน้อยลง และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ทำให้พนักงานอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

3. จากการศึกษา การวางแผนสอบถามควรมีความชัดเจนกว่านี้ ผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยต้องตรวจสอบองค์กรของตน หรือการใช้คำในแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสามารถอธิบายได้อย่างแม่นยำ

## บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต. (2566). แบบประเมินความเครียด. สืบค้นเมื่อ 2566, จาก

<https://dmh.go.th/test/ctest5/asheet.asp?qid=1>

โรงพยาบาลวิชัยยุทธ. (2564). เครียดเกินไปส่งผลกระทบต่อร่างกายได้. สืบค้นเมื่อ 2566, จาก

<https://www.vichaiyut.com/th/health/informations/stress-not-good-for-health/>

แพทย์หญิง อัมพร เบญจพลพิทักษ์. (2565). กรมสุขภาพจิตสำรวจระดับอารมณ์คนไทย มั่นใจว่ายังแข็งแรง ผ่านสารพัดปัญหาไปได้. สืบค้นเมื่อ 2566, จาก

[https://www.tnngthailand.com/news/health/104539/?fbclid=IwAR2ikghFksN9qT3UAHpmsyX886HJyhui8Kgvw9U8tVN\\_uu6E\\_mImrX2Ohv4](https://www.tnngthailand.com/news/health/104539/?fbclid=IwAR2ikghFksN9qT3UAHpmsyX886HJyhui8Kgvw9U8tVN_uu6E_mImrX2Ohv4)

อริญชัย วีรคุษฎีนนท์. (2565). สังคมอุดมความเร็ว ในยุคที่คน ‘รอไม่ได้’. สืบค้นเมื่อ 2566, จาก

<https://www.gqthailand.com/views/article/the-coming-of-immediacy>

American Psychological Association. (2014). Coping with stress at work. Retrieved from

<https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/work-stress>

APA Dictionary of Psychology. (n.d.). Peer Pressure. Retrieved from

<https://dictionary.apa.org/peer-pressure>

APA Dictionary of Psychology. (n.d.). Task orientation. Retrieved from

<https://dictionary.apa.org/task-orientation>

Albertsen, K., Rugulies, R., Garde, A. H., & Burr, H. (2010). The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 81–89. <https://doi.org/10.1177/1403494809352104>

Akbari, J., Akbari, R., Shakerian, M., & Mahaki, B. (2017). Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. Department of Occupational Health Engineering, School of Health, State Prisons and Security and Corrective Measures Organization and Department of Biostatistics, School of Health, Isfahan, Iran

Bellamkonda, N., Santhanam, N., & Pattusamy, M. (2020). Goal Clarity, Trust in Management and Intention to Stay: The Mediating Role of Work Engagement. XLRI—Xavier School of Management, Jamshedpur, National Institute of Technology Tiruchirappalli, Tiruchirappalli and 3 School of Management Studies, University of Hyderabad, Hyderabad, India.

Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The *Facet Satisfaction Scale*: An effective affective measure of job satisfaction facets. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 383–403. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9499-4>

Blanz, M. (2017). Employees' Job Satisfaction: A Test of the Job Characteristics Model Among Social Work Practitioners. Faculty of Applied Social Sciences, University of Applied Sciences Würzburg-Schweinfurt, Würzburg. *journal of evidence-informed social work*. DOI:10.1080/23761407.2017.1288187

Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons.

Collier, J. (n.d.) What is Autonomy?. Department of Philosophy, University of Newcastle, NSW 2308 Australia

Cohen, B., Colligan, M., Wester, W., & Smith, M. (1978). An Investigation of Job Satisfaction Factors in an Incident of Mass Psychogenic Illness at the Workplace. Research Psychologist for the National Institute for Occupational Safety and Health, Research Psychologist, Motivation and Stress Research Section, Behavioral and Motivational Factors Branch, National Institute for Occupational Safety and

Health, Psychology Department Head at Edgecliff College and Chief, Motivation and Stress Research Section, Behavioral and Motivational Factors Branch, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, Ohio.

- Derrow, P. (2022). The Most Common Symptoms of Stress, and How They Affect You in the Short and Long Term. Retrieved from [https://www.everydayhealth.com/stress/guide/symptoms/?fbclid=IwAR3PkvP5QOTEzwVOP3IPOWFcnD3v71j1JB\\_GRqi-xL35yrEMZiBoUHP9Nog](https://www.everydayhealth.com/stress/guide/symptoms/?fbclid=IwAR3PkvP5QOTEzwVOP3IPOWFcnD3v71j1JB_GRqi-xL35yrEMZiBoUHP9Nog)
- Harms, D. (1993). The perceptions of organizational climate of nursing faculty members and nursing education administrators in selected diploma schools of nursing. A Thesis Presented to the Division of Nursing College of Pharmacy and Health Sciences, Drake University, Des Moines
- Ilić, I.M., Arandjelović, M.Z., Jovanović, J.M., & Nešić, M.M. (2016). Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout – Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. Institute for Occupational Safety and Health Niš, Niš, Serbia and Institute for Occupational Safety and Health Niš, Niš, Serbia and University of Niš, Niš, Serbia Faculty of Medicine. *Medycyna Pracy* 2017;68(2):167–178
- Imam, M., & Imam, F. (2013). Perception of Private and Public Sector University Employees Towards Work Setting and Productivity in Pakistan. Greenwich University and Federal Urdu University, Karachi. *Journal of Business Strategies*, Vol.7, No.1, 2013, pp 1–9
- Kurniawaty, Mansyur Ramly and Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. Universitas Teknologi Sulawesi Makassar and Universitas Muslim, Indonesia.
- Lane, J., & Curbow, J. (1994). Job stress as it relates to social workers in a locked state mental health hospital. A Project Presented to the Faculty of California State University, San Bernardino
- Maloney, J.P., F.D. Anderson, D.L. Gladd, D.L. Brown, and M.A. Hardy. (1996) Evaluation and Comparison of Health Care Work Environment Scale in Military Settings. *Military Medicine*, Vol. 161, May 1996
- Mugo, K., Wario, G., & Odhiambo, R. (2014). Relationship between Job Characteristics and Employee among

- State Corporations in Kenya. *International Journal of Innovative Research and Studies*. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology, Juja. *International journal of innovative research & studies*, 3 (5), 326-350
- Matthews, R., Diaz, W., & Cole, S. (2002). The organizational empowerment scale. *Journal*. Texas Christian University, Fort Worth, Texas, USA
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2011, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Penning De Vries, J., Knies, E., & Leisink, P. (2022). Shared Perceptions of Supervisor Support: What Processes Make Supervisors and Employees See Eye to Eye?. Utrecht University, Utrecht, The Netherland
- Robert A. Roe, Fred R.H. Zijlstra and Gudela Grote. (2016). *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Maastricht University, University of Valencia and ETH Zurich, Maastricht, Valencia and Zurich
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill
- Salter, D. (2002). *A Validity Study of the Salter Environmental Type Assessment*. Pennsylvania State University, Pennsylvania
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume VII, Issue VI, June 2019
- Teepapal, T. (2020). The relationship between employee involvement, employee engagement and innovative work behavior and mediating role of organizational context of employees in Thai organizations Bachelor of Business Administration (Management), Rajapruk University, Thailand
- Von Treuer, K., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Little, G. (2014). The Impact of Shift Work and Organizational Work Climate on Health Outcomes in Nurses. Cairnmillar Institute and Deakin University, Melbourne and Geelong. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, Vol. 19, No. 4, 453–461
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323.