

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19

Work From Home during the COVID-19 Pandemic: Factors Affecting Stress Level and Stress Management among Rajamangala University of Technology Thanyaburi Personnel

อนุสรณ์ แน่นอุดร^{1*}, พัชรภรณ์ ไชยสังข์¹, ยชญ์วินทร์ จรบรัมย์¹, รัชพร ศรีเดช¹, ประภาส ธนะ²
Anusorn Nanudorn^{1*}, Phatcharaphan Chaiyasung¹, Yodrawin Jornburom¹,
Rutshaporn Sridet¹, Prapas Tana²

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี¹, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี²
Faculty of Nursing Rajamangala University of Technology Thanyaburi¹, Boromarajonani College
of Nursing Saraburi²

(Received: March 30, 2021; Revised: December 20, 2022; Accepted: January 4, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพหุการครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียด วิธีการจัดการความเครียด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 787 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความเครียด แบบประเมินการเผชิญความเครียด แบบสอบถามภูมิหลังส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่บ้าน แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบวัดสุขภาพจิตคนไทย แบบสอบถามการยอมรับเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทั่วไปสำหรับการปฏิบัติงานที่บ้าน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทั่วไปสำหรับการปฏิบัติงานที่บ้าน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้เท่ากับ .96, .97, .93, .92, .84, .81, .95, .91 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=45.80$, $SD=15.89$) มีการเผชิญความเครียดโดยรวมในระดับปานกลาง ($M=2.05$, $SD=0.76$)

2. ปัจจัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .05, .01 และ .001

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดโปรแกรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบจัดการกับอารมณ์ กับบุคลากรโดยต้องคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก เพื่อเพิ่มความสุขกับการทำงานอันจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กร ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ความเครียด, ไวรัสโควิด-19, การปฏิบัติงานที่บ้าน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Anusorn_n@rmutt.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 094-2517688)



Abstract

This predictive research aimed to study factors affecting stress level, stress management, and productivity in working from home during the COVID-19 Pandemic. Seven hundred eighty-seven personnel who worked at Rajamangala University of Technology in Thanyaburi (RMUTT) participated in the study. Questionnaires comprised: 1) stress level, 2) stress management, 3) demographic information of RMUTT personnel, 4) personality of RMUTT personnel, 5) happiness indicator, 6) adaptation to working from home, 7) working environment support, 8) environment for working from home, and 9) productivity in work-from-home during the COVID-19 Pandemic. The Cronbach's alpha coefficient of research tools were .96, .97, .93, .92, .84, .81, .95, .91, and .97, respectively. In addition, descriptive statistics and Stepwise Multiple Regression analysis were used so to analyze data.

The results showed that the level of stress of RMUTT personnel was at a high level ($M= 45.80$, $SD= 15.89$), while the level of stress management was at a moderate level ($M=2.05$, $SD=0.76$). Furthermore, there was a significant correlation between sex, age, marital status, work position, personality, adaptation to working from home, and stress level ($p<.05$, $.01$, $.001$).

Therefore, school administrators should provide a problem-solving program and emotional management support for personnel. To increase workforce happiness, personal and external factors should be considered, in regards of factors such as productivity, and better environment.

Keywords: Stress, Stress Management, COVID-19, Work from Home, Productivity

บทนำ

จากสถานการณ์วิกฤตที่เกิดจากภัยระดับโลกของไวรัส COVID-19 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดของโรคนี้เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ “Public Health Emergency of International Concern; PHEIC (World Health Organization, 2020) ประเทศไทยพบผู้ป่วยติดเชื้อไวรัส COVID-19 ในประเทศครั้งแรกเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 (Department of Disease Control, 2020) และมีแนวโน้มความรุนแรงของการพบผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น จากการขาดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ที่ช่วยให้ประชาชนปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อในช่วงการแพร่ระบาดของโรค จนในช่วงเดือนมีนาคม 2563 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีจึงได้กำหนดมาตรการและข้อสั่งการเพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่อาจทวีความรุนแรงขึ้น โดยหนึ่งในมาตรการสำคัญคือ การให้หน่วยงานต่างปฏิบัติตามที่บ้านตามความเหมาะสม(Royal Thai Government, 2020) ซึ่งการปฏิบัติตามที่บ้านนี้ จะช่วยให้คนส่วนใหญ่รักษาระยะห่างกับสังคม (Social Distancing) โดยสามารถลดการพบปะพูดคุย หรือรวมตัวอยู่ในพื้นที่แออัด ซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยลดการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19

การปฏิบัติตามที่บ้าน (Work From Home: WFH) กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่และเป็นคำตอบของหลายองค์กรในประเทศไทย(Sadangharn, 2020; Chaleoykitti, Artsanthia& Daodee, 2020) ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ในการช่วยลดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 โดยการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ผ่านทางอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้การทำงานที่บ้านสะดวกยิ่งขึ้นแต่การเปลี่ยนบ้านให้เป็นที่ทำงาน อันเนื่องมาจากสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ผลกระทบที่ตามมาจากการปฏิบัติตามที่บ้าน (Work From Home) อาทิเช่น อากาศปัดที่ราวไปทั่วร่างกาย คอ บ่า ไหล่ หลัง ด้วยเหตุที่ว่าไม่ใช่ทุกบ้าน ที่พร้อมจะปรับให้เป็นที่ทำงานได้ ความพร้อมของอุปกรณ์การเชื่อมต่อเพื่อติดต่อสื่อสาร และโปรแกรมต่างๆ เช่น Microsoft Teams, Zoom, Line ที่ใช้ก็ต้องเรียนรู้ในการใช้งานเพิ่ม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความเครียดได้ (Sundae, 2020)

ความเครียด (Stress) ภาวะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ถูกสิ่งกระตุ้นความเครียด (Stressor) สิ่งคุกคามซึ่งอาจจะเป็นสถานการณ์ เหตุการณ์ เงื่อนไขหรือข้อเรียกร้องที่กดดันให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อ ระวังความเครียด (Tangkittipaporn, 2016) โดยความเครียดเป็นภาวะตอบสนองของร่างกายหรือจิตใจต่อสิ่งที่มา คุกคามแล้วทำให้เกิดภาวะความไม่สมดุลขึ้นโดยแสดงออกทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความคิด ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่ผ่าน เข้ามาใน ประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามร่างกายและ จิตใจ ทำให้เกิดการ ดึงกลไกการป้องกันตนเองมาใช้ เพื่อทำให้ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียด เหล่านั้นคลายลง และกลับเข้าสู่ภาวะ สมดุลอีกครั้งหนึ่ง (Lazarus & Folkman, 1984)

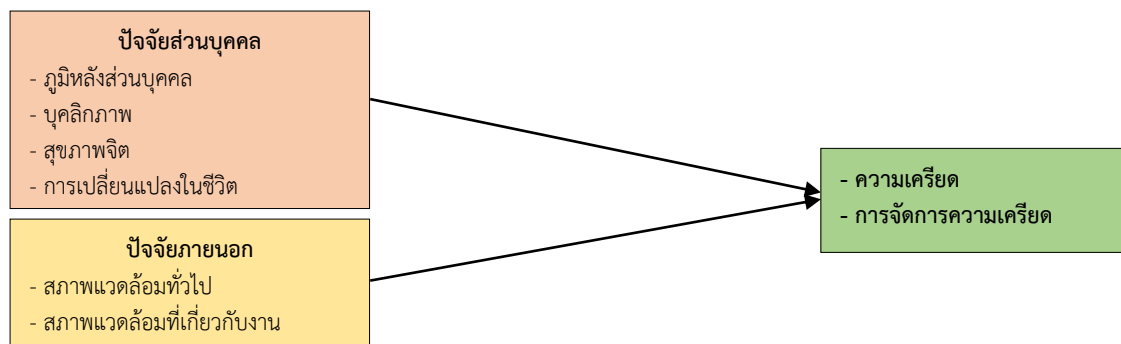
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาที่ตอบรับนโยบาย การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing Promotion) โดยเน้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งเป็น วิธีที่จะช่วยลดการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19 ส่งผลให้บุคลากรหลายๆ คน ที่ไม่เคยมีประสบการณ์อาจต้อง ปรับตัวรับกับสถานการณ์จนเกิดเป็นความเครียดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในมหาวิทยาลัยจึง มีความสนใจในปัญหาด้านจิตใจของบุคลากรโดยเฉพาะความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงาน ที่บ้านของบุคลากร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เพื่อศึกษาความเครียด วิธีการจัดการ ความเครียด จากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดโดยศึกษาจากปัจจัยส่วน บุคคล เพื่อให้สามารถใช้วิธีการบรรเทาปัญหาทางสุขภาพจิต (Mental Health Relief) ที่อาจจะเกิดตามมาหลังผ่าน ภาวะวิกฤติของการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ได้

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียด และวิธีการจัดการความเครียด จากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดทฤษฎีของลาซารัสและฟอล์คแมน (Lazarus & Folkman, 1984) ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยภูมิหลังส่วนบุคคล บุคลิกภาพ สุขภาพจิต และ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต และ 2) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและเป็นต้นเหตุของความเครียด ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไปและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน โดยบุคคลจะประเมินว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะ เครียดหรือไม่เครียดขึ้นอยู่กับการประเมินความสมดุลระหว่างความต้องการ (Demand) กับแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ (Resource) ของบุคคลนั้น ส่วนการเผชิญกับความเครียด (Coping) เป็นความพยายามทั้งการกระทำและความนึกคิด ที่จะจัดการกับความเครียด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แบบการศึกษาเชิงพยากรณ์ (Predictive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,129 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งเลือก Test Family เป็น F Tests หลังจากนั้น เลือก Statistical Test เป็น Linear Multiple Regression และ เลือก Type of Power Analysis เป็น A Priori: Compute Required Sample Size, Given α , Power, and Effect Size ใส่พารามิเตอร์ จำนวน 6 ตัว Effect Size f^2 0.02 ในการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis and Sample Size) ได้กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) (Cohen, 1977) ในการวิเคราะห์เพื่อให้มีอำนาจทดสอบ .80 (Power of Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 688 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 15 เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ตามสูตร $n_{adjusted} = n / (1 - \text{สัดส่วนที่คาดว่าจะไม่สมบูรณ์})$ (Wittes, 2002) ได้เท่ากับ $688 / (1 - 0.15) = 810$ เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่มียุทธศาสตร์ให้เว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลทางออนไลน์ ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ซึ่งได้ข้อมูลกลับมาไม่สมบูรณ์บางส่วน มีสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 787 คน คิดเป็นร้อยละ 97.16

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติงาน รายได้ มีคำถามรวม 7 ข้อ
2. แบบประเมินความเครียด ของ Lazarus & Folkman (1984) และ ปรับจาก Chanchula & Chamnan (2016) เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะเวลา 1 เดือน มีอยู่ 3 สถานการณ์ ด้านสถานที่ ด้านกฎระเบียบ และกิจกรรมด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 20 ข้อ
3. แบบประเมินการเผชิญความเครียด ของ Lazarus & Folkman (1984) และ ปรับจาก Chanchula & Chamnan (2016) แบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย คือ 1) ด้านการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไข ปัญหา และ 2) ด้านการเผชิญความเครียดแบบจัดการกับ อารมณ์ ให้คะแนนตามความบ่อยครั้งของการเผชิญความเครียด แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 27 ข้อ
4. แบบสอบถามภูมิหลังส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น เป็นข้อคำถามถึงภูมิหลังของการปฏิบัติงานที่บ้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 7 ข้อ
5. แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) ผู้วิจัยได้ทบทวนจากรวรรณกรรมและประยุกต์ใช้แบบสอบถามของ Sripaan (2012) ประกอบด้วยแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ และเปิดใจสู่การเรียนรู้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 17 ข้อ
6. แบบวัดสุขภาพจิตคนไทย แบบสั้น (TMHI-15) ของ Mongkol, Huttapanom, Chetchotisakd, Chalookul, Punyoyai, & Suvanashiep, (2001) เป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์หรือความรู้สึกในช่วงหนึ่งเดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันตัวอย่างข้อคำถาม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 15 ข้อ

7. แบบสอบถามการยอมรับเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ Sukuna (2016) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 8 ข้อ

8. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทั่วไปสำหรับ Work From Home ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามปัจจัยที่อิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลบนพื้นฐานของทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีของ Thitichotpanitch (2016) ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ (Perceived Usefulness) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (Corporate Policy) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ (Compatibility) ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure) ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ (Compatibility) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology Facilitating Conditions) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 18 ข้อ

9. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่บ้าน สำหรับ Work From Home ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามปัจจัยที่อิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลบนพื้นฐานของทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีของ Thitichotpanitch (2016) ข้อประกอบด้วย 2 ด้าน ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน (Home Social Structure) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource Facilitating Conditions) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 6 ข้อ

10. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Maichan (2016) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนคำถามรวม 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามภูมิหลังส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่บ้าน แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบสอบถามการยอมรับเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทั่วไปสำหรับ Work From Home และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่บ้าน สำหรับ Work From Home ผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเข้าใจในภาษา ซึ่งได้กำหนดกำหนดค่า CVI (Content Validity Index) เท่ากับ .80 ขึ้นไป ได้ผลพิจารณาเท่ากับ .91 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย โดยหาความเที่ยง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความเครียดได้เท่ากับ .96 แบบประเมินการเผชิญความเครียดได้เท่ากับ .97 แบบสอบถามภูมิหลังส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่บ้านได้เท่ากับ .93 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบได้เท่ากับ .92 แบบวัดสุขภาพจิตคนไทยได้เท่ากับ .84 แบบสอบถามการยอมรับเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้านเท่ากับ .81 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมทั่วไปสำหรับ Work From Home ได้เท่ากับ .95 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่บ้าน สำหรับ Work From Home ได้เท่ากับ .91 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านได้เท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลทางออนไลน์ (Online) ผ่านทาง Google form ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) กลุ่มตัวอย่างจะได้รับลิงค์ (Link) เพื่อเข้าสู่กระบวนการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยการตอบแบบสอบถามจะใช้ระยะเวลา ประมาณ 15 – 20 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความเครียด วิธีการจัดการความเครียด ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายให้เห็นถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยคณะผู้วิจัยมีการทดสอบด้วย Chi-Square test: Goodness of Fit test เป็นการทดสอบว่ามีรูปแบบ

การแจกแจงของชุดข้อมูลหรือไม่ ผลการทดสอบพบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ ($M= 5.44, SD= 2.01$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

2. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient) โดยผู้วิจัยได้แปลงตัวแปรทำนายที่เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มเป็นตัวแปรที่มีเรียงร้อยแล้วก่อนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

3. วิเคราะห์ตัวแปรทำนายความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) คณะผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตาม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.004-0.179 และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้วยตัวเอง พบว่ามีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.75 หมายความว่าไม่มี Multicollinearity จากนั้นเมื่อได้สมการทำนายความเครียด แล้วผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Hair, 2010) ได้แก่ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันด้วยตัวสถิติทดสอบ Durbin-Watson ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ด้วยกราฟความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนาย และความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงเป็นปกติด้วยตัวสถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยเคารพศักดิ์ศรีและพิทักษ์สิทธิความเป็นมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างและทำการขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ให้การรับรองในวันที่ 7 พฤษภาคม 2563 เอกสารหมายเลข EC 2-001/2563 และจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้การรับรองในวันที่ 16 กรกฎาคม 2563 หมายเลขใบรับรอง RMUTT_REC No. Full 15/63 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัยให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านทางรูปแบบเอกสารออนไลน์ (Google Form)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.58 อายุมากที่สุดระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 34.94 มากที่สุดสถานภาพโสดร้อยละ 52.60 ระดับการศึกษามากที่สุดปริญญาตรี ร้อยละ 42.82 ตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ร้อยละ 32.52 อายุการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 1-10 ปี ร้อยละ 55.65 และรายได้ต่อเดือนมากที่สุดอยู่ช่วง 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 34.43 ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2. ระดับความเครียด และวิธีการจัดการความเครียด จากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความเครียด และวิธีการจัดการความเครียด ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (n=787 คน)

ข้อความ	M	SD	การแปลผล
ระดับคะแนนความเครียดโดยรวม	45.80	15.89	ปานกลาง
ระดับการจัดการกับเผชิญความเครียดโดยรวม	2.05	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีค่าเฉลี่ยความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=45.80, SD=15.89$) ส่วนวิธีการจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.05, SD=0.76$)

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (n = 787 คน)

ปัจจัย	ความเครียด	
	r	p-value
ปัจจัยภายใน		
1. ภูมิหลังส่วนบุคคล		
เพศหญิง	.088	.013*
สถานภาพสมรสคู่	-.105	.003**
อายุ 21-30 ปี	.091	.010*
อายุ 31-40 ปี	.105	.003**
อายุ 41-50 ปี	-.086	.016*
อายุ 51-60 ปี	-.118	.001**
อายุ 60 ปี ขึ้นไป	-.079	.026*
รับราชการสายสนับสนุน	-.099	.006**
ตำแหน่งอื่น ๆ (ลูกจ้างประจำ 9, ลูกจ้างชั่วคราว 161)	.139	<.001***
การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน	-.145	<.001***
2. บุคลิกภาพ	-.179	<.001***
3. สุขภาพจิต	0.420	0.639
4. การเปลี่ยนแปลงในชีวิต	0.457	0.630
ปัจจัยภายนอก		
สภาพแวดล้อมทั่วไป	0.260	0.604
สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.421	0.811

*p-value .05 **p-value .01 ***p-value .001

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความเครียด พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานและบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ บุคลิกภาพ ($r=-.179$) รองลงมาคือ ตำแหน่งปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งได้แก่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ($r=.139$) ส่วนปัจจัยภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด

2. ปัจจัยทำนายความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก

ตาราง 3 ปัจจัยทำนายความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (n = 787 คน)

ตัวแปรทำนาย	b	Beta	t	p-value
บุคลิกภาพ	-0.248	-0.138	-3.648	<.001
ตำแหน่งอื่น ๆ	4.654	0.121	3.228	0.001
อายุ 31-40 ปี	-16.352	-0.491	-1.867	0.062
อายุ 21-30 ปี	6.481	0.136	3.550	<.001
รับราชการสายสนับสนุน	-6.931	-0.103	-2.970	0.003
สถานภาพสมรสคู่	-2.990	-0.093	-2.618	0.009
เพศหญิง	2.889	0.086	2.484	0.013
ระดับการศึกษาปริญญาโท	2.516	0.076	2.123	0.034

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	b	Beta	t	p-value
อายุ 60 ปี ขึ้นไป	-31.284	-0.241	-3.211	0.001
อายุ 51-60 ปี	-24.348	-0.519	-2.766	0.006
อายุ 41-50 ปี	-20.089	-0.610	-2.380	0.018
การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน	-0.255	-0.078	-2.035	0.042
Constant a = 85.306	R ² = 0.129			
Adjust R square = 0.114	F = 8.792			

จากตาราง 3 อำนาจการทำนายปัจจัยต่าง ๆ ต่อความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เมื่อทดสอบตัวทำนายความเครียดพบว่าตัวแปร (ปัจจัย) ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการตามลำดับ คือ 1) บุคลิกภาพ 2) ตำแหน่งอื่น ๆ 3) อายุ 31-40 ปี 4) อายุ 21-30 ปี 5) รับราชการสายสนับสนุน 6) สถานภาพสมรสคู่ 7) เพศหญิง 8) ระดับการศึกษาปริญญาโท 9) อายุ 60 ปี ขึ้นไป 10) อายุ 51-60 ปี 11) อายุ 41-50 ปี และ 12) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) เท่ากับ 0.129 ตัวแปร (ปัจจัย) ทั้ง 12 ตัวสามารถร่วมกันทำนายความเครียดได้ร้อยละ 12.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 ทั้งนี้จากตาราง 3 ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y (\text{ความเครียด}) = 85.306 - 0.248 (\text{บุคลิกภาพ}) + 4.654 (\text{ตำแหน่งอื่นๆ}) - 16.352 (\text{อายุ 31-40 ปี}) + 6.481 (\text{อายุ 21-30 ปี}) - 6.913 (\text{รับราชการสายสนับสนุน}) - 2.990 (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + 2.889 (\text{เพศหญิง}) + 2.516 (\text{ระดับการศึกษาปริญญาโท}) - 31.284 (\text{อายุมากกว่า 60 ปี}) - 24.348 (\text{อายุ 51-60 ปี}) - 20.809 (\text{อายุ 41-50 ปี}) - 0.255 (\text{การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน})$$

สมการในรูปของคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z (\text{ความเครียด}) = -0.138 (\text{บุคลิกภาพ}) + 0.121 (\text{ตำแหน่งอื่นๆ}) - 0.491 (\text{อายุ 31-40 ปี}) + 0.136 (\text{อายุ 21-30 ปี}) - 0.103 (\text{รับราชการสายสนับสนุน}) - 0.093 (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + 0.086 (\text{เพศหญิง}) + 0.076 (\text{ระดับการศึกษาปริญญาโท}) - 0.241 (\text{อายุมากกว่า 60 ปี}) - 0.519 (\text{อายุ 51-60 ปี}) - 0.610 (\text{อายุ 41-50 ปี}) - 0.078 (\text{การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน})$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนมากมีความเครียดระดับปานกลาง ร้อยละ 40.80 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่เริ่มมีการแพร่ระบาดในช่วงต้นปี 2563 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่และประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกัน อีกทั้งมาตรการการให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านอย่างเร่งด่วน ส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกิดความเครียดในส่วนของปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ในการใช้อุปกรณ์เพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่บ้านไม่ว่าจะเป็นส่วนสำนักงานของสายสนับสนุน หรือการจัดการเรียนการสอนของสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของ Department of Mental Health (2020) ที่สำรวจความสุขของครอบครัวไทยในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 54.13 และสอดคล้องกับการศึกษาของ Bane, Aurangabadkar & Karajgi (2021) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้านอยู่ในระดับปานกลางถึงรุนแรงร้อยละ 41.10 การเผชิญความเครียดโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอยู่ในระดับมาก ($M=3.34$, $SD=1.12$) โดยพบว่า การทำความเข้าใจในกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา ($M=2.50$, $SD=1.03$) และมีค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบจัดการกับอารมณ์สูงที่สุดในประเด็นการมีปัญหาไม่สบายใจ จะตั้งสติ และให้กำลังใจตนเอง ($M=2.52$, $SD=1.04$)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถานศึกษาภาครัฐส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในกฎระเบียบ การบริหารราชการ รวมถึงสามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รวมไปถึงสิ่งสนับสนุนต่างๆที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่บ้านส่งผลให้บุคลากรเกิดการยอมรับและให้กำลังใจตนเองและเพื่อนร่วมงานในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Unlamai, Thermtiptaweekul & Chienwattanasook, 2016; Premdecha, 2016)

ปัจจัยทำนายความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า เพศ สถานภาพสมรสคู่ ช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 - 40 ปี ตำแหน่งการรับราชการสายสนับสนุน บุคลิกภาพ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้ร้อยละ 12.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=.129, p=.05$)

เพศ เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลของการเกิดความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กล่าวคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพศหญิงมีโอกาสเกิดความเครียดสูงถึง 0.86 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=0.086, p=.05$) เนื่องจาก ด้วยบทบาททางสังคมของเพศหญิงที่จะต้องรับผิดชอบทั้งภาระในบ้านและนอกบ้านโดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่สมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานหรือเรียนที่บ้านส่งผลให้เพศหญิงมีความเครียดจากการที่ต้องรับภาระที่เพิ่มมากขึ้น (Kaewanuchit & Phothong, 2015) สอดคล้องกับการศึกษาของ Evanoff, Strickland, Dale, Hayibor, Page, Duncan, et al. (2020) พบว่า เพศหญิงจะมีความเครียดในการจากปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เป็น 0.96-1.40 เท่าของเพศชาย

สถานภาพสมรสคู่ เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลของการเกิดความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กล่าวคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่สถานภาพสมรสคู่ มีโอกาสเกิดความเครียดสูงถึง 0.93 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=-0.093, p=.01$) เนื่องจากการมีคู่สมรสคอยให้คำปรึกษา และช่วยประคับประคองซึ่งกันทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความเครียดที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสหม้าย มีความเครียดเป็น 1-50 เท่าของสถานภาพสมรสคู่ (Yeshaw & Mossie, 2017)

ช่วงอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลของการเกิดความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กล่าวคือบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ช่วงอายุ 21-30 ปี มีโอกาสเกิดความเครียดสูงถึง 1.36 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=0.136, p=.001$) เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่น้อยอาจยังไม่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ไม่ดีเท่ากับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า (Premdecha, 2016; Pachchane, 2014)

ตำแหน่งการรับราชการสายสนับสนุน เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลของการเกิดความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กล่าวคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งการรับราชการสายสนับสนุน มีโอกาสเกิดความเครียดสูงถึง 1.3 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งการรับราชการสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=-0.103, p=.001$) เนื่องจาก ความมั่นคงของการจ้างงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้างชั่วคราวนั้นได้รับสิทธิที่น้อยกว่า บุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการบุตร รวมไปถึงการต่อสัญญาการจ้างซึ่งเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราวในระยะเวลา 1 ปี ทำให้บุคลากรในตำแหน่งนี้เกิดความเครียดในเรื่องความไม่มั่นคงในงานที่ทำ

บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลของการเกิดความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กล่าวคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสเกิดความเครียดสูงถึง 1.38 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลิกภาพแบบชอบช่วยเหลือคนอื่นแบบเต็มใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=-0.138, p=.001$) เนื่องจากบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลมีความหวังใจก็จะมีแนวโน้มต่อการเกิดความเครียดได้มาก (Areekit & Klinhom, 2019)

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลของการเกิดความเครียด วิธีการจัดการความเครียดในปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กล่าวคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้านตามนโยบายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม มีโอกาสเกิดความเครียดสูงถึง 0.78 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันที่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta=-0.078, p=.001$) เนื่องจากหากบุคลากรสามารถยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานจากในมหาวิทยาลัย เป็นที่บ้านเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งเป็นปัญหาสาธารณสุขด้านสาธารณสุขของประเทศ และผลประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยยินดีที่จะปฏิบัติตามและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตทั้งในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน (Naowan & Eamprasert, 2020)

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ฝ่ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ออกแบบโปรแกรมการลดความเครียดและการจัดการความเครียดจากการปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานตามสายงาน ช่วงอายุ เพศ และการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ฝ่ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ออกแบบโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะการลดความเครียดและแนวทางการจัดการความเครียดด้วยตนเองเป็นช่วง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำศึกษาการใช้โปรแกรมการจัดการความเครียดของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตได้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

References

- Areekit, P. & Klinhom, J. (2019). A Synthesis of Research on Stress Management in Thai People. *Christian University Journal*, 25(2), 15-26. (in Thai).
- Bane, J. V., Aurangabadkar, S. & Karajgi, A. (2021). Physical and Selfperceived Occupational Stress Associated with Work from Home Situation in Teachers During the COVID-19 Pandemic. *Int Health Sci Res*, 11(2), 117-124.
- Chaleoykitti, S., Artsanthia, J. & Daodee, M. S. (2020). The Effect of COVID-19 Disease: Teaching and Learning in Nursing. *Journal of Health and Nursing Research*, 36(2), 255-262. (in Thai).

- Chanchula, A. & Chamnan, C. (2016). *Stress and Coping of Male Patients Receiving Treatment During the Rehabilitation Phase at Thanyaraksongkhla Hospital*. Research report, Thanyaraksongkhla Hospital Songkhla. (in Thai).
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. New York: Academic Press
- Department of Disease Control. (2020). *Novwl Coronavirus 2019 Pneumonia Situation by Emergency Operation Center*. Internet. Retrieved Apr 7, 2020 from <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no9-120163.pdf>. (in Thai).
- Department of mental Health. (2020). *The Happiness of Thai Families During the COVID- 19 Outbreak*. Internet. Retrieved Dec 20, 2020 from <https://www.dmh.go.th/covid19/news2/view.asp?id=9>. (in Thai).
- Evanoff, B. A., Strickland, J. R., Dale, A. M., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J. G., et al. (2020). Work-Related and Personal Factors Associated With Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8), e21366. <https://doi.org/10.2196/21366>
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River, N.J: Pearson Education.
- Kaewanuchit, C. & Phothong, A. (2015). A Study of Causal Relationship pf Occupational Stress Among Female Academic University Employees. *J Public Health*, 45(1), 58-70.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Psychological Stress and The Coping Process*. New York: Springer Publishing Company.
- Maichan, A. (2016). *The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla Province*. A Thesis for Master of Business Administration in International Business Faculty of Business Administration, Prince of Songkla University. (in Thai).
- Mongkol, A., Huttapanom, W., Chetchotisakd, P., Chalookul, W., Punyoyai, L. & Suvanashiep, S. (2001). The Study to Develop Thai Mental Health Indicator. *Journal of the Psychiatric Association of Thailand*, 46(3), 209-225. (in Thai).
- Naowan, W. & Eamprasert, A. (2020). Stress Management and Related Factors of Work Life Quality Management. *Journal of Management Science Review*, 22(1), 223-232. (in Thai).
- Pachchanee, N. (2014). *Stress on the Work Performance of the Support Staff Yala Rajaphat University*. A Independent Study for Master of Art in Social Development Graduate School. Yala Rajaphat University. (in Thai).
- Premdecha, K. (2016). *Relationship among Work Environment Factor, Stress Management and Stress Level of University Employees A Thesis for Master of Business Administration in General Management Faculty of Business Administration*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai).
- Royal Thai Government. (2020). *Cabinet Meeting Synopsis on March 17, 2020*. Internet. Retrieved Apr 7, 2020 from <http://www.thaigov.go.th/new/contents/details/27410>. (in Thai).
- Sadangharn, P. (2020). Work from Home Adaptation of Employees in the Eastern Economic Corridor During the Covid-19 Crisis. *Burapha Journal of Business Management*, 9(2), 14-33. (in Thai).

- Sripan, P. (2012). *Relation Between Big Five Personality and Operational Effectiveness of Retail Credit and Collection Department of Tisco Bank Public Company Limited. A Thesis for Master of Business Administration in Management Faculty of Business Administration, Srinakharinwirot University.* (in Thai).
- Sundae, A. (2020). *How to Prevent Back Pain While You Work from Home.* Internet. Retrieved Apr 7, 2020 from <https://techsauce.co/tech-and-biz/how-to-prevent-back-pain-while-you-work-from-home#>. (in Thai).
- Sukuna, K. (2016). *Work Adjustment Behavior of Small and Medium Enterprises of Workers in Pathum Thani Province after ASEAN Economic Community Integration. A Thesis for Master of Business Administration in International Business Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.* (in Thai).
- Tangkittipaporn, J. (2016). *Personality Psychology & Health Behavior.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai).
- Thitichotpanitch, C. (2016). *Factors Affecting Adoption in Telework of Employee Case Study: Private Company in Bangkok. A Thesis for Master of Business Administration Business Faculty of Business Administration, Thammasat University.* (in Thai).
- Unlamai, N., Thermtiptaweekul, K. & Chienwattanasook, K. (2016). *Stress Management in the Workplace to Maximize Employee Efficiency. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University, 5(1), 104-117.* (in Thai).
- Wittes, J. (2002). *Sample Size Calculations for Randomized Controlled Trials. Epidemiologic Reviews, 24(1), 39-53.*
- World Health Organization. (2020). *2019-Ncov Outbreak is an Emergency of International Concern.* Internet. Retrieved Apr 7, 2020 from <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/international-health-regulations/news/news/2020/2/2019-ncov-outbreak-is-an-emergency-of-international-concern>.
- Yeshaw, Y. & Mossie, A. (2016). *Depression, Anxiety, Stress, and Their Associated Factors among Jimma University Staff, Jimma, Southwest Ethiopia, 2016: a Cross-Sectional Study. Neuropsychiatric disease and treatment, 13, 2803–2812.*
<https://doi.org/10.2147/NDT.S150444>