

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

ธิปไตย โสติฉนวนรณั้ ปร.ค.* พรทรรพ์ สมิตธิยเจียร พย.ม **

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน โมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 6 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 176 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สถิติพรรณนา ภาวะร่วมเส้นตรงพหุการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 14.0 และการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยวิธีการวิเคราะห์ห้ทธิพล โดยโปรแกรม LISREL 8.80 Student Edition ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=147.48$, $df=94$, $p\text{-value}=0.00026$, $RMSEA=0.057$) เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจในทางลบมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารเวลาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ตัวแปรแฝงปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธ์ภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนและความประพฤติของเด็กและเยาวชนมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อม พบว่า มีเพียงตัวแปรแฝงลักษณะของงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารเวลาต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ และตัวแปรแฝงลักษณะของงานไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ

คำสำคัญ: ความเครียด สาเหตุของความเครียด โมเดลเชิงสาเหตุ

* ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา, อาจารย์ประจำวิชาศึกษาทั่วไป วิทยาลัยเซารัทธิสับางกอก

** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

A Development Of Casual Model Of Tension In The Workplace Of Deparment Of Juvenile Observation And Protection Staffs, Training Children And Youth Devision.

Tipat Sottiwan Ph.D.* Pornsup Smitishtrira M.N.S**

Abstract

This study was conducted to verify the consistency of a model complex causes of stress and improved the condition of the employees working in training centers and agencies for children and young people. The model developed is composed of six phantom variables. The sample used in the study are the employees working in training centers and training organizations for children and young people which is affiliated with the Department of Child and Youth Protection. A total number of 176 respondents were investigated in this study. They were chosen using multiple (Multi-stage Random Sampling). The primary tool used in this research was a standard questionnaire which consisted of about 5 levels of value. The statistics used in the study included descriptive statistics, multiple descriptors co linearity and diagnostics to find a Pearson correlation coefficient. The ready-made program SPSS for Windows version 14.0 was used for the cause analysis of the linear model. Analysis of influences was done by using the LISREL 8.80 Student Edition .

The analysis of results revealed a model-oriented cause of stress for the employees working in training agencies and training center for children and youth. The results were consistent with other studies conducted in the past (Chi-Square=147.48, df=94, p-value = 0.00026, RMSEA=0.057) When considering the direct influence while investigating the work unit of the employees, it was noticed that there were a few variable characteristics which were of latent influence. Time management was found to have a direct influence on the causes of stress at work. The statistical significance for this variable was found to be at .05 level. Latent variable factors were more on the nature of personal concerns. Internal factors witnessed at some training centers were the conduct and behavior of children and young people which bears a direct influence on the latent variable. The nature of the job also has a latent influence on the stress experienced by the employees in this particular workplace.

Keywords : Tension , Casual of Tension , Casual Model

* Director Office of Research and Development, Lecturer of Education Program,
Southeast Bangkok College

** Lecturer of Faculty of Nursing, Saint Louis College

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัญหาในสังคมไทยปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ปัญหาทางสังคม ปัญหาอาชญากรรม ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อผู้คนในสังคม โดยเฉพาะผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่มีสาเหตุมาจากความเครียดที่เกิดขึ้น ความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้น เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบอย่างรวมๆ โดยมีความรู้สึกไม่สบายเกิดขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจพร้อมกัน' นอกเหนือจากสภาพปัญหาต่างๆดังที่กล่าวมาข้างต้นที่เป็นสาเหตุก่อให้เกิดความเครียดสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเกิดความเครียดคือ การทำงาน เนื่องจากในการทำงานบุคคลต้องเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมซึ่งแตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมเดิมของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานที่ต้องทำ เช่น งานที่มีความอันตราย งานที่ทำให้ขาดเวลาส่วนตัวหรือเวลาสำหรับครอบครัว เป็นต้น การทำงานที่ผิดกับนิสัย ความชอบ และความเหมาะสมกับตนเอง หรืองานที่มีความซ้ำซาก จำเจ มีอิสระในการทำงานน้อย รวมถึงความเครียดจากการที่ต้องทำงานที่มีเป้าหมายสูงจนเกินกว่าที่จะสามารถทำสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่าความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการทำงานเป็นความเครียดที่อยู่ใกล้ชิดและเกิดได้ง่ายกับคนทุกคน ทั้งยังมีสาเหตุมาจากหลากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด รวมถึงตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

ทั้งนี้ เป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กรใดก็ตาม คนหรือบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญนอกเหนือไปจากเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งการที่บุคคลต้องทำงานที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยง สภาพปัญหาที่

หลากหลาย สภาพแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม การมีภาระงานที่มากเกินไปของผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะเกิดความเครียดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้มาก และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ลดลงได้ พนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เป็นกลุ่มงานหนึ่งที่มีโอกาสเกิดความเครียดในการทำงานได้มากที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานพินิจ เป็นเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติภารกิจหลักของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการควบคุม ดูแล บำบัด แก้ไข พื้นฟู ป้องกัน พัฒนาพฤติกรรม และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษา หรือคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม และดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชน และประสานความร่วมมือเพื่อการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ซึ่งการที่จะดำเนินการฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนให้เกิดความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพนั้น พนักงานพินิจจะต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนให้มากที่สุด จึงอาจตกเป็นศูนย์กลางในการระบายความซับซ้อนใจของเด็กและเยาวชนในเกือบทุกกรณี ย่อมทำให้พนักงานพินิจเกิดความเครียดขึ้นได้ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากอยู่แล้ว อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะพบว่าสภาพของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนประสบกับปัญหาเด็กและเยาวชนล้นศูนย์ฯ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนต้องรับภาระในการดูแลเด็กและเยาวชนไว้เกินขนาดความจุปกติของศูนย์ฯ ความแออัด ยึดเยียดของเด็กและเยาวชนส่งผลกระทบต่อศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน รวมทั้งในด้านการควบคุมดูแลมิให้เด็กและเยาวชนหลบหนีจากศูนย์ฯ ไปสร้างความเดือดร้อนแก่สังคม

จากภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานพินิจต้องเผชิญ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นได้ถึงโอกาสที่จะเกิดความเครียดในการทำงานได้สูง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้การขาดขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานพินิจนั้นยังมีสาเหตุมาจากการลงโทษทางวินัย การมีหนี้สิน การปฏิบัติหน้าที่เกินความสามารถและความรับผิดชอบ สวัสดิการและการสงเคราะห์ไม่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ลักษณะงานและปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานพินิจอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานพินิจ หากพนักงานพินิจเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ต้องเผชิญกับความเครียดเนื่องจากต้องปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางความกดดันต่างๆ ก็ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงาน โดยศึกษาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการลดความเครียด อันจะทำให้พนักงานพินิจมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน การบริหารงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนต่อไป

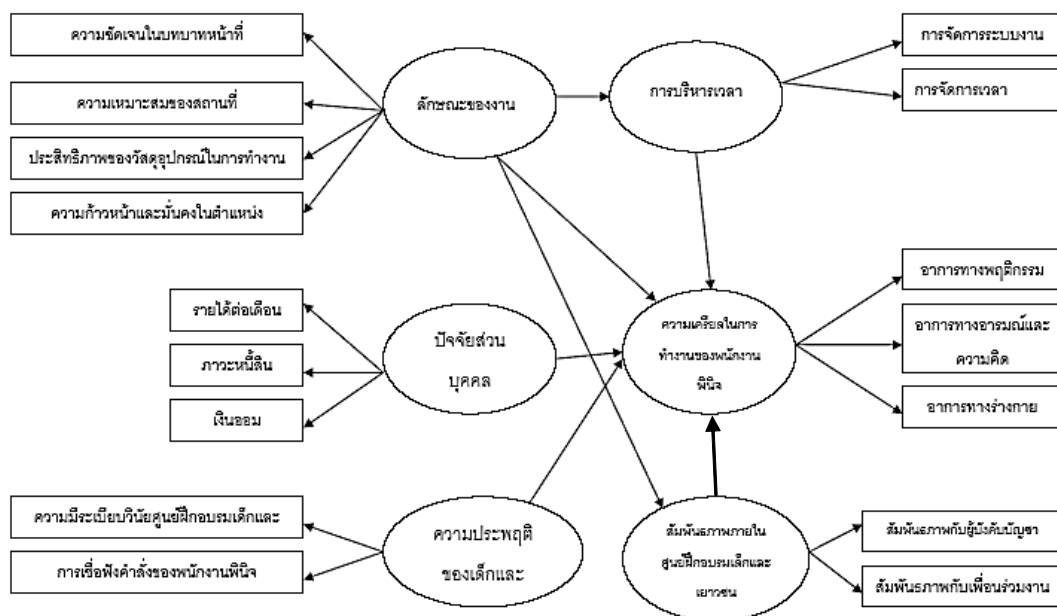
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐาน

1. ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
3. ความประหลาดของเด็กและเยาวชนมีอิทธิพลทางตรง ต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
4. การบริหารเวลามีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
5. สัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนมีอิทธิพลทางตรง ต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานฟินีจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ตักกัฏกรมฟินีจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั้งหมด 17 แห่ง โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวนศูนย์ละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 204 คน ได้รับการส่งกลับคืนจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 86.27

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของพนักงานฟินีจ

เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยของความเครียดในการทำงานของพนักงานฟินีจ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ลักษณะของงานจำนวน 16 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.845 ความประพฤติกของเด็และเยาวชน จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.878 การบริหารเวลา จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.798 สัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนจำนวน 12 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.885

ตอนที่ 3 ความเครียดในการทำงานของพนักงานฟินีจ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.864

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 12 - 31 มกราคม 2554 โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 204 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.27

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) เพื่อทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโปรแกรม LISREL 8.80 Student Edition)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 12,520.09 บาท ด้านภาวะหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 5,800.80 บาท และในส่วนของเงินออมเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 1,205.47 บาท

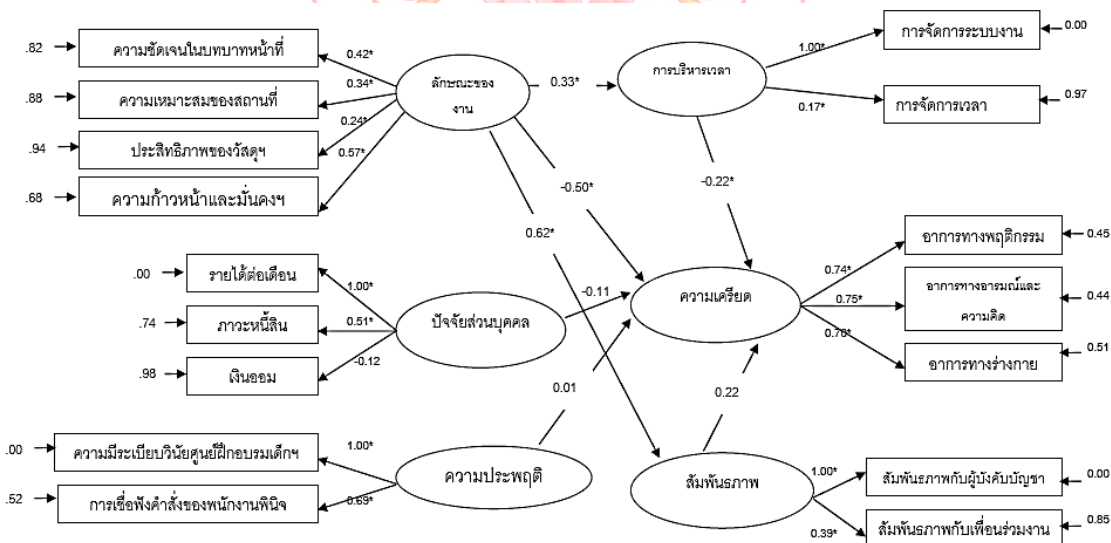
ความประพฤติดังกล่าวของเด็กและเยาวชน แสดงให้เห็นว่ามิติตามมีระเบียบวินัยของศูนย์ฝึก อบรมเด็กและเยาวชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.06 และมิติตามการเชื่อฟังคำสั่งสอนของพนักงาน พินิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่ามิติตาม ความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.36 รองลงมามิติตามความเหมาะสมของสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในส่วนของมิติตามความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และด้านประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

การบริหารเวลาแสดงให้เห็นว่ามิติตาม การจัดการระบบงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 และมิติตามการจัดการเวลาในการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

สัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็ก และเยาวชน แสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เท่ากับ 3.21 และ 3.20 ตามลำดับ

ระดับความเครียดในการทำงานของ พนักงานพินิจแสดงให้เห็นว่า อาการทางอารมณ์ และความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.76 ในส่วนของมิติตามอาการทางพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และมิติตามอาการทางร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 ตามลำดับ



Chi-Square=147.48, df=94 , p-value = 0.00026, RMSEA=0.057

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 147.48 ที่องศาอิสระ $df = 94$ โดยมีค่าความน่าจะเป็น $p = 0.00026$ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้มีค่า (AGFI) 0.78 ค่าดัชนีวัดระดับสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่า 0.86 อย่างไรก็ตามค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่า 0.057 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า 0.91 ค่าดัชนีรากของ

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่า 0.12 ซึ่งค่าสถิติไค-สแควร์หารด้วยค่าองศาอิสระสูงสุดไม่เกิน 2.00 ผ่านเกณฑ์ ซึ่งยอมรับได้ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ตามภาพที่ 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

ตัวแปรผล	การบริหารเวลา			สัมพันธภาพในศูนย์ฝึก			ความเครียดของพนักงาน		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ลักษณะงาน	0.33*	-	0.33*	0.62*	-	0.62*	-0.44*	0.06	-0.50
ปัจจัยส่วนบุคคล							0.01	-	0.01
ความประพฤติดังเด็กเยาวชน							-0.11	-	-0.11
การบริหารเวลา							-	-0.22	-0.22*
สัมพันธภาพในศูนย์ฝึก							-	0.22	0.22

* $p < .05$

ค่าสถิติ Chi-Square=147.48, $df=94$, $p\text{-value} = 0.00026$, RMSEA=0.057

ตัวแปร	ja	jb	jc	jd	ba	bb	income	debt	sav	ta	tb
ความเที่ยง	0.18	0.12	0.06	0.32	1.00	0.48	1.00	0.26	0.02	1.00	0.03
ตัวแปร	ra	rb	sa	sb	sc						
ความเที่ยง	1.00	0.37	0.54	0.57	0.48						
สมการโครงสร้างตัวแปร	การบริหารเวลา			ความเครียดของพนักงาน			สัมพันธภาพในศูนย์ฝึก				
R-SQUARE	0.11			0.38			0.25				

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

ja คือ ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ jb คือ ความเหมาะสมของสถานที่ jc คือ ประสิทธิภาพของวัสดุในการทำงาน jd คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง ba คือ ความมีระเบียบวินัย bb คือ การเชื่อฟังคำสั่งของพนักงานพินิจ debt คือ ภาวะหนี้สิน sav คือเงินออม ta คือการจัดการระบบงาน tb คือการจัดการเวลาพักผ่อน sa คือ อาการทางพฤติกรรม sb คือ อาการทางอารมณ์และความคิด sc คือ อาการทางร่างกาย ra คือสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา rb คือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพภายใน ศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน และความประพฤติก ของเด็กและเยาวชน มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร แฝงความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ มีค่า -0.11 0.22 และ 0.01 ตามลำดับ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อ ตัวแปรแฝงของความเครียดในการทำงานของ พนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชน พบว่า ตัวแปรแฝงความเครียดใน การทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชน ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปร แฝงบางตัว

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเส้นทาง อิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปร แฝงลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร แฝงความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ มากที่สุด มีค่า -0.50 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงการบริหารเวลา มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความเครียดใน การทำงานของพนักงานพินิจ มีค่า -0.22 มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะของงาน การบริหารเวลา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความ เครียดในการทำงานของพนักงานพินิจเด็กและ เยาวชน ถ้าการจัดการระบบงาน การจัดการเวลา พักผ่อน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความ เหมาะสมของสถานที่ ประสิทธิภาพของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคง ในตำแหน่งงาน มีน้อยก็จะส่งผลให้ความเครียด ในการทำงาน of พนักงานพินิจเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อม ใน ตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงลักษณะ ของงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารเวลาต่อ ความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ และ ตัวแปรแฝงลักษณะของงาน ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

ผ่านสัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและ เยาวชนต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน พินิจ

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะของงานมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อความเครียดในการทำงานของ พนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชน โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธ ภาพและการบริหารเวลา ผลการวิจัยประเด็นนี้มีทั้ง สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผล การวิจัยพบว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรง ต่อความเครียดในทิศทางลบ กล่าวคือ ถ้าความ ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสมของ สถานที่ ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ ความ ก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งตำแหน่ง ส่งผลต่อความ เครียดในการทำงานของพนักงานพินิจสูง ซึ่งได้แก่ อาการทางพฤติกรรม อาการทางอารมณ์และ ความคิด และอาการทางร่างกายจะสูงขึ้น ลักษณะ ของงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารเวลา ซึ่งได้แก่ การจัดการระบบงาน และการจัดการเวลา นอกจากนี้ลักษณะของงานยังมีอิทธิพลทางตรง ต่อสัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและ เยาวชน ซึ่งได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่ส่งผล ทางอ้อมต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน พินิจ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของ พนักงานพินิจและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการ บริหารเวลา แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธ ภาพ ผลการวิจัยมีบางประเด็นที่สอดคล้องกับ สมมติฐาน กล่าวคือ ในโมเดลสมมติฐาน ผู้วิจัย กำหนดสมมติฐานว่าลักษณะของงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

พินิจ และมีอิทธิพลทางตรงผ่านการบริหารเวลา และสัมพันธภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Warshaw³ ที่ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีโครงสร้างงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความยากง่ายของงาน มาตรฐานการทำงาน กระบวนการผลิตในการทำงาน กฎระเบียบที่เคร่งครัด ความซ้ำซากของงาน ฯลฯ บทบาทในองค์กรเป็นสาเหตุของความเครียด ซึ่งแบ่งออกเป็น ความสับสนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้น เกิดจากการขาดโอกาสในการปะทะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกว่าถูกแบ่งแยกจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การติดต่อกับลูกค้าผู้มารับบริการและบุคคลอื่นภายนอกองค์กรก็ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานที่ทำงาน เช่น หัวหน้าใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มทำงาน วิธีการทำงาน ฯลฯ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ เนื่องจากบุคคลต้องปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล พระใหญ่⁴ ที่ศึกษาความเครียดและสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้แก่ สาเหตุด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ผลการวิจัยที่ได้แตกต่างไปจากสมมติฐาน เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากงานวิจัยที่ใช้ในการตั้งสมมติฐานนั้น เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ซึ่งในความเป็นจริงอาจไม่สัมพันธ์กับตัวแปรคั่นกลางที่งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา แต่งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจได้ละเอียดขึ้น กล่าวคือลักษณะความสัมพันธ์ของลักษณะงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจอาจสัมพันธ์กันทางตรง

ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา เจริญรัตนโชติ⁵ พบว่า ครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมพร โอตระกูล และ เจตน์สันต์ แดงสุวรรณ⁶ ได้ทำการสำรวจความเครียดของตำรวจในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบทดสอบ HOS (Health Opinion Survey) พบว่า ตำรวจมีความเครียดสูงปกติร้อยละ 15.87 และมีความเครียดระดับสูงมาก ร้อยละ 2.24 และยังพบว่า ตำรวจที่แตกต่างกันในหน่วยงาน หน้าที่การงาน รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยของความเครียดแตกต่างกัน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความประพฤติดังกล่าวของเด็กและเยาวชนมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ผลการวิจัยพบว่า ความประพฤติดังกล่าวของเด็กและเยาวชนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน โดยมัลลิกา เหมือนวงศ์⁷ ได้กล่าวถึงหลักเบื้องต้นในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการวางระเบียบไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการวางตัว การรักษาระดับความสัมพันธ์กับผู้ต้องขังซึ่งไม่ควรใกล้ชิดกับผู้ต้องขังมากเกินไป ตลอดจนกฎระเบียบที่เข้มงวดในเรื่องการควบคุมความประพฤติของเด็กและเยาวชนในหน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จึงส่งผลให้ความประพฤติของเด็กและเยาวชนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ

การบริหารเวลามีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากการบริหารเวลาที่เหมาะสมอันเนื่องมาจากการจัดการระบบงานและการจัดการเวลาที่เหมาะสม ทำให้พนักงานพินิจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและยังส่งผลให้ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Macillan and Duane⁸ ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป การทำงานมากเกินไปภายใต้เวลาอันจำกัด อาจทำให้เกิดความเครียด และโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา เจริญรัตนโชติ⁹ ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากเวลาในการทำงาน การต้องอยู่เวรหรือทำงานเป็นกะ ทำให้

ต้องปรับตัวในเรื่องการกินการนอนและการทำกิจกรรมในสังคม นอกจากนั้นลักษณะของงานที่ต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลาหลายชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนน้อยจะก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน Brodsky⁹ ได้ศึกษาการประสบกับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ และได้ชี้ให้เห็นว่าความเครียดของเจ้าหน้าที่เกิดจากคุณลักษณะขององค์กรที่ต้องติดต่อกับผู้ต้องขัง และการที่เจ้าหน้าที่ต้องอยู่ภายใต้ความเครียดในช่วงเวลาอันยาวนานนั้น ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความอ่อนแอขึ้นได้ ขณะที่ได้ทำการวิจัยโดยสัมภาษณ์เจ้าพนักงานเรือนจำที่เลือกมาจำนวน 50 คน พบว่า ต้นเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำโดยทั่วไปประกอบด้วย ผู้ต้องขัง การขาดอำนาจในการปฏิบัติงาน และการขาดการสื่อสารที่ดีต่อองค์กร

สัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากสัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนซึ่งได้แก่สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ผลการวิจัยที่ได้แตกต่างไปจากสมมติฐานเช่นนี้ อาจเนื่องจากงานวิจัยที่ได้อ้างถึง ได้ตั้งสมมติฐานจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร คือสัมพันธภาพกับความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ซึ่งในความเป็นจริงอาจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรคันกลางอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล พระใหญ่¹⁰ ที่ได้ศึกษาความเครียดและสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลมีความรุนแรงของความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 และมีความถี่ของการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 เมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า พยาบาลมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ด้านงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้ป่วยทั้งในและนอกสถานพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ คงราศี¹⁰ พบว่า ครูประถมศึกษา สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีบรรยากาศในการทำงานต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วันทนา เจริญรัตนโชติ พบว่า ครูประถมกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารต่างกัน มีความเครียดและวิธีลดความเครียดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับมัลลิกา เหมือนวงศ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าพนักงานเรือนจำกับผู้ป่วยทั้งในและนอกสถานพยาบาล ส่วนใหญ่มักถูกกำหนดจากนโยบายของเรือนจำ หากเจ้าพนักงานเรือนจำได้รับการปฏิบัติไม่ดีไปกว่าผู้ต้องขังหรือผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากการเมือง ให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของเจ้าพนักงานเล็กน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าพนักงานกับผู้บริหารจะปรากฏออกมาในทางลบ ในขณะที่หากผู้บริหารให้ความเอาใจใส่เป็นอย่างมาก ต่อสวัสดิการของเจ้าพนักงาน ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางบวกมากขึ้น และนอกจากนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เจ้าพนักงานเรือนจำค่อนข้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในและนอกงาน แต่หลังจากที่มีการนำแนวคิดการแก้ไขฟื้นฟูมาปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำ นอกจากจะทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำ เกิดความ

ขัดแย้งในบทบาทแล้วยังก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้คุมกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแก้ไขและฟื้นฟูผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่แก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังบางคนอาจมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับผู้คุมและพวก เขาอาจเข้ากันได้ดี ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าตัวแปรแฝงสัมพันธภาพภายในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชน สัมพันธภาพกับผู้ป่วยทั้งในและนอกสถานพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 และ 3.20 ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานพินิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพกับผู้ป่วยทั้งในและนอกสถานพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี ทำให้ไม่มีอิทธิพลตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสมของสถานที่ ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่ง มีอิทธิพลตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ดังนั้นผู้บริหารหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรทำความเข้าใจและหาแนวทางในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความเหมาะสม สร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารเวลา ซึ่งได้แก่ การจัดการระบบงาน และการจัดการเวลา มีอิทธิพลตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจ ดังนั้นผู้บริหารหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันวางแผนการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และจัดการเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความเครียดในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ ทั้งปัจจัยและความเครียดในการทำงานของพนักงานพินิจเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยที่แตกต่างจากครั้งนี้ ซึ่งอาจจะได้ข้อค้นพบใหม่

2. ควรปรับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นหรือเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมให้ได้รายละเอียดเชิงลึก ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. เตือนใจ จ่ายสวรรคโภชน. ความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียน อำเภอเขตการศึกษา 9. ปรัญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
2. นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
3. Warshaw, L. J. Managing stress. Massachusetts : Addison-Wesley, 1979.
4. นฤมล พระใหญ่. การศึกษาความเครียดและสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนวมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
5. วันทนา เจริญรัตน์โชติ. การศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรัญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545.
6. อัมพร โอตระกูล และ เจตน์สันต์ แดงสุวรรณ. การศึกษาความเครียดของตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสาธิตสุขศาสตร์, 2526;13(2536): 175-183.
7. มัลลิกา เหมือนวงศ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ : ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีระดับความมั่นคงสูงสุด มั่นคงปานกลางและมั่นคงต่ำสุด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
8. Macmillan, P. and Duane, P.S. Psychology and industry today : An introduction industrial organization. New York : Mcmillan, 1982.
9. Brodsky, C. Long-term stress in teachers and prison guards. J Occupat Med, 1977 : 133-138.
10. พชรินทร์ คงราศี. การศึกษาสาเหตุความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สำนักงานเขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรัญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2546.