

ปัจจัยความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
ของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรช่วงเริ่มต้นอาชีพ

OCCUPATIONAL STRESS FACTORS IN THE EARLY CAREER STAGE
OF INTERIOR ARCHITECTS AND INTERIOR DESIGNERS.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน
คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2568
KMITL-2025-AR-M-003-025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

OCCUPATIONAL STRESS FACTORS IN THE EARLY CAREER STAGE
OF INTERIOR ARCHITECTS AND INTERIOR DESIGNERS.



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ARCHITECTURE PROGRAM IN INTERIOR ARCHITECTURE
SCHOOL OF ARCHITECTURE ART AND DESIGN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG 2025
KMUTL-2025-AR-M-003-025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2025

SCHOOL OF ARCHITECTURE, ART, AND DESIGN

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถาปนิก ภายในและมัณฑนากรที่ช่วงเริ่มต้นอาชีพ
นักศึกษา	นางสาว สิวัชฌา วิชญ์ธนะมาลา
รหัสประจำตัว	65026048
ปริญญา	สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สถาปัตยกรรมภายใน
พ.ศ.	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชะรัตน์ นันทะ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางอารมณ์ของนักออกแบบภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ผ่านการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาประกอบด้วยนักออกแบบภายในที่ทำงานในบริษัทออกแบบในกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี

การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม DASS-21 เพื่อวัดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด และแบบสอบถามความเครียดด้านการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict), ด้านภาระงาน (Workload), ความสัมพันธ์ในองค์กร (Work Relationships) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก (External Work Relationships) พร้อมวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดในที่ทำงานผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Analysis) จากนั้นใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) และความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความวิตกกังวลปานกลาง, ภาวะซึมเศร้าระดับเล็กน้อย และ ความเครียดปกติ โดยความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านภาระงานมีผลกระทบต่อ ความเครียดเฉียบพลัน และความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ยังสัมพันธ์กับความเครียดเรื้อรัง ขณะที่ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานช่วยลดความเครียดเรื้อรัง การศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความเครียดในที่ ทำงานสัมพันธ์กับด้านภาระงานและความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท เป็นหลัก และการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานช่วยลดความเครียดได้ ซึ่งเน้นความสำคัญในการบริหารจัดการความเครียดเพื่อส่งเสริม สุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

คำสำคัญ: ความเครียด, นักร้องแบบภายใน, มัณฑนากร, สถาปนิกภายใน, องค์กร, การปฏิบัติงาน



Thesis	Occupational Stress Factors in the Early Career Stage of Interior Architects and Interior Designers.
Student	Miss Siwatcha Wittanamala
Student ID	65026048
Degree	Master of Architecture
Program	Interior Architecture
Year	2025
Thesis Advisor	Assistant Professor Piyarat Nanta

ABSTRACT

This study investigates the factors influencing the emotional well-being of recently graduated interior designers and decorators with no more than five years of work experience in Bangkok, Thailand. The primary objective is to explore the relationship between organizational factors and stress levels among this population through a quantitative research approach. Data were collected from 217 participants using purposive sampling.

The study employed the DASS-21 questionnaire to assess levels of anxiety, depression, and stress. Factor analysis was conducted to identify work-related stress factors across four domains: Role Conflict, Workload, Work Relationships, and External Work Relationships. Multiple Linear Regression Analysis was then used to examine the relationships between these factors and both acute and chronic stress.

Findings revealed that participants reported moderate anxiety, mild depression, and normal levels of stress. Role conflict and workload significantly contributed to acute stress, while role conflict was also positively associated with chronic stress. In contrast, supportive workplace relationships were found to alleviate chronic stress. These results highlight the importance of effective stress management in the workplace, particularly

for individuals facing multiple roles and heavy workloads, in order to promote mental well-being and enhance work performance.

Keywords: Stress, Interior designer, Interior Architect, Organization, Practice.



กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้า ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชะรัตน์ นันทะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร มูรพันธุ์ ที่ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก และมอบความรู้ในการดำเนินงานวิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ตลอดจนที่ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์และช่วยส่งเสริมให้การศึกษารั้งนี้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านใน คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้มอบความรู้ ทักษะ และแนวคิดที่เป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนางานวิจัยของข้าพเจ้า รวมถึงเพื่อนพ้องร่วมชั้นเรียนที่ช่วยกันกระจายแบบสอบถาม อันเป็นส่วนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณครอบครัวและคนรอบข้างที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และเข้าใจ ตลอดระยะเวลาที่ต้องเผชิญกับความเครียดและความท้าทายในการทำวิจัย โดยเฉพาะช่วงท้ายที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำผลการศึกษา แม้ว่าจะใช้เวลามากกว่าที่คาดการณ์ไว้ แต่ด้วยความช่วยเหลือและแรงสนับสนุนจากทุกฝ่าย ทำให้ข้าพเจ้าสามารถก้าวผ่านทุกอุปสรรคและทำให้วิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ในที่สุด

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณตนเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานวิจัยนี้ ทั้งการศึกษาค้นคว้า เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรูปเล่มจนสำเร็จ แม้ต้องเผชิญกับความกดดัน อุปสรรค และความท้าทายหลายประการ แต่ด้วยความอดทนและความตั้งใจจริง ข้าพเจ้าสามารถก้าวผ่านทุกช่วงเวลาที่ยากลำบากและทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ได้ในที่สุด

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในทางตรงและทางอ้อม แม้บางท่านอาจไม่ได้ถูกเอ่ยนาม แต่ความช่วยเหลือทั้งร่างกายหรือกำลังใจของทุกท่าน ล้วนเป็นพลังสำคัญที่ทำให้ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการ องค์กรต่าง ๆ รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในหรือมัณฑนากร สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ในอนาคต

สิวิชมา วิชญธนา มาลา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญรูป.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์.....	7
2.1 ความเครียด (Stress).....	7
2.1.1 นิยาม “ความเครียด”.....	7
2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด (Theories of Stress).....	8
2.1.3 ประเภทของความเครียด (Types of Stress).....	10
2.1.4 ผลกระทบของความเครียด (Impact of Stress).....	11
2.1.5 การวัดความเครียด (Stress Measurement Methods).....	12
2.1.4.2 การวัดทางกายภาพ (Physiological Assessment).....	14
2.2 ความเครียดในที่ทำงาน (Workplace Stress).....	18
2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในที่ทำงาน (Theories of Workplace Stress).....	18
2.2.2 ความเครียดในที่ทำงาน (Workplace Stress).....	21

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3 ความเครียดจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร (Occupational Stress in Interior Architecture and Design).....	23
2.3.1 บทบาทและหน้าที่ของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร.....	23
2.3.2 ความเครียดในการทำงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่เริ่มงานใหม่.....	25
2.5 เทคนิคการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Research Methodologies)	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample).....	30
3.1.1 ประชากร (Population).....	30
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample).....	30
3.2 เครื่องมือวิจัย (Research Instruments).....	31
3.3 เกณฑ์การวัดคะแนน (Scoring Criteria).....	33
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis).....	38
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics).....	38
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics).....	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	39
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Background Information).....	39
4.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากร (Demographic Characteristics).....	40
4.1.2 ข้อมูลลักษณะการทำงาน (Work Characteristics).....	45
4.2 ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health).....	49
4.2.1 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	51
4.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress).....	66
4.3.1 ภาพรวมความเครียดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	69
4.3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	78
4.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด.....	87
4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis).....	88
4.4.2 การวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis).....	91
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย.....	96
5.1 สรุปผลการวิจัย (Summary).....	96
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Background Information).....	96
5.1.2 ระดับภาวะสุขภาพจิต (Mental Health) ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1.....	97
5.1.2.1 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิต แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้.....	97
5.1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้.....	98
5.1.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	99
5.1.3 ความเครียดด้านการปฏิบัติงาน (Occupational Stress): ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2.....	100
5.1.3.1 ภาพรวมความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้.....	100
5.1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้.....	101
5.1.3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA).....	102
5.1.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด: ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3.....	103
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย (Discussion).....	104
5.2.1 อิทธิพลของปัจจัยต่อความเครียดจากการทำงานของนักออกแบบภายใน.....	104

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.2 ผลกระทบของความเครียดต่อประสิทธิภาพการทำงาน.....	106
5.2.3 การจัดการความเครียดในที่ทำงาน.....	106
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitations).....	107
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ (Implications).....	108
5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยขั้นต่อไป (Further studies).....	108
บรรณานุกรม.....	109
บรรณานุกรม (ต่อ).....	110
บรรณานุกรม (ต่อ).....	111
บรรณานุกรม (ต่อ).....	112
บรรณานุกรม (ต่อ).....	113
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก.....	115
ภาคผนวก ข.....	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคำถามการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.2 การแปลผลแบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต (Dass-21).....	35
4.1 ข้อมูลจำแนกตามอายุและเพศ.....	40
4.2 ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพ	41
4.3 ข้อมูลจำแนกตามการศึกษา.....	43
4.4 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามการทำงาน.....	45
4.5 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามบทบาทและหน้าที่การทำงาน.....	47
4.6 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
4.7 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามอายุและเพศ.....	51
4.8 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามสถานภาพ.....	52
4.9 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามจำแนกตามการศึกษา.....	54
4.10 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามการทำงาน.....	55
4.11 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามบทบาทและหน้าที่.....	57
4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ภาวะสุขภาพจิต.....	65
4.13 ภาพรวมความเครียดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
4.14 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุและเพศ.....	69
4.15 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ.....	69
4.16 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามการศึกษา.....	71
4.17 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามการทำงาน.....	73
4.18 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามบทบาทหน้าที่.....	76
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ความเครียดจากการปฏิบัติงาน.....	86
4.20 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบ (Pattern Matrix).....	89

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีจีเนอรัล อะแดพเทชัน ซินโดรม (General Adaptation Syndrome - GAS).....	8
2.2 โมเดลภาวะอัลโลสแตติก (Allostatic Load Model).....	9
2.3 ตัวอย่างแบบสอบถามวัดสุขภาพจิต (Dass-21).....	17
2.4 ทฤษฎีเยอร์คส์-ดอดสัน (Yerkes-Dodson Law).....	18
2.6 โมเดลจ็อบ ดีมานด์-คอนโทรล (Job Demand-Control Model).....	19
2.5 ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (P-E Fit Theory).....	20
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	26
3.1 กระบวนการเก็บข้อมูล (Data Collection Process).....	36
4.2 ข้อมูลจำแนกตามอายุและเพศ.....	41
4.2 ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพ.....	42
4.3 ข้อมูลจำแนกตามการศึกษา.....	44
4.4 ข้อมูลจำแนกตามการทำงาน.....	46
4.5 ข้อมูลจำแนกตามบทบาทและหน้าที่การทำงาน.....	48
4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิต.....	87
4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิต แบบจัดกลุ่มใหม่.....	91
4.8 อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักร้องแบบภายในในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress).....	92
4.9 อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักร้องแบบภายในในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress).....	94

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

กฎกระทรวง (คงศักดิ์ วนทนา, 2549) กำหนดไว้ว่า “สาขาสถาปัตยกรรมภายในและมัณฑนศิลป์” หมายถึง วิชาชีพสถาปัตยกรรมที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการออกแบบ เพื่อสร้างสรรค์องค์ประกอบทางกายภาพและสภาพแวดล้อมภายในอาคาร สำหรับอาคารสาธารณะที่มีพื้นที่ตั้งแต่ 500 ตารางเมตรขึ้นไป โดยมีหน้าที่ดังนี้ 1) งานศึกษาโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการโดยรวม กำหนดความต้องการและข้อกำหนดของโครงการ จัดทำแผนงาน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) งานออกแบบ กำหนดรายละเอียดของโครงการ กำหนดแนวคิดและผังการพัฒนาแบบ จัดทำแบบและเอกสารการก่อสร้าง รวมถึงวางแผนราคาและควบคุมค่าใช้จ่าย 3) งานบริหารและอำนวยการก่อสร้าง บริหารจัดการและวางแผนการดำเนินงาน คำนวณราคาและควบคุมค่าใช้จ่าย วินิจฉัยแผนงานและวิธีการก่อสร้าง และรับรองผลการทดสอบและตรวจสอบรูปแบบ 4) งานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ และหาข้อมูลเพื่อประกอบการตรวจสอบรูปแบบ อุปกรณ์ประกอบของอาคาร ระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม รวมถึงควบคุมความมั่นคงแข็งแรงและความปลอดภัย และ 5) งานให้คำปรึกษา เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาหรือการตรวจสอบเพื่อให้คำปรึกษาในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมด โดยในการศึกษานี้ จะเรียกรวมผู้ประกอบวิชาชีพนี้ว่า “สถาปนิกภายในและมัณฑนกร”

นักออกแบบภายในอาวูโส สิริพร กอบนิธิกุลวงศ์ (2558) มองว่านักออกแบบรุ่นใหม่ ควรมีคุณสมบัติที่จำเป็น คือ ความสามารถในการเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ เนื่องจากการประกอบวิชาชีพในปัจจุบันจำเป็นต้องร่วมงานกับวิชาชีพอื่น ทั้งยังต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stiefel & Wells, 2014) เนื่องจากงานออกแบบที่ดีมีส่วนช่วยในการแข่งขันทางธุรกิจของบุคคล หรือองค์กรที่เป็นผู้ใช้งานในสภาพแวดล้อมนั้น นักออกแบบจึงต้องมีความสามารถในพัฒนาและถ่ายทอดความคิดที่เป็นนามธรรมของลูกค้าให้เป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จ เห็นได้ว่าหน้าที่รับผิดชอบของนักออกแบบสถาปัตยกรรมภายในมีหลายหมวดหมู่ การออกแบบตกแต่งภายในต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายในสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้ใช้ ข้อกำหนด ข้อจำกัดด้านอื่น ๆ เช่น เวลา งบประมาณ และเทคโนโลยีในการก่อสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติของสมาคมนักออกแบบภายในแห่งประเทศไทย (Interior Designers Association of Thailand) ในปี 2563 ระบุว่า มีจำนวนสมาชิกของสมาคมประมาณ 3,500 คน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นผู้ดูแลประชากรกลุ่มวัยต่าง ๆ (ฐานข้อมูลกลาง กรมอนามัย, 2567) ซึ่งต้องแบกรับความเครียด ที่หมายถึง ความรู้สึกที่ร่างกายและจิตใจได้รับการกระทบกระเทือน จนไม่สามารถปรับตนเองให้รับเหตุการณ์ที่รบกวนร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม (กรมสุขภาพจิต, 2540) ผลจากการสำรวจของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2567 จากกลุ่มตัวอย่างเขตกรุงเทพฯ ในกลุ่มประชาชนทั่วไป จำนวน 34,277 คน แบ่งเป็น เพศหญิง ร้อยละ 67.15 และเพศชาย ร้อยละ 32.85 พบว่า มีอัตราความเครียดสูงระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 44.53 ความเสี่ยงซึมเศร้า ร้อยละ 50.66 และเสี่ยงฆ่าตัวตาย ร้อยละ 29.07 ประเด็นเรื่องสุขภาพจิตจึงเป็นความท้าทายที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่สังคมไทยอาจต้องเผชิญกับผลกระทบด้านนี้ในอนาคต (Mental Health Check In, 2567)

แม้ว่าอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากร จะมีส่วนสำคัญและความรับผิดชอบในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้า จากการทำวรรณกรรมปริทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรทั้งในและต่างประเทศ พบว่างานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความเป็นอยู่ดีและผลกระทบเกิดจากสภาวะการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพนี้ยังมีอยู่อย่างจำกัด การวิจัยโดย Hill และคณะ (2014) ซึ่งทำการสำรวจความอ่อนล้าที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ (burnout) ในประกอบวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพที่เน้นการให้บริการ พบว่าสถาปนิกภายในและมัณฑนากรจะเป็นรองก็เพียงแค่อาชีพพยาบาลเท่านั้น และยังพบว่าภาวะหมดไฟของผู้ประกอบวิชาชีพนี้เกิดขึ้นจากความเครียดที่เป็นผลพวงมาจากความซ้ำซากของงานออกแบบบางอย่าง หรือการเจาะจงเข้าไปในโครงการประเภทเดียวเป็นเวลานานเช่นกัน (Bussel, 2005; Gavin, 2007) ทั้งยังพบว่าผู้ที่ทำงานเกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีความเหนื่อยล้าในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานอายุน้อยที่ปฏิบัติงานน้อยกว่ารายงานว่ามีความเหนื่อยล้าและความเห็นในทางลบกับวิชาชีพในระดับที่สูงกว่าคนงานที่มีอายุมากกว่า

ปัจจุบันสถาปนิกภายในและมัณฑนากรมักมีหน้าที่รับผิดชอบคนละหลายด้าน และมีชั่วโมงทำงานเกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ สลับการออกแบบเชิงสร้างสรรค์กับการจัดการโครงการ และตอบรับกับความคาดหวังของลูกค้าในด้านกำหนดเวลา ด้านงบประมาณ รวมทั้งการสื่อสารทั้งภายในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ ผู้รับเหมา เจ้าของสถานที่ ลูกค้า ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดได้ อย่างไรก็ตามความเครียดสามารถบรรเทาลงได้ด้วยการสื่อสารที่ชัดเจน การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการตั้งเป้าหมายที่สมจริง สภาวะการทำงานเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาชีพเหล่านี้ ดังนั้นจึงนำมาสู่คำถามหลัก เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะความเครียด และความเครียดของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

1.2 คำถามการวิจัย

1.1) ภาวะสุขภาพจิต (วัดโดยแบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต-Dass-21) ของผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี มีลักษณะอย่างไร

1.2) ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิต (วัดโดยแบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต-Dass-21) ของผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี

2.1) ความเครียดจากการปฏิบัติงาน (ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท , ด้านภาระงาน, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร) ของผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี มีลักษณะอย่างไร

2.2) ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงาน (ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท , ด้านภาระงาน, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร)ของผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี มีลักษณะอย่างไร

3) ปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานใดบ้าง (ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท , ด้านภาระงาน, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร) ที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อวัดระดับสุขภาพจิตของผู้ประกอบการอาชีพของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี ในกรุงเทพมหานคร

2) เพื่อวัดความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการอาชีพของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี ในกรุงเทพมหานคร

3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการอาชีพของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ศึกษาภาวะสุขภาพจิต โดยใช้แบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต DASS-21 วิเคราะห์ในมิติของภาวะซึมเศร้า (Depression) ความวิตกกังวล (Anxiety) และความเครียด (Stress) โดยจำแนกข้อมูลตามลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพ เป็นต้น

2) ศึกษาความเครียดจากการปฏิบัติงาน พิจารณาปัจจัยหลัก 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ด้านภาระงาน (Workload) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) และความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร (External Work Relationships) จำแนกข้อมูลตามลักษณะการทำงาน เช่น ลักษณะองค์กร บทบาทและหน้าที่ เป็นต้น

3) ศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด โดยแบ่งเป็น ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) และความเครียดเรื้อรัง (Prolonged Stress) โดยจำแนกข้อมูลตามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ด้านภาระงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านบุคคล ได้แก่ ผู้ที่ประกอบอาชีพนักออกแบบภายในหรือมัณฑนากรที่ปฏิบัติงานในระดับองค์กร ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบตกแต่งภายในและงานก่อสร้างภายในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ประเมินสุขภาพจิตของของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี เพื่อเป็นข้อมูลแก่นักวิจัยที่ต้องการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

2) ได้ประเมินความเครียดจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี เพื่อเป็นข้อมูลแก่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดในการทำงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเหล่าผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันใน ที่ทำงาน

1.6 นิยามศัพท์

1) **ความเครียด (Stress)** หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกถูกกดดันหรือเผชิญกับปัจจัย ที่รบกวน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ (ศิริกุล โอภาสวงศ์, 2554)

2) **การปฏิบัติงาน (Operation)** หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือองค์กร ดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจรวมถึงการวางแผน การจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุรศักดิ์ สวัสดิ์พงศ์, 2549)

3) **บทบาทและหน้าที่ (Roles and Responsibilities)** หมายถึง ชุดของความคาดหวังและ ภารกิจที่กำหนดให้กับบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรหรือสังคม บทบาทคือสิ่งที่บุคคลต้องแสดงออกหรือ กระทำตามตำแหน่งหรือสถานภาพที่ตนมี ส่วนหน้าที่คือภารกิจหรือสิ่งที่บุคคลต้องทำให้สำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ (นภัสสร สุขสวัสดิ์, 2558)

4) **นักออกแบบภายใน (Interior designer)** ในวิจัยนี้เมื่อมีการกล่าวถึงสถาปนิกภายในและ มัณฑนากร อาจเรียกรวมว่า “นักออกแบบภายใน” ในประเทศไทยมีบทบาทการทำงานที่คล้ายกัน

หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและตกแต่งภายในอาคารหรือพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสวยงาม ความสะดวกสบาย และการใช้งานที่มีประสิทธิภาพ นักออกแบบภายในจะต้องมีความรู้ ทางด้านศิลปะ สถาปัตยกรรม และการเลือกใช้วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ที่เหมาะสม รวมถึงการประสานงาน กับลูกค้าและผู้รับเหมาเพื่อให้โครงการเสร็จสมบูรณ์ตามความต้องการ (สมชาย ศรีชัย, 2562)

5) **ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)** หมายถึง สภาวะของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกายที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับความกดดันสูง อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้บุคคลรู้สึกหมดพลัง รู้สึกห่างเหินจากงาน หรือมีทัศนคติด้านลบต่อหน้าที่ที่ รับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Maslach & Jackson, 1981)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาข้อมูล ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการปฏิบัติงานของสถาปนิก ภายในและมัณฑนากร แบ่งหัวข้อได้ดังนี้

2.1 ความเครียด (Stress)

2.2 ความเครียดในที่ทำงาน (Workplace Stress)

2.3 ความเครียดจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร (Occupational stress in Interior Architecture and Design)

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

2.5 เทคนิคการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Research Methodologies)

2.1 ความเครียด (Stress)

2.1.1 นิยาม “ความเครียด”

ความเครียด ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ว่าเป็นลักษณะของอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเนื่องจากการคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป และมีลักษณะของอาการที่จิตใจมีอาการบางอย่างมากตันความรู้สึกอย่างรุนแรง ในขณะเดียวกัน กรมสุขภาพจิต (2541) กล่าวว่า ความเครียดเป็นความกระวนกระวายที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพการอันไม่พึงพอใจ ที่อาจเกิดจากความปรารถนาที่ไม่ได้รับการตอบสนอง หรือการผิดพลาดไปจากเป้าหมายที่ต้องการ

นักจิตวิทยาได้อภิปรายเกี่ยวกับความหมายของความเครียดจากหลากหลายมุมมอง Hans Selye (1976) อธิบายว่าความเครียด คือ สภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในและภายนอก ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงโครงสร้างและปฏิกิริยาเคมีในร่างกายเพื่อรับมือกับสิ่งที่ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคาม เมื่อร่างกายและจิตใจสูญเสียความสมดุล อาจปรากฏอาการทางกายภาพเฉพาะบางอย่างขึ้นได้ ขณะที่ Lazarus และ Folkman (1984) ระบุว่าความเครียด หมายถึง เหตุการณ์ที่บุคคลประเมินแล้วว่า มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตน และต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อปรับตัวโดยผ่าน

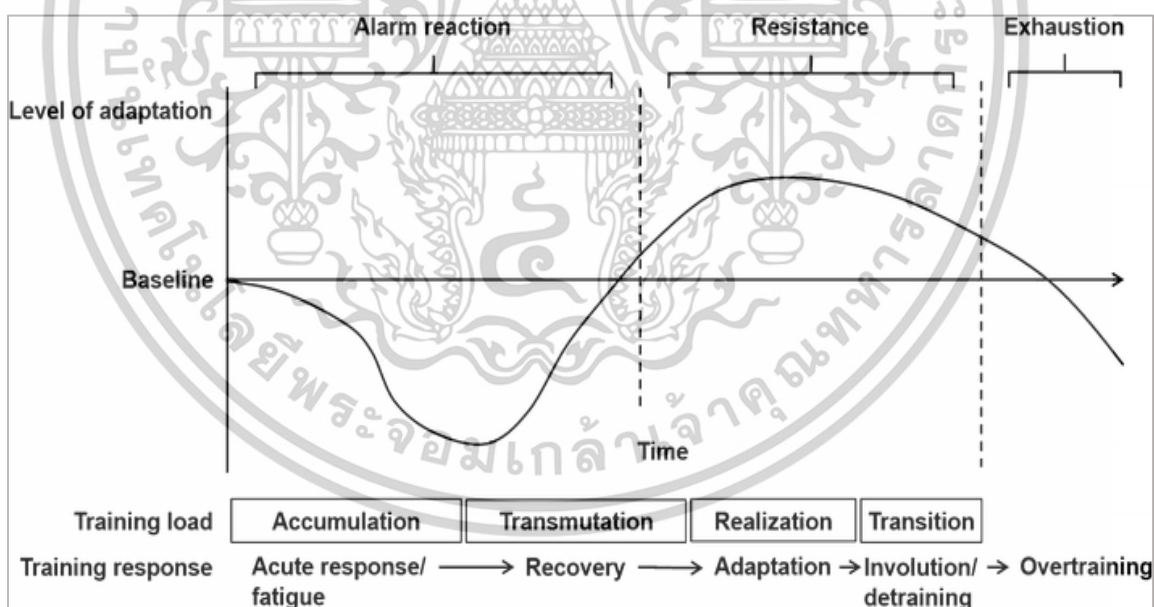
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการประเมินทางปัญญา Evancevick และ Matteson (1978) กล่าวเพิ่มเติมว่าความเครียดเกิดจากการกระทำ สถานการณ์ หรือแรงกดดันที่ต้องการให้บุคคลตอบสนอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สรุปแล้ว ความเครียด คือ สภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อแรงกดดันหรือสิ่งเร้าที่เกินขีดความสามารถในการรับมือ โดยเกี่ยวข้องทั้งการรับรู้ของบุคคลต่อสถานการณ์และการประเมินทางปัญญา ซึ่งอาจส่งผลต่อสมดุลทางกายและใจ หากจัดการได้ดี ความเครียดสามารถกระตุ้นให้เกิดการปรับตัว แต่หากไม่สามารถควบคุมได้ อาจนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพในระยะยาว

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด (Theories of Stress)

1) ทฤษฎีจีเนอรัล อะแดพเทชัน ซินโดรม (General Adaptation Syndrome - GAS) แนวคิดที่พัฒนาโดย Hans Selye ซึ่งอธิบายกระบวนการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียด ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าร่างกายมนุษย์มีรูปแบบการปรับตัวต่อความเครียดเป็นลำดับขั้น หากความเครียดดำเนินไปเป็นระยะเวลานาน อาจส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้าน สรีรวิทยา จิตวิทยา และการจัดการความเครียด



รูปที่ 2.1 ทฤษฎีจีเนอรัล อะแดพเทชัน ซินโดรม (General Adaptation Syndrome - GAS)

ที่มา : (Cunanan et al., 2018, p. 790)

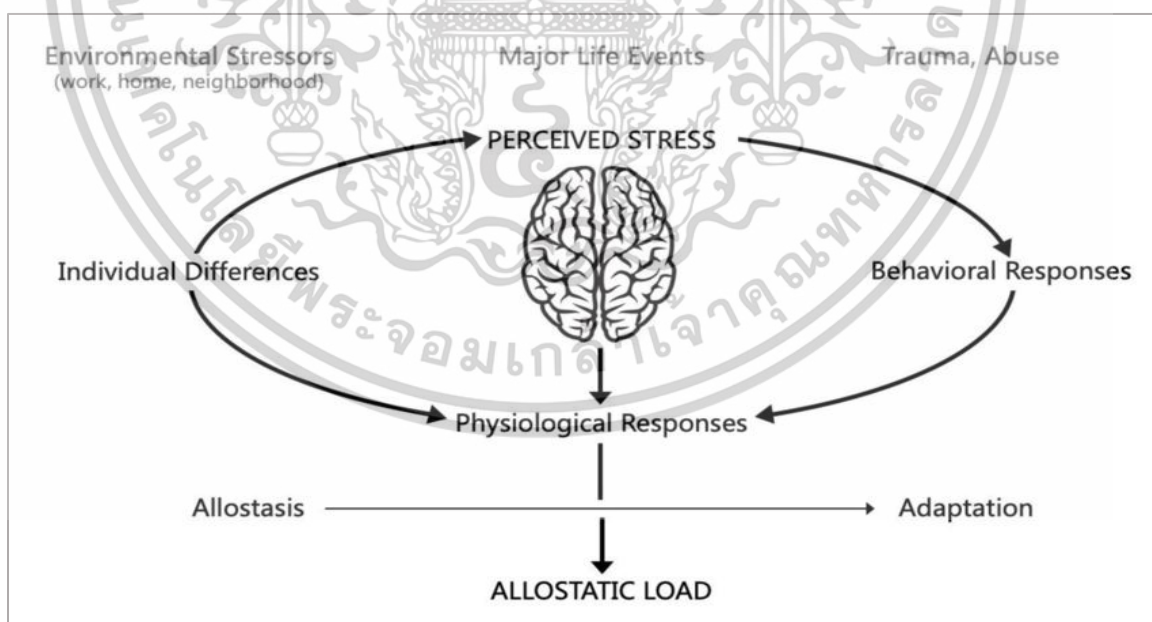
หลักการสำคัญของทฤษฎี GAS แบ่งการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดเป็น 3 ระยะ ได้แก่ (Alarm Stage) ระยะเตือนภัย เป็นช่วงที่ร่างกายรับรู้ถึงความเครียด และตอบสนองผ่านกลไก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

"สู้หรือหนี" (Fight or Flight Response) ทำให้มีการหลั่งฮอร์โมน เช่น อะดรีนาลีนและคอร์ติซอล
ระยะต้านทาน (Resistance Stage) เป็นช่วงที่ร่างกายพยายามปรับตัวและรักษาสมดุลเพื่อต่อสู้กับ
 ความเครียด แต่หากความเครียดยังคงอยู่เป็นเวลานาน อาจนำไปสู่ **ระยะหมดพลังงาน (Exhaustion Stage)** ซึ่งเป็นช่วงที่ร่างกายทรุดโทรมจากการเผชิญกับความเครียดอย่างต่อเนื่อง อาจก่อให้เกิดโรค
 ทางกายและภาวะทางจิตใจ เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หรือภาวะซึมเศร้า

ชี้ให้เห็นว่า ความเครียด เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิต แต่สิ่งสำคัญคือการบริหารจัดการ
 ความเครียดอย่างเหมาะสมเพื่อลดผลกระทบเชิงลบ หากความเครียดอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ร่างกายจะ
 สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากความเครียดยืดเยื้อและรุนแรง
 อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว ดังนั้นการทำความเข้าใจกลไกของ GAS สามารถช่วยให้เราพัฒนา
 วิธีการรับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น เช่น การพักผ่อนอย่างเพียงพอ การออกกำลังกาย และการใช้เทคนิค
 ผ่อนคลายต่างๆ เพื่อรักษาสมดุลของร่างกายและจิตใจ

2) **โมเดลภาระอัลโลสแตติก (Allostatic Load Model)** ที่พัฒนาโดย Bruce McEwen
 อธิบายถึงกระบวนการที่ร่างกายปรับตัวเพื่อรับมือกับความเครียด และการสะสมของภาระที่เกิดจากการ
 ปรับตัวในระยะยาว ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นที่ผลกระทบของความเครียดเรื้อรังต่อร่างกายและจิตใจ การปรับตัวที่
 เกิดขึ้นในระยะยาวสามารถนำไปสู่ปัญหาสุขภาพได้หากไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้อย่างเหมาะสม



รูปที่ 2.2 โมเดลภาระอัลโลสแตติก (Allostatic Load Model)

ที่มา : (McEwen, 1998)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการสำคัญของทฤษฎี Allostatic Load Model คือการใช้ระบบ Allostasis ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ร่างกายปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลทางสรีรวิทยา (homeostasis) ภายใต้สถานการณ์หรือความเครียดที่เกิดขึ้น โดยการตอบสนองนี้เป็นการปรับการทำงานของระบบต่าง ๆ เช่น ระบบประสาท ระบบฮอร์โมน และระบบภูมิคุ้มกัน เพื่อให้ร่างกายสามารถรับมือกับความเครียดได้ อย่างไรก็ตาม หากการปรับตัวนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้งหรือคงที่ จะส่งผลให้เกิด Allostatic Load หรือภาวะสะสมจากการปรับตัว ซึ่งสามารถนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากความเครียดเรื้อรัง เช่น โรคหัวใจ โรคเบาหวาน หรือความผิดปกติในระบบภูมิคุ้มกัน

ทฤษฎี Allostatic Load Model ชี้ให้เห็นว่า ความเครียดที่สะสมเรื้อรัง สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจได้หลายประการ เช่น โรคหัวใจ ความเสี่ยงต่อโรคมะเร็งภูมิคุ้มกันบกพร่อง และปัญหาทางจิตใจต่าง ๆ ดังนั้น การจัดการกับความเครียดและการฟื้นตัวจากความเครียดอย่างเหมาะสมจึงมีความสำคัญในการลดภาระการปรับตัวและรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

2.1.3 ประเภทของความเครียด (Types of Stress)

สถาบันความเครียดแห่งอเมริกา (The American Institute of Stress - AIS) ระบุว่า ความเครียด (Stress) เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือความกดดันที่เข้ามา โดยสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ทั้งในด้านเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งส่งผลแตกต่างกันต่อบุคคล การจำแนกประเภทของความเครียดช่วยให้สามารถเข้าใจและรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตจำแนกความเครียดออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) **ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress)** เป็นความเครียดในเชิงบวก ที่กระตุ้นให้บุคคลรู้สึกตื่นตัว มีแรงจูงใจ และพร้อมเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเริ่มงานใหม่ การแต่งงาน การมีบุตร การได้รับรางวัล เกิดได้จากการได้เลื่อนตำแหน่ง เริ่มโปรเจกต์ใหม่ เรียนจบ เริ่มต้นความสัมพันธ์ใหม่

2) **ความเครียดเฉียบพลันแบบเรื้อรัง (Episodic Acute Stress)** เป็นความเครียดที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและใจ มักเกิดจากสถานการณ์ที่รุนแรงหรือเกินขีดความสามารถในการรับมือ เช่น การหย่าร้าง การสูญเสีย หรือปัญหาทางการเงินเกิดได้จากการตกงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ปัญหาทางสุขภาพ

3) **ความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress)** เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีระยะเวลาสั้น เช่น การเผชิญหน้ากับอุบัติเหตุ หรือสถานการณ์เร่งด่วน ร่างกายจะเข้าสู่สภาวะสู้หรือหนี (Fight or Flight) และจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติภายในประมาณ 90 นาที เกิดได้จากการพูดในที่ประชุมใหญ่ สอบสัมภาษณ์ การเจอเหตุการณ์กระทบหนัก

4) **ความเครียดจากเหตุการณ์สะเทือนใจ (Traumatic Stress)** เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เช่น ความเครียดจากปัญหาในครอบครัว งาน หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ภาวะสุขภาพจิตที่รุนแรง เช่น ภาวะซึมเศร้า หรือโรคเรื้อรัง เกิดได้จากภาระหน้าที่ที่หนักเกินไป หนี้สิน ความไม่มั่นคงในชีวิต

จากการจำแนกประเภทความเครียดทั้ง 4 ประเภทข้างต้น จะเห็นได้ว่าความเครียดไม่ได้มีเพียงด้านลบเสมอไป ความเครียดบางประเภท เช่น ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) สามารถกระตุ้นให้บุคคลพัฒนาตนเองและเผชิญกับความท้าทายได้อย่างสร้างสรรค์ แต่ในทางกลับกัน ความเครียดเรื้อรังหรือจากเหตุการณ์สะเทือนใจหากปล่อยทิ้งไว้อาจส่งผลร้ายแรงต่อสุขภาพในระยะยาว

ดังนั้น การเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงประเภทของความเครียด พร้อมกับมีเครื่องมือหรือวิธีการในการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม เช่น การพักผ่อนให้เพียงพอ การออกกำลังกาย การฝึกสมาธิ หรือการพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต จะเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาสุขภาพและคุณภาพชีวิตให้ยั่งยืน

2.1.4 ผลกระทบของความเครียด (Impact of Stress)

1) **ผลกระทบต่อสุขภาพกาย (Physical Health Effects)** การความเครียดส่งผลให้เกิดปัญหาทางร่างกาย ทั้งปัญหาหัวใจและหลอดเลือด ความเครียดสามารถกระตุ้นการหลั่งฮอร์โมนได้ เช่น คอร์ติซอลและอะดรีนาลีน ทำให้หัวใจเต้นเร็วและเพิ่มความดันโลหิต เสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดหัวใจ โรคหัวใจวาย หรือโรคหลอดเลือดตีบ (McEwen, 1998) ระบบทางเดินอาหาร ความเครียดอาจทำให้เกิดอาการปวดท้อง ท้องอืด ท้องผูก หรือท้องเสีย เนื่องจากฮอร์โมนความเครียดส่งผลต่อการผลิตกรดในกระเพาะอาหาร หรือการย่อยอาหารที่ลดลง (Yerkes & Dodson, 1908) ภูมิคุ้มกันเป็นอีกระบบที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด การมีความเครียดเรื้อรังทำให้ระบบภูมิคุ้มกันทำงานได้ไม่เต็มที่ ร่างกายมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค (Sapolsky, 2004) ปัญหาการนอนหลับตื่นกลางดึก เนื่องจากฮอร์โมนที่หลั่งระหว่างเกิดความเครียดทำให้ร่างกายอยู่ในสภาวะตื่นตัว และผ่อนคลายไม่ได้ (Kabat-Zinn, 1990)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ผลกระทบต่อสุขภาพจิต (Impact on Mental Health) ความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะยาวสามารถนำไปสู่ภาวะวิตกกังวลและโรคซึมเศร้าได้ เนื่องจากการทำงานที่เกินขีดจำกัด หรือการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้บุคคลรู้สึกหมดหวังและวิตกกังวล (Lazarus & Folkman, 1984) การสูญเสียความมั่นใจ ความเครียดสามารถทำให้บุคคลรู้สึกไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้ ทำให้เกิดความรู้สึกสูญเสียความมั่นใจและเกิดภาวะท้อแท้ (Bandura, 1977) การเสพติดและพฤติกรรมบกพร่อง ความเครียดที่ไม่สามารถจัดการได้ดีอาจนำไปสู่พฤติกรรมหาความสะดวกชั่วคราว เช่น เสพสารเสพติด ตั๊กแอลกอฮอล์ หรือทานอาหารเกินขนาด ซึ่งอาจเป็นการตอบสนองต่อความเครียดในระยะสั้นแต่ส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว (Koob & Volkow, 2010)

3) ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดี (Impact on Well-being) ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานสามารถลดคุณภาพชีวิตโดยรวม เนื่องจากบุคคลอาจรู้สึกอ่อนล้า รู้สึกว่าชีวิตไม่สนุก หรือไม่คุ้มค่า ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในชีวิตประจำวัน (Ryff & Singer, 1998) แม้แต่ความสัมพันธ์ทางสังคม กับครอบครัวและเพื่อนฝูง เพราะบุคคลที่เครียดอาจมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นมิตร อาจขาดการสื่อสารและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Cohen & Wills, 1985) ความเครียดยังสามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด การขาดสมาธิ และปัญหาในการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Lazarus & Folkman, 1984)

2.1.5 การวัดความเครียด (Stress Measurement Methods)

2.1.4.1 การสำรวจข้อมูลจากบุคคลโดยตรง (Self-Report Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก หรือประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยให้บุคคลกรอกคำตอบในแบบสอบถามที่ออกแบบมาเฉพาะเพื่อเก็บข้อมูล ซึ่งมักจะใช้ในการวิจัยด้านจิตวิทยาและการศึกษาความเครียด โดยการให้บุคคลตอบคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์หรือการรับรู้ความเครียดของตัวเอง มีเครื่องมือที่เป็นที่นิยม ได้แก่

1) Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21) พัฒนาโดย Lovibond and Lovibond (1995) ซึ่งวัดความเครียด, ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าในบุคคล ประเมินจากทฤษฎี Cognitive Behavioral Theory (CBT) ที่มุ่งเน้นการรับรู้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคล ด้วย 21 ข้อถามที่แบ่งออก 3 ส่วน โดยมีการให้คะแนนตามระดับความรุนแรงของอาการที่ปรากฏ จุดเด่น คือ เครื่องมือนี้สามารถประเมินความเครียด ความวิตกกังวล และความเศร้าได้อย่างครอบคลุมทั้ง 3 อารมณ์หลักในแบบทดสอบเดียว ทำให้วัดระดับอารมณ์ของบุคคลในหลายมิติ และรวดเร็วเพียง 21 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อีกทั้งยังมีการศึกษาที่รองรับความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของเครื่องมืออย่างดี แต่ไม่เหมาะกับการประเมินความเครียดที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น ความเครียดจากสาเหตุที่ชัดเจน เครียดในกลุ่มเฉพาะ

2) Beck Anxiety Inventory (BAI) ได้รับการพัฒนาโดย Aaron T. Beck และผู้ร่วมงานของเขาในปี 1988 จุดประสงค์เพื่อประเมินความวิตกกังวลในระยะสั้น โดยให้คะแนน 21 ข้อ เกี่ยวข้องกับอาการทางกายที่เกิดจากความวิตกกังวล เช่น หัวใจเต้นเร็ว หายใจถี่ กระวนกระวาย เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับในทางจิตวิทยาและการแพทย์ จุดเด่น คือ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความวิตกกังวลในระยะสั้น และสามารถตรวจสอบอาการทางกายที่เกิดจากความวิตกกังวลได้อย่างชัดเจน เหมาะสำหรับการประเมินอาการวิตกกังวลทางกายภาพ เช่น หายใจถี่หรือปวดศีรษะ แต่การมุ่งเน้นที่อาการทางกายมากเกินไป อาจไม่สะท้อนความวิตกกังวลในแง่ของความคิดหรืออารมณ์ที่ลึกซึ้ง อีกทั้งอาจไม่สามารถวัดความวิตกกังวลจากปัจจัยเชิงสังคมหรือความกดดันจากการทำงานได้ดี

3) State-Trait Anxiety Inventory (STAI) พัฒนาโดย Spielberger (1966) เพื่อวัดความวิตกกังวลใน 2 ระดับ คือ การวัดในสถานการณ์ปัจจุบัน (State Anxiety) และการวัดความเชิงถาวร (Trait Anxiety) จุดเด่น คือ การวัดความวิตกกังวลในสองมิติที่ ซึ่งช่วยแยกแยะได้ว่าเป็นความวิตกกังวลที่เกิดจากสถานการณ์เฉพาะหรือความวิตกกังวลที่เป็นลักษณะนิสัย แต่มีข้อคำถามมากถึง 40 ข้อ อาจทำให้ไม่สะดวกในการใช้งานในบางกรณี และหากตีความผลไม่ถูกต้อง อาจนำไปสู่ความเข้าใจผิด

4) Perceived Stress Scale (PSS) พัฒนาโดย Cohen, Kamarck, and Mermelstein (1983) โดยใช้ทฤษฎี Cognitive Appraisal Theory ของ Lazarus & Folkman อธิบายการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ตนเองมองว่าเครียด ซึ่งช่วยในการวัดการรับรู้และการประเมินความเครียดในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 10 ข้อถามเกี่ยวกับความเครียดในชีวิตประจำวันของบุคคล จุดเด่น คือ เน้นการประเมินความเครียดที่บุคคลรับรู้จากชีวิตประจำวัน ช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในระดับการรับรู้และมุมมองของบุคคลเอง แต่อาจไม่เหมาะกับการประเมินความเครียดในแง่ของปัจจัยเฉพาะเจาะจง เช่น ความเครียดจากงานหรือจากปัญหาสุขภาพ ซึ่งการรับรู้ของบุคคลต่อความเครียดอาจแตกต่างกันไป ส่งผลให้ข้อมูลอาจไม่สะท้อนกับสถานการณ์จริง

5) Generalized Anxiety Disorder 7-item scale (GAD-7) ถูกพัฒนาโดย Robert L. Spitzer, Kurt Kroenke, Janet B. Williams, และ B. W. Lowe ในปี 2006 เพื่อวัดความวิตกกังวลในผู้ป่วยที่มีอาการวิตกกังวลทั่วไป (Generalized Anxiety Disorder, GAD) มี 7 คำถามที่ใช้ประเมินการตอบสนองของผู้ป่วยต่ออาการวิตกกังวลและผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ใช้วัดระดับของความวิตกกังวลใน 12 สัปดาห์ที่ผ่านมา จุดเด่น คือ ใช้งานง่ายและสะดวก สามารถใช้คัดกรองความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิตกกังวลได้อย่างรวดเร็ว มีวิจัยรองรับความน่าเชื่อถือ แต่มุ่งเน้นที่การประเมินภาวะวิตกกังวลทั่วไปเท่านั้น จึงไม่เหมาะกับการประเมินความวิตกกังวลจากปัจจัยเฉพาะ เช่น ความวิตกกังวลจากการทำงาน หรือจากความขัดแย้งในครอบครัว

2.1.4.2 การวัดทางกายภาพ (Physiological Assessment)

เกี่ยวข้องกับการวัดการตอบสนองของร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด เครื่องมือนี้สามารถวัดได้แม่นยำและมีความน่าเชื่อถือ วัดผลทางร่างกายได้อย่างชัดเจน และใช้ติดตามผลกระทบในระยะยาวได้ แต่การทดสอบบางประเภทอาจมีค่าใช้จ่ายสูง ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการเก็บข้อมูลและการตีความผล และไม่สามารถบ่งชี้ถึงปัจจัยทางจิตใจที่ทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งหมด การวัดเป็นที่นิยม ได้แก่

1) การวัดระดับคอร์ติซอล (Cortisol Levels) เป็นการวัดระดับคอร์ติซอลในน้ำลาย หรือเลือดได้รับการสนับสนุนจาก General Adaptation Syndrome (GAS) ของ Hans Selye (1936) ซึ่งอธิบายการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดใน 3 ระยะ คือ Alarm Resistance และ Exhaustion โดยคอร์ติซอลจะถูกหลั่งออกมาในระยะ Alarm

2) การวัดอัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิต (Heart Rate and Blood Pressure) สะท้อนถึงการตอบสนองของระบบประสาทอัตโนมัติในการเผชิญกับความเครียด ซึ่งเกี่ยวข้องกับทฤษฎี Fight-or-Flight Response ของ Walter Cannon (1929) ที่อธิบายการตอบสนองทางสรีรวิทยาของร่างกายต่อภัยคุกคาม

3) การวัดการนำไฟฟ้าของผิวหนัง (Galvanic Skin Response, GSR) ใช้ในการประเมินการตอบสนองทางกายภาพจากการกระตุ้นของระบบประสาทอัตโนมัติ (Autonomic Nervous System, ANS) เพื่อประเมินความเครียด เมื่อร่างกายเผชิญกับความเครียดหรือสิ่งเร้า เช่น กลัวหรือวิตกกังวล ระบบเหงื่อ (sweat glands) จะทำงานเพิ่มขึ้นและส่งผลให้ค่าการนำไฟฟ้าของผิวหนังสูงขึ้น

4) การวัดการหายใจ (Respiratory Rate) การหายใจของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงตามความเครียดที่มีอยู่ในร่างกาย เช่น การหายใจถี่หรือการหายใจช้าเกิดจากการตอบสนองของร่างกายต่อสถานการณ์ที่มีความเครียด (Stressors) การหายใจที่เร็วและตื้นอาจบ่งบอกถึงความวิตกกังวลหรือความเครียดในระดับสูง การศึกษาของ James Lange Theory ชี้ให้เห็นว่าปฏิกิริยาทางกายภาพ เช่น การหายใจเร็วเป็นการตอบสนองของร่างกายต่ออารมณ์หรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) การวัดระดับอะดรีนาลีน (Adrenaline Levels) อะดรีนาลีนเป็นฮอร์โมนที่หลั่งออกจากต่อมหมวกไตในช่วงที่ร่างกายต้องเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ที่คุกคาม ทำให้ร่างกายมีการตอบสนองเพื่อเตรียมตัวสำหรับการหลบหนี (fight-or-flight) เมื่อระดับอะดรีนาลีนสูงขึ้น จะมีผลต่อการเพิ่มการเต้นของหัวใจ, ความดันโลหิตสูงขึ้น, และการเพิ่มพลังงานในกล้ามเนื้อ

2.1.4.3 การสังเกตพฤติกรรม (Observational Methods) มักเชื่อมโยงกับทฤษฎี Cognitive Behavioral Therapy (CBT) ซึ่งพัฒนาโดย Aaron Beck และ Albert Ellis เน้นตรวจสอบพฤติกรรมและการตอบสนองของบุคคลต่อความเครียด สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดได้ เช่น พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง พูดเร็วขึ้น เคลื่อนไหวร่างกายบ่อย หลีกเลียงสถานการณ์ ทั้งการตั้งเครียดของกล้ามเนื้อ การขยับหรือเดินไปมาบ่อย ๆ จุดเด่น คือ ใช้งานง่าย สามารถทำได้ในสภาพแวดล้อมจริง สังเกตได้จากพฤติกรรมที่ปรากฏโดยไม่ต้องคำนึงถึงคำตอบจากผู้ตอบ และใช้ได้ในพื้นที่ที่ไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือแบบสอบถามได้ แต่การสังเกตอาจถูกจำกัดด้วยอคติของผู้สังเกต ซึ่งไม่สามารถวัดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกภายในของบุคคลได้ และต้องใช้เวลาการฝึกฝนเพื่อผลลัพธ์ที่แม่นยำ

2.1.4.4 การสำรวจการตอบสนองประสบการณ์ (Experience Sampling Method - ESM) วิธีนี้ได้รับการสนับสนุนจากทฤษฎี Ecological Momentary Assessment (EMA) พัฒนาขึ้นโดย Stone and Shiffman (1994) โดยใช้เทคโนโลยีช่วยให้ผู้เข้าร่วมการศึกษาให้ข้อมูลความเครียดในขณะนั้น การวิจัยนี้เน้นที่การเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์เพื่อสะท้อนภาพชีวิตจริง เป็นการวิจัยที่ขอให้บุคคลรายงานความเครียดของตนในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ โดยอาจจะใช้โทรศัพท์หรือแอปพลิเคชันเพื่อให้ผู้เข้าร่วมบันทึกความรู้สึกในขณะนั้น ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของบุคคลในช่วงเวลาต่าง ๆ จุดเด่น คือ ให้ข้อมูลที่เก็บจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และไม่พึ่งพาการประเมินจากอดีต โดยสามารถติดตามความเครียดในระยะเวลานาน และมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา แต่ข้อเสีย คือ อาจทำให้ผู้ตอบรู้สึกเครียดจากการที่ต้องบันทึกข้อมูลบ่อย ๆ ต้องใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่มีความสะดวกและเข้าถึงง่าย ข้อมูลอาจมีความคลาดเคลื่อนหากไม่ได้รับการบันทึกในเวลาที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้


2.1.4.5 สัมภาษณ์ทางจิตวิทยา (Psychological Interviews) ใช้ประเมินความเครียดของบุคคลโดยการสัมภาษณ์และพูดคุยกับบุคคลนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์ ความคิด และการจัดการกับความเครียด วิธีการนี้ช่วยให้เข้าใจประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลได้ลึกซึ้งมากขึ้น และยังสามารถประเมินปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุของความเครียดได้จากการตอบสนองที่แท้จริงของบุคคล จุดเด่นของเครื่องมือ สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการจัดการกับความเครียด ประเมินปัจจัยทางจิตใจและอารมณ์ที่ไม่สามารถวัดได้จากการทดสอบทางชีวภาพหรือเครื่องมือการประเมินแบบอื่น แต่ต้องใช้ทักษะในการสัมภาษณ์และการตีความข้อมูล อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของความน่าเชื่อถือหากบุคคลไม่ซื่อสัตย์ในการตอบคำถาม และอาจมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานานในการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างเครื่องมือ ได้แก่

1) การสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถามล่วงหน้าและโครงสร้างชัดเจน (Structured Interviews) เช่น คำถามที่เกี่ยวกับการประเมินความเครียดในแต่ละสถานการณ์

2) การสัมภาษณ์ที่ไม่กำหนดคำถามเคร่งครัด (Unstructured Interviews) สามารถถามคำถามตามสถานการณ์และการตอบสนองของบุคคล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

3) การสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถามบางประการ (Semi-structured Interviews) แต่ยังมีคามยืดหยุ่นในการถามคำถามเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

2.1.4.6 การวัดความเครียดที่ใช้ในงานวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้การวัดความเครียดแบบสำรวจข้อมูลจากบุคคลโดยตรง (Self-Report Questionnaires) โดยแบบสอบถามการวัดระดับของภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวลและความเครียด (Dass-21) ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ที่ถูกออกแบบเพื่อตรวจวัดอาการทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและสุขภาพจิตอื่น ๆ ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา



DASS 21 NAME _____ DATE _____

Please read each statement and circle a number 0, 1, 2 or 3 which indicates how much the statement applied to you over the past week. There are no right or wrong answers. Do not spend too much time on any statement.
The rating scale is as follows:

0 Did not apply to me at all - NEVER
1 Applied to me to some degree, or some of the time - SOMETIMES
2 Applied to me to a considerable degree, or a good part of time - OFTEN
3 Applied to me very much, or most of the time - ALMOST ALWAYS

FOR OFFICE USE

	N	S	O	AA	D	A	S
1 I found it hard to wind down	0	1	2	3			
2 I was aware of dryness of my mouth	0	1	2	3			
3 I couldn't seem to experience any positive feeling at all	0	1	2	3			
4 I experienced breathing difficulty (eg, excessively rapid breathing, breathlessness in the absence of physical exertion)	0	1	2	3			
5 I found it difficult to work up the initiative to do things	0	1	2	3			
6 I tended to over-react to situations	0	1	2	3			
7 I experienced trembling (eg, in the hands)	0	1	2	3			
8 I felt that I was using a lot of nervous energy	0	1	2	3			
9 I was worried about situations in which I might panic and make a fool of myself	0	1	2	3			
10 I felt that I had nothing to look forward to	0	1	2	3			
11 I found myself getting agitated	0	1	2	3			
12 I found it difficult to relax	0	1	2	3			
13 I felt down-hearted and blue	0	1	2	3			
14 I was intolerant of anything that kept me from getting on with what I was doing	0	1	2	3			
15 I felt I was close to panic	0	1	2	3			
16 I was unable to become enthusiastic about anything	0	1	2	3			
17 I felt I wasn't worth much as a person	0	1	2	3			
18 I felt that I was rather touchy	0	1	2	3			
19 I was aware of the action of my heart in the absence of physical exertion (eg, sense of heart rate increase, heart missing a beat)	0	1	2	3			
20 I felt scared without any good reason	0	1	2	3			
21 I felt that life was meaningless	0	1	2	3			
TOTALS							

This document may be freely downloaded and distributed on condition no change is made to the content. The information in this document is not intended as a substitute for professional medical advice, diagnosis or treatment. Not to be used for commercial purposes and not to be hosted electronically outside of the Black Dog Institute website www.blackdoginstitute.org.au

รูปที่ 2.3 ตัวอย่างแบบสอบถามวัดสุขภาพจิต (Dass-21)

ที่มา : (maryam Iftikhar, 2018)

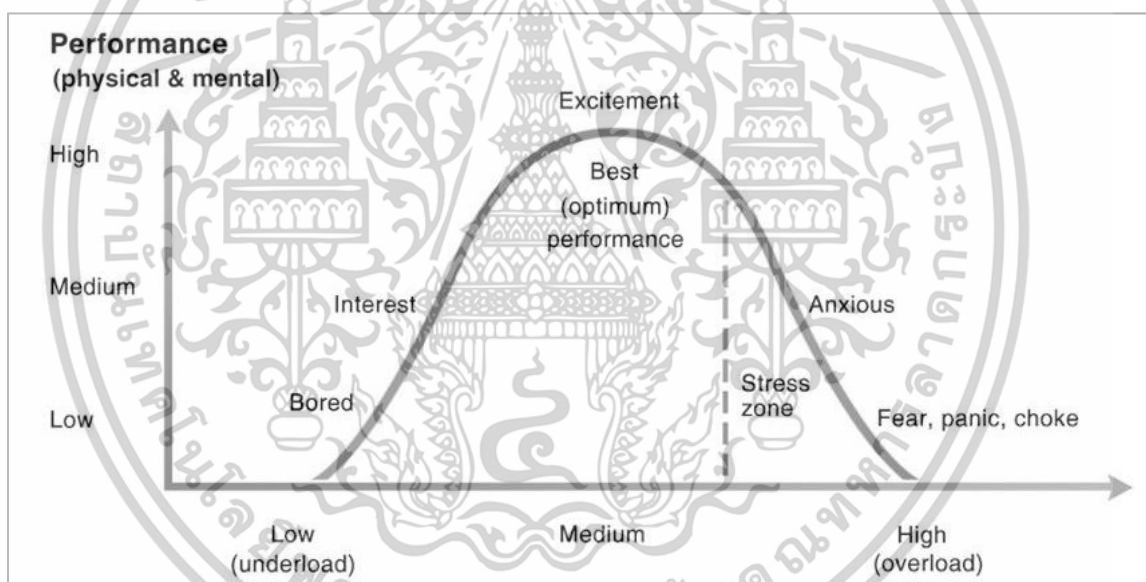
จุดเด่นของแบบสอบถาม Dass-21 คือเป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาให้ใช้งานได้อย่างง่ายและสะดวก มีคำถามที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ได้รับการรับรองความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือจากการวิจัยทั้งในกลุ่มชาวตะวันตกและตะวันออก (Le MTH และคณะ, 2017; Osman และคณะ, 2012; Zanon และคณะ, 2021) และยังได้รับการใช้งานอย่างแพร่หลายในการวิจัยและในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามการวัดสุขภาพจิตด้วยแบบทดสอบนี้มีความสามารถในการวัดภาพรวม (general score) ของภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล และความเครียด แต่ไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการวัดภาวะทางจิตตังกล่าวแยกออกจากกัน (separate factors) (Zanon และคณะ, 2021)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความเครียดในที่ทำงาน (Workplace Stress)

2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในที่ทำงาน (Theories of Workplace Stress)

1) ทฤษฎีเยอร์คส-ด็อดสัน (Yerkes-Dodson Law) เป็นแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับความตื่นตัว (Arousal) กับประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) โดยระบุว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะสูงสุดเมื่อมีระดับความตื่นตัวอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากความตื่นตัวเล็กน้อยเกินไปหรือสูงเกินไปจะทำให้ประสิทธิภาพลดลง ได้รับการพัฒนาโดย Robert M. Yerkes และ John D. Dodson ในปี 1908 ผ่านการทดลองกับหนู พบว่าความสามารถในการเรียนรู้ของหนูได้รับอิทธิพลจากระดับแรงกดดันหรือแรงกระตุ้น กล่าวคือ หากแรงกระตุ้นอ่อนเกินไป หนูจะขาดความสนใจ แต่หากแรงกระตุ้นรุนแรงเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดจนส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้



รูปที่ 2.4 ทฤษฎีเยอร์คส-ด็อดสัน (Yerkes-Dodson Law)

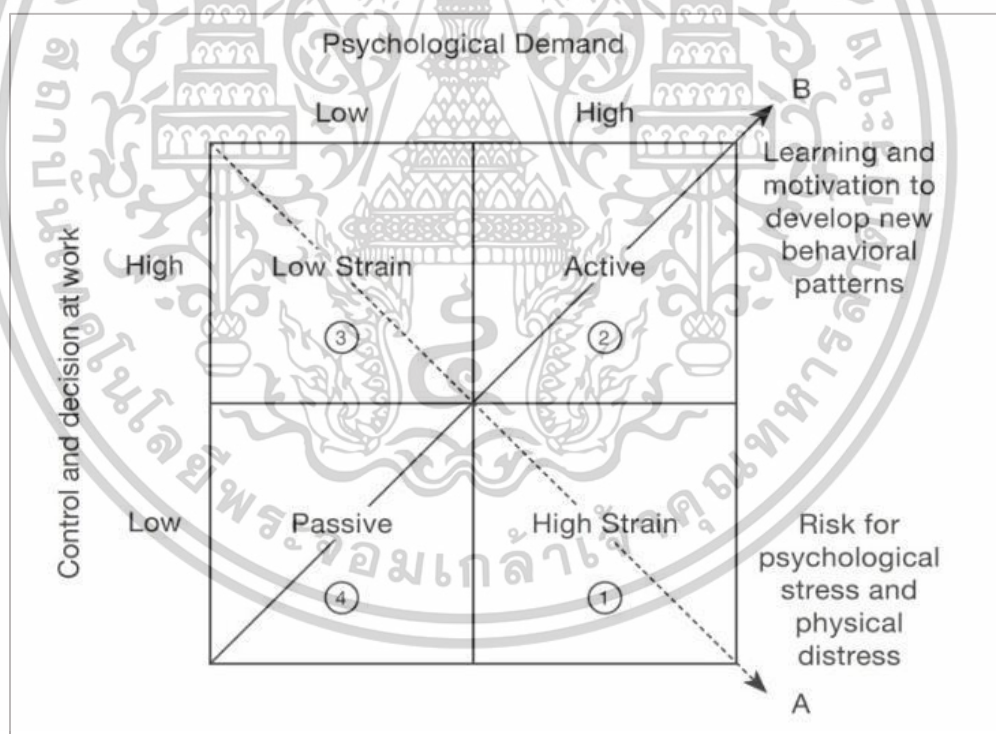
ที่มา : (Dodson, 1908)

หลักการสำคัญของทฤษฎีเยอร์คส-ด็อดสัน คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือการเรียนรู้จะสูงสุดเมื่อมีระดับความตื่นตัว (Arousal) อยู่ในระดับปานกลางหากความตื่นตัวต่ำเกินไป เช่น การขาดแรงจูงใจ หรือความท้อแท้ ประสิทธิภาพจะลดลงเพราะขาดสมาธิและความกระตือรือร้น ในทางกลับกัน หากความตื่นตัวสูงเกินไป เช่น มีความเครียดหรือแรงกดดันมากเกินไป อาจส่งผลให้เกิดความวิตกกังวล ความลนลาน และลดความสามารถในการคิดวิเคราะห์หรือแก้ปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชี้ให้เห็นว่าความเครียด หรือแรงกดดันที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม หากความเครียดมากเกินไป อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) และลดประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารจัดการระดับความตื่นตัวอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานและการดำเนินชีวิต ที่ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) โมเดลจ็อบ ดีมานด์-คอนโทรล (Job Demand-Control Model) โมเดลความต้องการและการควบคุมของงาน (Job Demand-Control Model) โดย Karasek (1979) อธิบายว่าความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานและการควบคุมงาน เมื่อบุคคลเผชิญกับความต้องการของงานสูงแต่ขาดความสามารถในการควบคุมหรือตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ จะทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อสภาพแวดล้อมไม่มีการควบคุมซึ่งสามารถนำไปสู่ความไม่สมดุลทางจิตใจและความเครียดในระยะยาว



รูปที่ 2.5 โมเดลจ็อบ ดีมานด์-คอนโทรล (Job Demand-Control Model)

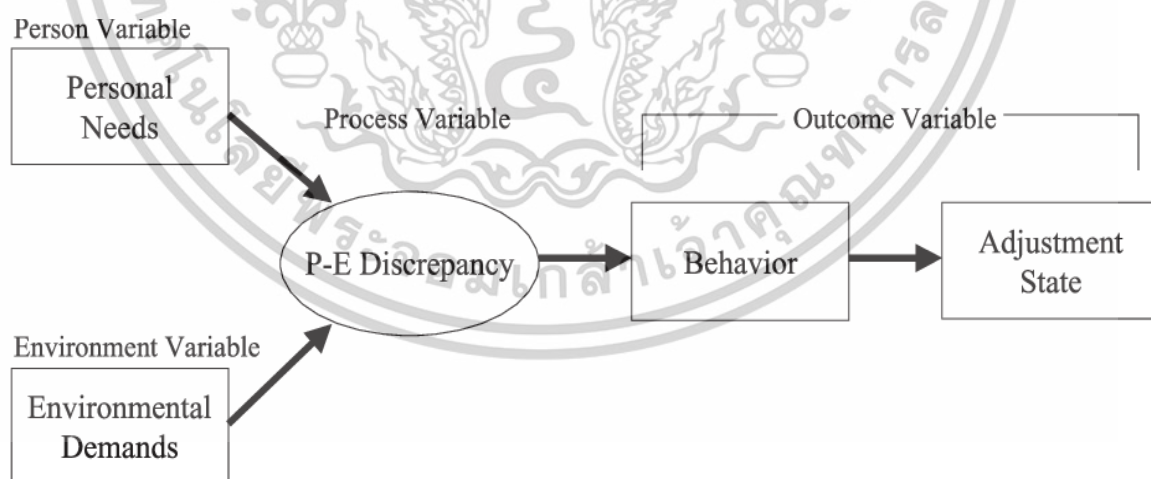
ที่มา : (Karasek, 1979)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หากมีความต้องการงานสูง (High Demands) ร่วมกับการควบคุมงานต่ำ (Low Control) จะมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกาย เช่น การเกิดอาการหมดไฟ (Burnout) ภาวะซึมเศร้า (Depression) และปัญหาหลอดเลือดหัวใจ (Cardiovascular Problems) ในขณะที่การมีอำนาจในการควบคุมสูง (High Control) แม้งานจะมีความต้องการสูง ก็สามารถช่วยพัฒนาทักษะและการจัดการความเครียดได้ดีขึ้น

ในอุตสาหกรรมออกแบบภายใน นักออกแบบภายในและมัณฑนากรมักต้องเผชิญกับเส้นตายและความต้องการจากลูกค้าที่หลากหลาย หากขาดการควบคุมงานที่เหมาะสม ความเครียดจากการทำงานอาจเกิดขึ้นได้ง่าย โดยเฉพาะเมื่อพวกเขา รู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจในการกำหนดทิศทางของงาน ทำให้เกิดความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) และความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress)

3) ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Person-Environment Fit / P-E Fit Theory) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาองค์กรที่อธิบายว่าความเหมาะสมระหว่างบุคคล (Person) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) ส่งผลต่อพฤติกรรม ความพึงพอใจ และสุขภาพจิตของบุคคลในองค์กร (Edwards, 1991) โดยทฤษฎีนี้มองว่าหากบุคคลมีความเหมาะสมกับงาน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และลดโอกาสเกิดความเครียด แต่หากมีความไม่สอดคล้องกัน อาจนำไปสู่ความเครียดและความไม่พอใจในการทำงาน (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005)



รูปที่ 2.6 ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (P-E Fit Theory)

ที่มา : (Edwards, 1991)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

P-E Fit สามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติ เช่น Person-Job Fit (P-J Fit) เน้นความสอดคล้องระหว่างทักษะ ความสามารถ และค่านิยมของบุคคลกับลักษณะของงาน Person-Organization Fit (P-O Fit) ที่กล่าวถึงความสอดคล้องของบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร และ Person-Group Fit (P-G Fit) ซึ่งพิจารณาความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Edwards & Shipp, 2007) ในบริบทของนักออกแบบภายในและมัณฑนากร หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของงาน หรือสภาพแวดล้อมที่กดดัน อาจนำไปสู่ความเครียดทั้งในระยะสั้น (Acute Stress) และระยะยาว (Chronic stress)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในการศึกษาความเครียดของนักออกแบบภายในสามารถช่วยระบุปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่สอดคล้อง เช่น ด้านภาระงานที่มากเกินไป ความคาดหวังจากลูกค้าที่สูงเกินไป หรือความไม่ลงตัวระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับค่านิยมของบุคคล การปรับปรุงความเหมาะสมระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การออกแบบระบบสนับสนุนในองค์กร หรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้

2.2.2 ความเครียดในที่ทำงาน (Workplace Stress)

1) ความเครียดในองค์กร ส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ด้านภาระงาน และความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมที่ไม่สนับสนุนอาจทำให้เกิดความเครียดสะสม ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานและสุขภาพจิต

สำหรับบุคลากรทั่วไป - ความเครียดมักเกิดจากด้านภาระงานที่หนัก การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความไม่แน่นอนในอนาคตของงาน Kristof-Brown et al. (2005) ระบุว่า ความไม่เข้ากันระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) มีความสัมพันธ์กับความเครียดที่สูงขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

สำหรับผู้จบใหม่ - ความเครียดอาจเกิดจากความกดดันในการปรับตัว ความคาดหวังที่สูง และการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎี Person-Environment Fit ชี้ว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะ ค่านิยม และสภาพแวดล้อมส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและความเครียด

สำหรับนักออกแบบภายใน - ความเครียดอาจเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ความกดดันจากลูกค้า หรือปัจจัยภายใน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจกลไกการเกิดความเครียดและแนวทางการบริหารจัดการความเครียด เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในสายอาชีพนี้

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในที่ทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยปัจจัยภายนอกอาจรวมถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัญหาครอบครัว หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคง ในขณะที่ปัจจัยภายในอาจเกิดจากความวิตกกังวล ความเสียใจ การตัดสินใจที่ไม่ดี

โดยจักรวาล สุขไมตรี และพระมหานรากร วรเมธี (2562) และ อัญญา เวสารัชช์ (2527) ได้แบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความเครียด ไว้ดังนี้

ก) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความเครียดทางด้านจิตใจ การเก็บอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ รวมถึงอาการของโรคจิตโรคประสาท

ข) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานหนัก งานมาก งานจำเจซ้ำซากน่าเบื่อ งานที่ต้องใช้สติปัญญา และกำลังสมองมาก

ค) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความเครียดจากแรงกดดันทางสังคม เช่น หนี้สิน ค่านิยม ศีลธรรม ประเพณี เพื่อน สถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน (วัฒนธรรมองค์กร)

ง) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความเครียดจากสัมพันธภาพ และลักษณะสัมพันธภาพ ที่มีต่อบุคคลอื่น และพฤติกรรมการแสดงออก

นอกจากประเด็นข้างต้นแล้ว Chou (2015) ยังพบว่าปัจจัยทางสังคมและพฤติกรรม เช่น ภาวะความเป็นผู้นำ ด้านภาระงาน และรูปแบบการจัดการ มีผลต่อความเครียด และนอกจากนั้นยังพบว่า กล่าวคือเพศหญิงนั้นจะมีความเครียดจากการทำงานมากกว่าเพศชาย ในงานวิจัยโดย Keçeci และคณะ (2023) พบว่าความพึงพอใจในงาน ขาดการยอมรับและความเคารพ ผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ด้านภาระงานที่มากเกินไป และความไม่มั่นคงในงาน และแรงกดดันทางเศรษฐกิจและสังคมจะส่งผลไปสู่การลาออก หรือเปลี่ยนงานนั้นอีกด้วย (Dan และคณะ, 2023)

2.3 ความเครียดจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร (Occupational Stress in Interior Architecture and Design)

2.3.1 บทบาทและหน้าที่ของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

1) **บทบาทและหน้าที่** เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ช่วยให้เข้าใจถึงความรับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานในสังคม โดยคำว่า บทบาท (Role) หมายถึง ชุดของพฤติกรรม ความคาดหวัง และหน้าที่ที่สังคมกำหนดให้กับบุคคลในตำแหน่งหรือสถานภาพทางสังคมหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดวิธีการประพฤติปฏิบัติในบริบทนั้น ๆ (Goffman, E., 1959) ส่วนหน้าที่ (Responsibility) หมายถึง ภารกิจหรือความรับผิดชอบต่อสิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการทำงานและการบริการในสังคม (Biddle, B. J., 1986)

จากแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าบทบาทและหน้าที่มีความเกี่ยวพันกันในลักษณะที่บทบาทเป็นกรอบหรือบริบทของการกระทำ ในขณะที่หน้าที่เป็นภารกิจที่บุคคลต้องดำเนินการภายในกรอบดังกล่าว การทำความเข้าใจความสัมพันธ์นี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการงานและการสื่อสารในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดความสับสน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร (Katz & Kahn, 1978; Biddle, 1986)

2) **บทบาทและหน้าที่ของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร** วิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม ตามกฎกระทรวงกำหนดวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2549 ได้มีการจำแนกงานในแต่ละสาขาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในสาขาสถาปัตยกรรมภายในและมัณฑนศิลป์ มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการออกแบบเพื่อสร้างสรรค์องค์ประกอบทางกายภาพและสภาพแวดล้อมภายในอาคาร งานในวิชาชีพนี้ถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วนงาน ได้แก่ 1) งานศึกษาโครงการ 2) งานออกแบบ 3) งานบริหารและอำนวยความสะดวกก่อสร้าง 4) งานตรวจสอบ หมายถึง การสำรวจ คั่นคว่ำ วิเคราะห์ ทดสอบ รวมทั้งหาข้อมูลและสถิติต่าง ๆ และ 5) งานให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบทบาทและหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพต้องปฏิบัติ โดยบทบาทในที่นี้กำหนดกรอบการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ในขณะที่หน้าที่เป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

Harris (2011) ระบุว่านักออกแบบภายในต้องรับผิดชอบทั้งการวางแผนพื้นที่ เลือกวัสดุ ประสานงานกับลูกค้าและผู้รับเหมา ตรวจสอบคุณภาพ และจัดการงบประมาณ รวมถึงการออกแบบอย่างยั่งยืนและใช้เทคโนโลยีใหม่ (Smith, 2016) ซึ่งต้องอาศัยทักษะด้านการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม (Norris & Hunn, 2019) โดยตามแนวคิด Job Demand-Control

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model ของ Karasek (1979) ความเครียดในงานเกิดจากความต้องการที่สูงแต่มีอำนาจควบคุมต่ำ ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการจัดการ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และการทำงานในระยะยาว

การมีบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมและองค์กร แต่ยังส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดความสับสน และสร้างความมั่นใจในความ เป็นมืออาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการอีกด้วย

3) ความสำคัญขององค์ความรู้และขอบเขตงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

ในปัจจุบันบทบาทของกลุ่มนักออกแบบภายใน มีความสำคัญมากขึ้นตามความตระหนักของผู้คนต่อสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ส่งผลให้ความต้องการในการออกแบบมีความซับซ้อนและมาตรฐานสูงขึ้น นักออกแบบจึงต้องมีทั้งทักษะด้านการออกแบบและองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการโครงการ ทั้งการวางแผน ควบคุมทรัพยากร และทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้สามารถส่งมอบผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความ Establishment the Scope of Work for Interior Designers (Mustapha และคณะ, 2013) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการกำหนดขอบเขตงาน (Scope of Work) ที่ชัดเจนในการบริหารโครงการ ออกแบบภายใน โดยระบุว่า Statement of Work เป็นเครื่องมือสำคัญในการลดปัญหา ความสับสนด้านหน้าที่ ค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการทำงาน นักออกแบบจึงควรพัฒนาทักษะด้านการจัดการควบคู่กับทักษะการออกแบบเพื่อควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผน ขณะเดียวกัน องค์ความรู้ของนักออกแบบสถาปัตยกรรมภายในเพื่อใช้ในการปฏิบัติวิชาชีพ (อมรรัตน์ อรุณทอง, 2549) กล่าวว่า องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับนักออกแบบครอบคลุมทั้งด้านเทคนิค เทคโนโลยี ธุรกิจ และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในกลุ่มนักออกแบบที่มีประสบการณ์มากกว่ามักมีความเข้าใจในระบบการทำงานอย่างลึกซึ้ง สะท้อนถึงความสำคัญขององค์ความรู้ที่รอบด้านในการพัฒนาวิชาชีพให้สามารถรับมือกับความคาดหวังของลูกค้าและความซับซ้อนของงานในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จากการศึกษาทั้งสอง แหล่งข้อมูลพบประเด็นร่วมสำคัญว่า นักออกแบบภายในจำเป็นต้องมีทั้ง Soft skills เช่น การบริหารโครงการและการสื่อสาร และ Hard skills เช่น ความรู้ทางเทคนิคและการออกแบบ รวมถึงความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการในโลกการออกแบบที่มีความคาดหวังและการแข่งขันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บทบาทของนักออกแบบภายในในปัจจุบันไม่ได้จำกัดเพียงแค่การสร้างสรรค์งานออกแบบที่สวยงาม แต่ยังต้องสามารถวางแผน จัดการโครงการ และกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจน การมีองค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ที่ครอบคลุมจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพให้เติบโตอย่างมั่นคง

2.3.2 ความเครียดในการทำงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่เริ่มงานใหม่

การศึกษาความเครียดในสายงานสถาปัตยกรรมภายในและมัณฑนศิลป์ พบว่า ด้านภาระงาน (Workload) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียด โดยเฉพาะชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและแรงกดดันจากความต้องการของลูกค้า (Maslach et al., 1996; Hill et al., 2014) ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และการขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานยังเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเครียดเฉียบพลันและเรื้อรัง นักออกแบบภายในจึงต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งด้านเวลา ความคิดสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยังพบช่องว่างในงานวิจัยที่เน้นเฉพาะกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี (วรวิทย์ ปิ่นทองทิพย์, 2564) แต่ยังไม่มีการศึกษาในกลุ่มบัณฑิตใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่สายอาชีพ ซึ่งเป็นช่วงที่ความเครียดอาจเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ลักษณะงานของนักออกแบบภายในต้องอาศัยการประสานงานหลายฝ่าย ท่ามกลางเงื่อนไขด้านเวลา งบประมาณ และความคาดหวังสูงจากลูกค้า ทำให้เสี่ยงต่อภาวะความเครียดและหมดไฟ (Burnout) ตามทฤษฎี Person-Environment Fit หากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่สอดคล้องกับศักยภาพของบุคคล ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ (Kristof-Brown et al., 2005) ขณะที่ Acute Stress มักเกิดจากกำหนดเวลาที่เร่งด่วน Chronic Stress จะมาจากด้านภาระงานสะสมต่อเนื่อง (Keçeci et al., 2023; Dan et al., 2023) นักออกแบบที่ไม่มีทักษะในการจัดการความเครียดอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต ลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนสายอาชีพในที่สุด ทักษะและความมั่นใจในตนเองตาม Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) ก็มีผลต่อการรับมือกับความเครียดเช่นกัน

แม้มีงานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในสายงานสร้างสรรค์หลายสาขา เช่น แพทย์ วิศวกร และครู แต่งานวิจัยที่เน้นเฉพาะกลุ่มนักออกแบบภายในที่เพิ่งจบใหม่ยังมีน้อยมาก โดยเฉพาะการแยกประเภทความเครียดเป็นความเครียดแบบเฉียบพลัน (Acute Stress) และความเครียดแบบเรื้อรัง (Chronic Stress) ซึ่งยังขาดความเข้าใจเชิงลึกในสภาพการทำงานจริง งานวิจัยนี้จึงมุ่งสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาไม่เกิน 5 ปี ในที่ทำงาน พร้อมเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสนับสนุนสุขภาพจิตอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานสร้างสรรค์ของกลุ่มนักออกแบบเหล่านี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ข้อมูลกลุ่มตัวแปร จากกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากร (Demographic Characteristics)

- 1) อายุและเพศ (Age and Gender)
- 2) สถานภาพ (Marital Status)
- 3) การศึกษา (Education)

กลุ่มที่ 2 ข้อมูลลักษณะการทำงาน (Work Characteristics)

- 1) การทำงาน (Employment)
- 2) บทบาทและหน้าที่ (Roles and Responsibilities)

กลุ่มที่ 3 ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health)

- 1) ความวิตกกังวล (Anxiety)
- 2) ภาวะซึมเศร้า (Depression)
- 3) ความเครียด (Stress)

กลุ่มที่ 4 ความเครียดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress)

- 1) ด้านภาระงาน (Workload)
- 2) ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict)
- 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships)
- 4) ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอก

2) ความสัมพันธ์ของตัวแปร ประกอบด้วย 3 ความสัมพันธ์ ได้แก่

Q1: ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับภาวะสุขภาพจิต ตรงกับคำถามการวิจัยข้อ 1 ที่วัดภาวะสุขภาพจิตของผู้ประกอบอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากร โดยใช้แบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต (Dass-21)

ตัวแปรอิสระ: ข้อมูลด้านลักษณะประชากร (Demographic Characteristics)

ตัวแปรตาม: ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health)

Q2: ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับความเครียดจากการปฏิบัติงาน ตรงกับคำถามการวิจัยข้อ 2 ที่วัดความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

ตัวแปรอิสระ: ข้อมูลลักษณะการทำงาน (Work Characteristics)

ตัวแปรตาม: ความเครียดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress)

Q3: ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิต ตรงกับคำถามการวิจัยข้อ 3 ศึกษาปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

ตัวแปรอิสระ: ความเครียดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress)

ตัวแปรตาม: ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health)

2.5 เทคนิคการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Research Methodologies)

งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงานส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการใช้แบบสอบถามมาตรฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ใช้วัดอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความเครียด

ตัวอย่างหนึ่งของงานวิจัยที่ใช้แนวทางนี้ คือ งานของ Dodanwala, Shrestha และ Santoso (2021) ซึ่งศึกษาความเครียดในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการก่อสร้าง ได้แก่ สถาปนิก วิศวกร และผู้ควบคุมงานในประเทศอินเดีย โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบลำดับขั้น (Hierarchical Regression) ผลการศึกษาระบุว่าความเครียดในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัย เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความกดดันจากการบริหาร ขาดการประสานงานระหว่างทีมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในแวดวงวิชาชีพครู งานของ Zhu, Subramaniam และ Xie (2023) ศึกษาเหตุผลการลาออกของครูในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจีน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ANOVA และ Independent T-Test จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ผลการศึกษาพบว่า ความไม่พึงพอใจในงานและความไม่สมดุลของชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการลาออก ขณะทำงานของ Keçeci และ Kara (2023) ใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบถามศึกษาเหตุผลของครูที่ลาออกในตุรกี พบว่าปัจจัยจิตวิทยา เช่น ความรู้สึกไร้อำนาจ ความเครียดสะสม และการขาดการสนับสนุน เป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้ครูลาออก แม้ยังรักในวิชาชีพอยู่ก็ตาม

อีกหนึ่งกรณีคือ งานของ Saikala และ Selvarani (2015) ศึกษาความเครียดในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างในประเทศอินเดีย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 117 คน ผ่านแบบสอบถามใน 4 เมืองหลัก ได้แก่ มุมไบ ไฮเดอราบัด เซนไน และคุชราต โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดหลัก ได้แก่ ปริมาณงานมาก ความกดดันจากงาน การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไซต์งาน การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงขอบเขตของโครงการ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอาศัยแบบสอบถามมาตรฐาน (Standardized Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เครื่องมือวัดภาวะสุขภาพจิต DASS-21 เพื่อวัดความเครียด ร่วมกับแบบสอบถามที่วัดปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict), ปริมาณงาน (Workload), ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) และ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก (External Work Relationships) ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และนำไปวิเคราะห์ต่อด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของแต่ละปัจจัยต่อความเครียด โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างเป็นระบบและมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สํารวจปัจจัยความเครียดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น และประเมินความเครียดของกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามวัดภาวะทางอารมณ์ (Dass-21) เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการในกลุ่มตัวอย่าง 217 คน ในเดือนธันวาคม 2567 ถึง เดือนมกราคม 2568 แบ่งข้อมูลดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)
- 3.2 เครื่องมือวิจัย (Research Instruments)
- 3.3 เกณฑ์การวัดคะแนน (Scoring Criteria)
- 3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล (Data Collection Process)
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

3.1.1 ประชากร (Population)

คือ นักออกแบบภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี และประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Cochran (1977) โดยมีสูตรดังนี้

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

โดยที่

n_0 = ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ

Z = ค่าคงที่ของระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เท่ากับ 1.96

p = สัดส่วนประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะที่ต้องการศึกษา กำหนดไว้ที่ 0.15 (15%)

e^2 = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ 0.05 (หรือร้อยละ 5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อนำค่าเข้าสู่สมการ จะได้ว่า

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.15 \cdot (1 - 0.15)}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.15 \cdot 0.85}{0.0025} = \frac{0.4903}{0.0025} = 196.12$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมในการวิจัยนี้คือ 196 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนมากกว่าขั้นต่ำเล็กน้อย คือ 217 คน

ทั้งนี้มีการควบคุมความลำเอียงของข้อมูลโดยการกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกันในแง่ของเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดความหลากหลายและสมดุลของข้อมูลที่เก็บรวบรวม โดยดำเนินการดังนี้

1) การกระจายแบบสอบถามผ่านหลายช่องทาง โดยการส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งเครือข่ายวิชาชีพ สมาคมนักออกแบบภายใน แพลตฟอร์มออนไลน์ และการแนะนำจากผู้ตอบแบบสอบถามรายแรก (Snowball Sampling) เพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น

2) การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลาย ผู้วิจัยพยายามรักษาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ทั้งการมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทจากขนาดองค์กรที่ต่างกัน รวมถึงมีความแตกต่างในระดับประสบการณ์ตั้งแต่ 1-5 ปี เพื่อสะท้อนความเป็นจริงของกลุ่มเป้าหมาย

3) การป้องกันการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันมากเกินไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย จึงเน้นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักออกแบบภายในที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ซึ่งช่วยให้สามารถศึกษาประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันในบริษัทที่หลากหลาย

3.2 เครื่องมือวิจัย (Research Instruments)

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบมา เพื่อวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของนักออกแบบภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาภายใน 5 ปีที่ผ่านมาและทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบวัดความเครียดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress) โดยแบบสอบถามถูกออกแบบโดยใช้มาตราส่วนการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert rating scale) ที่มีสี่ระดับ ดัดแปลงจากเครื่องมือวิจัยของอัญชญา เวสารัชช์, (2527) และ Dan และคณะ, (2023) จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ด้านภาระงาน (Workload) 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร (External Work Relationships) 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะสุขภาพจิต (Mental Health) ประเมินโดยใช้แบบสอบถาม DASS-21 ประกอบด้วย 21 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ความวิตกกังวล (Anxiety) 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความซึมเศร้า (Depression) 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความเครียด (Stress) 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลลักษณะการทำงาน (Work Characteristics) ได้แก่

1) ประเภทธุรกิจ (Business Type)

2) จำนวนคนในองค์กร (Staff size)

3) ระยะเวลาทำงาน (Employment Duration)

4) วันทำงานต่อสัปดาห์ (Work Day / Week)

5) ตำแหน่งงาน (Job Position)

6) บทบาทและหน้าที่ (Roles & Responsibilities)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่

1) อายุ (Age)

2) เพศ (Gender)

3) สถานภาพ (Marital Status)

4) การมีบุตร (Children)

5) ระดับการศึกษา (Education Level)

6) สถาบันการศึกษา (Educational Institution)

7) จำนวนปีการสำเร็จการศึกษา (Years of Graduation)

ส่วนที่ 3 และ 4 ดัดแปลงจากเครื่องมือที่ใช้งานวิจัยของ Keçeci และคณะ, (2023)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ระหว่างคำถามการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จัดทำเป็นตารางให้เห็นภาพรวมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและความเชื่อมโยงระหว่างคำถามการวิจัยกับตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคำถามการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คำถามการวิจัย	เครื่องมือวิจัย			
	ส่วนที่ 1 ความเครียด จากการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ภาวะสุขภาพจิต (Dass-21)	ส่วนที่ 3 ลักษณะ การทำงาน	ส่วนที่ 4 ลักษณะ ประชากร
1. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐาน กับภาวะสุขภาพจิต	-	ตัวแปรตาม	-	ตัวแปรอิสระ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐาน กับความเครียดจากการปฏิบัติงาน	ตัวแปรตาม	-	ตัวแปรอิสระ	-
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด จากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิต	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	-	-

อุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบกระดาษ ทั้งหมด 2 หน้า โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับปากกาสำหรับกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังมีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ ที่สร้างขึ้นในเครื่องมือ Google Forms เพื่อให้การเข้าถึงและตอบแบบสอบถามสะดวกยิ่งขึ้น สามารถเข้าถึงแบบสอบถามออนไลน์ได้ที่ ลิงค์ต่อไปนี้

https://docs.google.com/forms/d/1lv9WAbbYcO6j_i2fOTc1n-xd54rdxe7HnaonO9xBik0/prefill

3.3 เกณฑ์การวัดคะแนน (Scoring Criteria)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์แบบสอบถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดความเครียดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress) มีลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดแบบให้คะแนน (Rating scale method) ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแต่ละคำถามมีคำถามให้เลือก 4 ระดับ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์การให้คะแนน

0	หมายถึง	ไม่เคยเกิดขึ้น
1	หมายถึง	เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
2	หมายถึง	เกิดขึ้นบ่อย
3	หมายถึง	เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง

กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยสำหรับการวิเคราะห์ผล โดยหาความกว้างของอันตรภาคชั้น แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2555)

การแปลผล

ส่วนที่ 1 และ 2 (ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านภาระงาน)

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.75	หมายถึง	ไม่มีความเครียดหรือเกิดขึ้นน้อยมาก
ค่าเฉลี่ย 0.76 - 1.50	หมายถึง	ความเครียดระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.25	หมายถึง	ความเครียดระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 2.26 - 3.00	หมายถึง	ความเครียดระดับสูง

ส่วนที่ 3 และ 4 (ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร) การแปลผลต่างกัน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงบวกที่แตกต่างจากคำถามโดยรวมที่เป็นเชิงลบ

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.75	หมายถึง	ความเครียดระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 0.76 - 1.50	หมายถึง	ความเครียดระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.25	หมายถึง	ความเครียดระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 2.26 - 3.00	หมายถึง	ไม่มีความเครียดหรือเกิดขึ้นน้อยมาก

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะสุขภาพจิต (Mental Health) สร้างโดย Lovibond และคณะ (1995) เป็นแบบสอบถามประเมินระดับอารมณ์ด้านลบของตนเอง 3 ด้าน คือ ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด มีข้อความจำนวน 21 ข้อ โดยแบบสอบถามฉบับแปลเป็นภาษาไทยที่แปลโดย Sukanlaya Sawang จาก The National Centre in HIV Epidemiology and Clinical Research -NCHECR ประเทศออสเตรเลีย และผู้แปลได้อนุญาตให้ฉัตร พิทยรัตน์เสถียรและณภัทรรต บัวทอง ทำการดัดแปลงข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ออกแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ตามแบบ Likert Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์การให้คะแนน

0	หมายถึง	ไม่เคยเกิดขึ้น
1	หมายถึง	เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
2	หมายถึง	เกิดขึ้นบ่อย
3	หมายถึง	เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง

ตารางที่ 3.2 การแปลผลแบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต (Dass-21)

	ความวิตกกังวล (Anxiety)	ความซึมเศร้า (Depression)	ความเครียด (Stress)
ปกติ (Normal)	0 - 3	0 - 4	0 - 7
ระดับเล็กน้อย (Mild)	4 - 5	5 - 6	8 - 9
ระดับปานกลาง (Moderate)	6 - 7	7 - 10	10 - 12
ระดับรุนแรง (Severe)	8 - 9	11 - 13	13 - 16
ระดับรุนแรงที่สุด (Extremely Severe)	10 +	14 +	17 +

การแปลผลของแบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต (DASS-21) ต้องนับผลรวมจากจำนวน 21 คำถาม โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

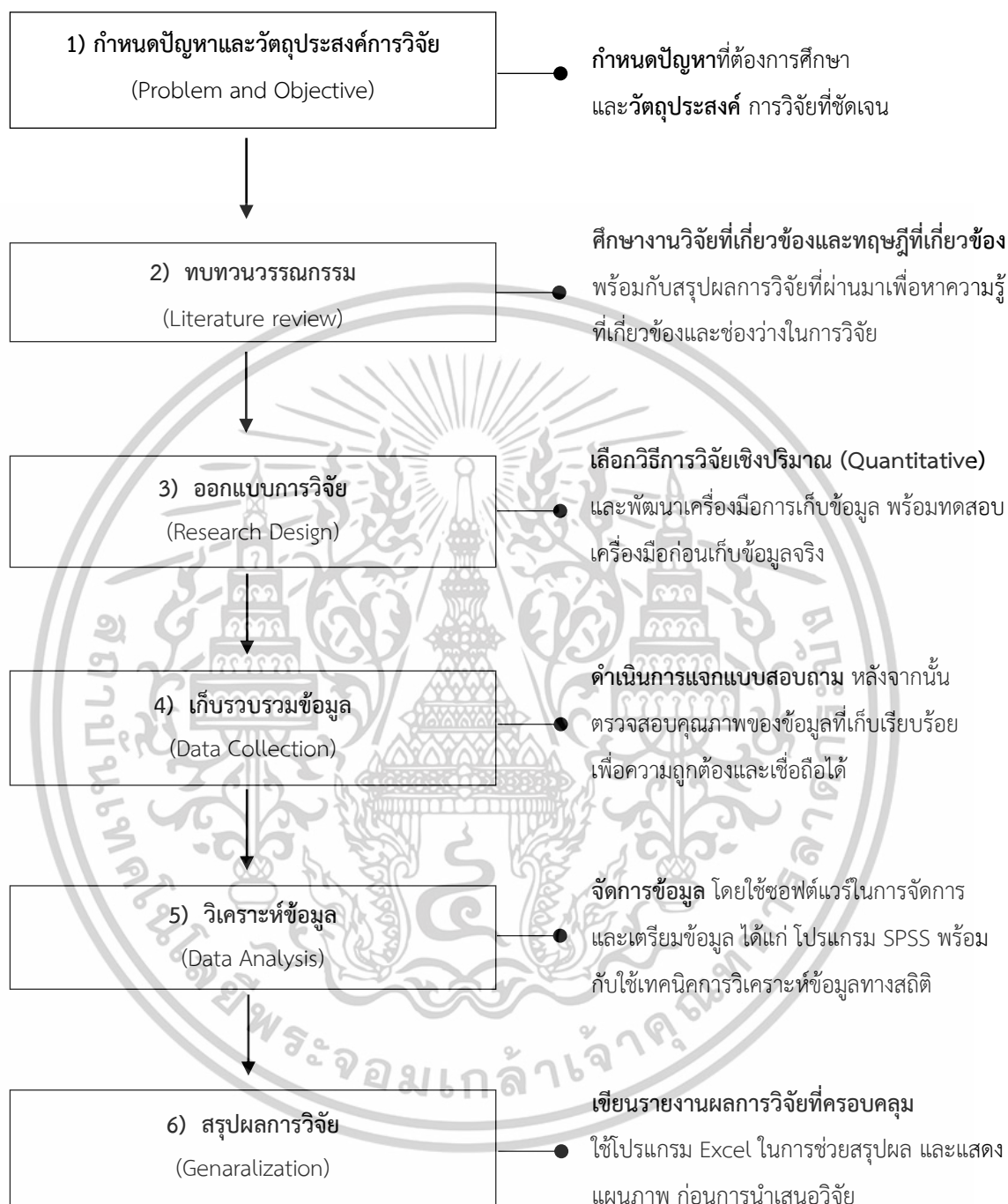
ส่วนที่ 1 ความวิตกกังวล (Anxiety) ได้แก่ 1) อาการปากแห้งคอแห้ง 2) มีอาการหายใจผิดปกติ 3) ร่างกายสั่นผิดปกติ 4) กังวลกับเหตุการณ์ 5) อาการตื่นตระหนก 6) หัวใจผิดปกติไม่ออกแรง 7) หวาดกลัวไม่มีเหตุผล

ส่วนที่ 2 ความซึมเศร้า (Depression) ได้แก่ 1) ไม่รู้สึกถึงอะไรดีดี 2) คิดริเริ่มสิ่งใดยาก 3) ไม่มีเป้าหมายในชีวิต 4) หดหู่และเศร้าซึม 5) ไม่มีความกระตือรือร้น 6) เป็นคนไม่มีคุณค่า 7) ชีวิตไร้ค่า

ส่วนที่ 3 ความเครียด (Stress) ได้แก่ 1) รู้สึกสงบจิตใจได้ยาก 2) มีการตอบสนองเกินเหตุ 3) คิดกังวลมากเกินไป 4) กระทบกระชวยใจ 5) ผ่อนคลายตัวเองได้ยาก 6) ทนไม่ได้ตอนโดนขัดขวาง 7) อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 กระบวนการเก็บข้อมูล (Data Collection Process)



รูปที่ 3.1 กระบวนการเก็บข้อมูล (Data Collection Process)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินการวิจัยนี้ถูกออกแบบให้มีกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง สามารถนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ได้ โดยกระบวนการเก็บข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) **กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย (Problem and Objective)** เริ่มต้นจากการตั้งประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่เพิ่งเข้าสู่วิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับสุขภาวะจิต ประเมินความเครียดจากการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด เพื่อให้ข้อมูลแก่หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาแนวทางรองรับต่อไป

2) **ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)** ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพออกแบบ พร้อมทั้งสังเคราะห์สาระสำคัญ เพื่อระบุช่องว่างขององค์ความรู้ และนำไปใช้เป็นกรอบในการออกแบบการวิจัยและเครื่องมือเก็บข้อมูล

3) **ออกแบบการวิจัย (Research Design)** งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยออกแบบแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยส่วนที่วัดภาวะสุขภาพจิต ความเครียดจากการปฏิบัติงาน และข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือและทดสอบเบื้องต้นก่อนการเก็บข้อมูลจริง

4) **เก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)** ข้อมูลถูกเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถาปนิกภายในและมัณฑนากร ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี ในที่ทำงาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสะท้อนความเป็นจริงในสถานการณ์การทำงาน

5) **วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)** ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการปฏิบัติงาน

6) **สรุปผลการวิจัย (Generalization)** ขั้นตอนสุดท้ายคือการสรุปผลการวิจัยอย่างครอบคลุม ทั้งในด้านข้อมูลสุขภาวะจิต ความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งอภิปรายผลในเชิงวิชาการ เปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้า และให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติแก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเสนอแนวทางการวิจัยต่อยอดในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยใช้การวิเคราะห์ทั้งหมด 2 แบบ ได้แก่

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้ในการสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะสุขภาพจิต (คำถามการวิจัยข้อที่ 1) และความเครียดด้านการปฏิบัติงาน (คำถามการวิจัยข้อที่ 2)

การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) เพื่อนำเสนอจำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตัวเลือกของแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และความเครียด เป็นต้น แสดงในรูปแบบตารางข้อมูล (Data Table) เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้ในการสรุปและตรวจสอบความสัมพันธ์ด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด (คำถามการวิจัยข้อที่ 3) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเบื้องต้น จำเป็นต้องตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และลักษณะการแจกแจงของข้อมูล โดยเฉพาะการตรวจสอบความเป็นปกติของข้อมูล (Normality)

2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ศึกษาปัจจัยแฝง (latent variables) ที่มีผลต่อความเครียด ช่วยให้ออกกลุ่มคำถามและระบอบองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่ซ่อนอยู่ได้อย่างมีระบบ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม Dass-21 ที่เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล และความเครียด ทั้งหมด 21 ข้อ

3) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น เช่น ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ปริมาณงาน (Workload) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก (External Work Relationships) กับตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะสุขภาพจิต จากแบบสอบถาม Dass-21

ผลการวิเคราะห์ช่วยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความเครียดของนักออกแบบภายใน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนามาตรการป้องกันหรือส่งเสริมสุขภาพจิตในที่ทำงานได้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

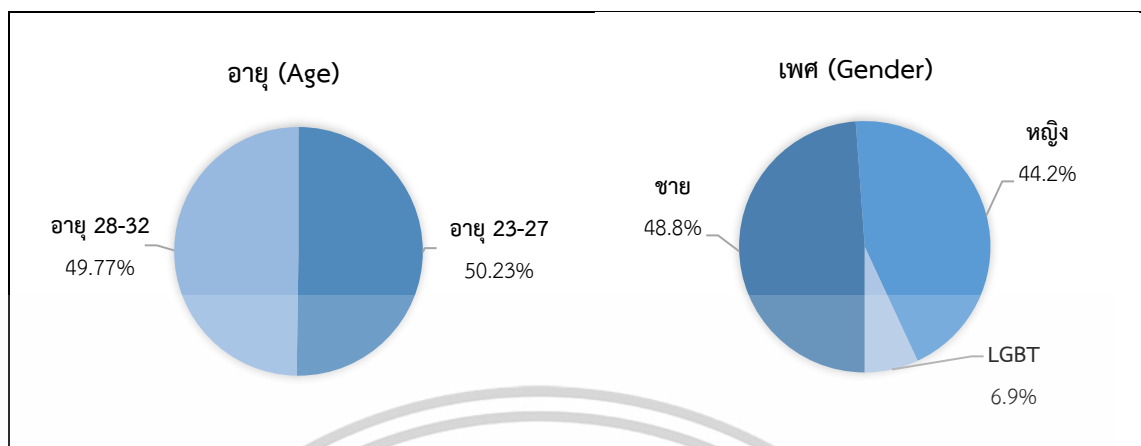
การวิจัยเรื่องปัจจัยความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาไม่เกิน 5 ปี ในที่ทำงาน ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 217 คน โดยแบ่งผลการวิจัยออกดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Background Information)
 - 4.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากร (Demographic Characteristics)
 - 4.1.2 ข้อมูลลักษณะการทำงาน (Work Characteristics)
- 4.2 ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health)
 - 4.2.1 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
 - 4.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
- 4.3 ความเครียดด้านการปฏิบัติงาน (Occupational Stress)
 - 4.3.1 ภาพรวมความเครียดด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
 - 4.3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
- 4.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด (Work Factors Affecting Stress)
 - 4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)
 - 4.4.2 การวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Background Information)

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลในรูปแบบตารางข้อมูล (Data Table) ประกอบด้วย จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รวมถึงแสดงแผนภูมิ (Chart) แบ่งข้อมูลออกดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามอายุและเพศ

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวของข้อมูลอย่างสมดุล โดยมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันทั้งในด้านอายุและเพศ อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มอื่น แต่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อบริบทของการศึกษาในครั้งนี้

ข) **จำแนกตามสถานภาพ** กลุ่มสถานภาพ จัดข้อมูลเป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มคนโสด คนที่มีคู่ แต่ไม่ได้สมรส และสมรสแล้ว และข้อมูลจำแนกตามการมีบุตร จัดข้อมูลเป็นสองกลุ่ม คือ ไม่มีบุตร และมีบุตร แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามสถานภาพ (n=217)

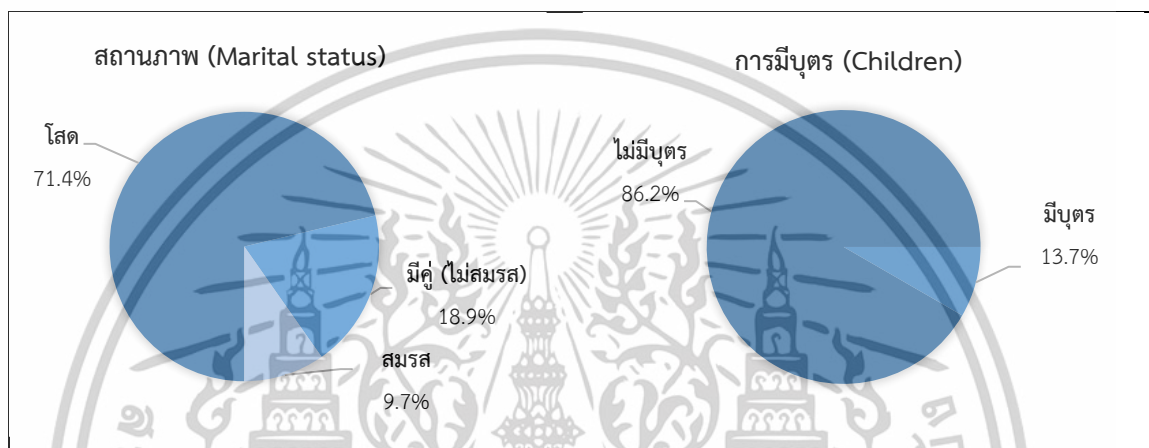
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) สถานภาพ (Marital Status)		
โสด	155	71.4
มีคู่ (ไม่สมรส)	41	18.9
สมรส	21	9.7
2) การมีบุตร (Children)		
ไม่มีบุตร	187	86.2
มีบุตร	30	13.7

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) สถานภาพ (Marital Status) พบว่า คนโสด พบมากที่สุด จำนวน 155 คน ร้อยละ 71.4 รองลงมา คือ คนที่มีคู่แต่ไม่ได้สมรส จำนวน 41 คน ร้อยละ 18.9 และ คนที่สมรสแล้ว พบน้อยที่สุด จำนวน 21 คน ร้อยละ 9.7

2) การมีบุตร (Children) พบว่า ยังไม่มีบุตร มีมากที่สุด จำนวน 187 คน ร้อยละ 86.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีบุตรแล้ว จำนวน 30 คน ร้อยละ 13.7 แสดงแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) ดังนี้



รูปที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามสถานภาพ

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

ผลการวิจัยพบว่า เกินกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคนโสด และยังไม่มีการมีบุตร โดยข้อมูลสถานภาพมีข้อมูลค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน สะท้อนให้เห็นถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการวิจัยว่าอยู่ในช่วงวัยที่ยังไม่สมรส หรือให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตส่วนตัวมากกว่าการมีครอบครัว

ค) จำแนกตามการศึกษา กลุ่มระดับการศึกษา จัดข้อมูลเป็นสามกลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก และกลุ่มจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา แบ่งข้อมูลตั้งแต่สำเร็จการศึกษาไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี สุดท้ายข้อมูลสถาบันการศึกษาพบทั้งหมด 19 สถาบัน แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามการศึกษา

(n=217)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) ระดับการศึกษา (Education Level)		
ปริญญาตรี	164	75.6
ปริญญาโท	46	21.2
ปริญญาเอก	7	3.2
2) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา (Years Since Graduation)		
ไม่ถึง 1 ปี	41	18.9
1 ปี	7	3.2
2 ปี	18	8.3
3 ปี	26	12
4 ปี	75	34.6
5 ปี	50	23
3) สถาบันการศึกษา (Educational Institution)		
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	49	22.6
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	39	18
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์	32	14.7
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	11	5.1
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	10	4.6
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	10	4.6
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	8	3.7
มหาวิทยาลัยสงขลลา	8	3.7
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	8	3.7
มหาวิทยาลัยแม่โจ้	7	3.2
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	7	3.2
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	6	2.8
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	4	1.8
มหาวิทยาลัยศิลปากร	4	1.8
มหาวิทยาลัยพะเยา	4	1.8
มหาวิทยาลัยนเรศวร	3	1.4
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	3	1.4
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	2	0.9
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	2	0.9

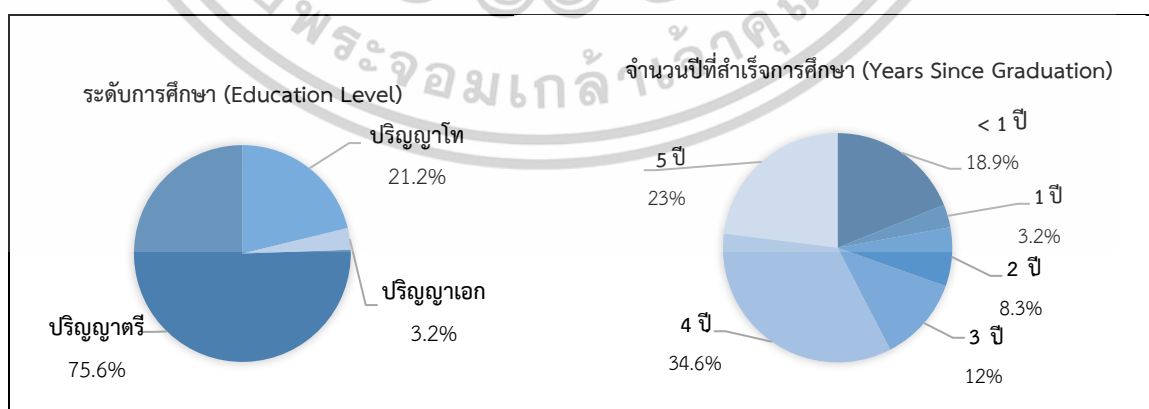
ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ระดับการศึกษา (Education Level) พบว่า ระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 164 คน ร้อยละ 75.6 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน ร้อยละ 21.2 และระดับปริญญาเอก น้อยที่สุด จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.2

2) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา (Years Since Graduation) พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 4 ปี มีมากที่สุด จำนวน 75 คน ร้อยละ 34.6 รองลงมา คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 5 ปี จำนวน 50 คน ร้อยละ 23 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ถึง 1 ปี จำนวน 41 คน ร้อยละ 18.9 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 3 ปี จำนวน 26 คน ร้อยละ 12 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 2 ปี จำนวน 18 คน ร้อยละ 8.3 ตามลำดับ และผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.2

3) สถาบันการศึกษา (Educational Institution) พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีมากที่สุด จำนวน 49 คน ร้อยละ 22.6 รองลงมา คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 39 คน ร้อยละ 18 ตามด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 32 คน ร้อยละ 14.7 ต่อมา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน ร้อยละ 5.1 ขณะที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 10 คน ร้อยละ 4.6 ต่อมามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ศรีนครินทร์วิโรฒมีสัดส่วนเท่ากัน จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.7 ขณะที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.2 ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.8 ขณะที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.8 มหาวิทยาลัยนเรศวร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.4 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.9 โดยแสดงเป็นแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) ดังนี้



รูปที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามการศึกษา

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า สามในสี่ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 4-5 ปี ส่วนด้านสถาบันการศึกษา มีข้อมูลค่อนข้างกระจายตัวดี

4.1.2 ข้อมูลลักษณะการทำงาน (Work Characteristics)

ง) ข้อมูลจำแนกตามการทำงาน กลุ่มขนาดองค์กร จัดข้อมูลเป็นสองกลุ่ม คือ ธุรกิจขนาดย่อม (SE) ธุรกิจขนาดกลาง (ME) และธุรกิจขนาดใหญ่ (LE) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างทำงาน 4-7 วัน และจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน แบ่งข้อมูลตั้งแต่สำเร็จการการศึกษาไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามการทำงาน (n=217)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) ขนาดองค์กร (Organizational level)		
ธุรกิจขนาดย่อม (SE) ¹	116	53.5
ธุรกิจขนาดกลาง (ME) ²	101	46.5
2) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hours/Week)		
4 วัน	6	2.8
5 วัน	109	50.2
6 วัน	98	45.2
7 วัน	4	1.8
3) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Current Job Tenure)		
ไม่ถึง 1 ปี	43	19.8
1 ปี	15	6.9
2 ปี	23	10.6
3 ปี	40	18.4
4 ปี	79	36.4
5 ปี	17	7.8

1 ธุรกิจขนาดย่อม (SE) หมายถึง จำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน

2 ธุรกิจขนาดกลาง (ME) จำนวนพนักงาน 51-200 คน

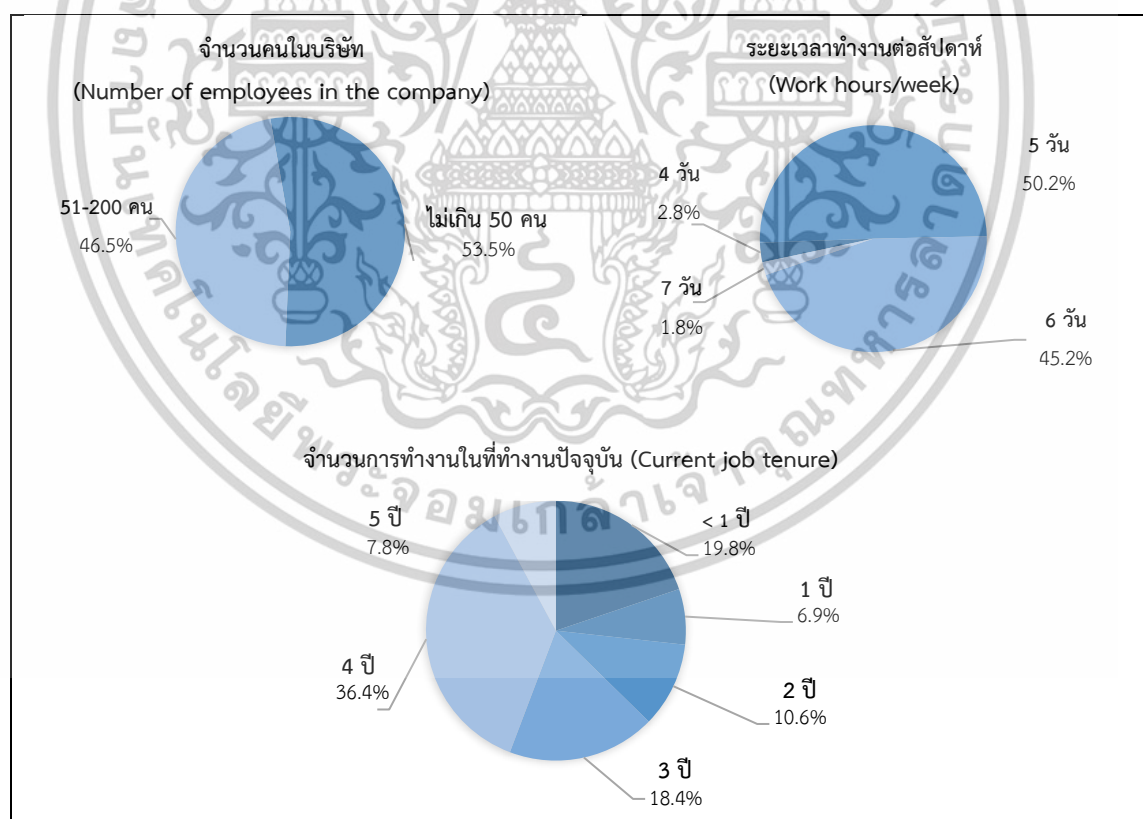
ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ขนาดองค์กร (Organizational level) พบว่า กลุ่มธุรกิจขนาดย่อม ที่มีจำนวนคนไม่เกิน 50 คน มีมากที่สุด จำนวน 116 คน ร้อยละ 53.5 รองลงมา คือ กลุ่มธุรกิจขนาดกลาง ที่มีจำนวนคน 51-200 คน จำนวน 101 คน ร้อยละ 46.5 เป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

2) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hours/Week) พบว่า กลุ่มที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ มีมากที่สุด จำนวน 109 คน ร้อยละ 50.2 รองลงมา คือ กลุ่มที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 98 คน ร้อยละ 45.2 ต่อมา คือ กลุ่มที่ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.8 และกลุ่มที่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ น้อยที่สุด 7 วัน จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.8

3) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Current Job Tenure) พบว่า กลุ่มที่ทำงาน 4 ปี ในที่ปัจจุบัน มีมากที่สุด จำนวน 79 คน ร้อยละ 36.4 รองลงมา คือ กลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี จำนวน 43 คน ร้อยละ 19.8 กลุ่มที่ทำงาน 3 ปี จำนวน 40 คน ร้อยละ 18.4 กลุ่มที่ทำงาน 2 ปี จำนวน 23 คน ร้อยละ 10.6 กลุ่มที่ทำงาน 5 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 7.8 ตามลำดับ และกลุ่มที่ทำงาน 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 18 คน ร้อยละ 6.9 แสดงภาพเป็นแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) ดังนี้



รูปที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามการทำงาน

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรขนาดเล็กที่มีจำนวนไม่เกิน 50 คน และองค์กรขนาดกลางที่มีจำนวน 51 - 200 คน แต่ไม่มีองค์กรขนาดใหญ่ที่มีมากกว่า 200 คน ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบมากที่สุดคือทำงาน 4 ปี และด้านระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ข้อมูลเกาะกลุ่มที่การทำงาน 5 - 6 วัน

จ) จำแนกตามบทบาทและหน้าที่การทำงาน จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ แบ่งข้อมูลเป็นห้ากลุ่ม ตั้งแต่มีหน้าที่รับผิดชอบ 1 ถึง 5 หน้าที่ และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ แบ่งข้อมูลเป็นห้ากลุ่มตามบทบาทวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) งานศึกษาโครงการ 2) งานออกแบบ 3) งานบริหารและอำนวยความสะดวกก่อสร้าง 4) งานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การข้อมูล และ 5) งานให้คำปรึกษาและอีกสองกลุ่มนอกบทบาทวิชาชีพ ได้แก่ 6) งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ และ 7) ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน โดยสามารถเลือกบทบาทได้มากกว่า 1 หน้าที่ แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

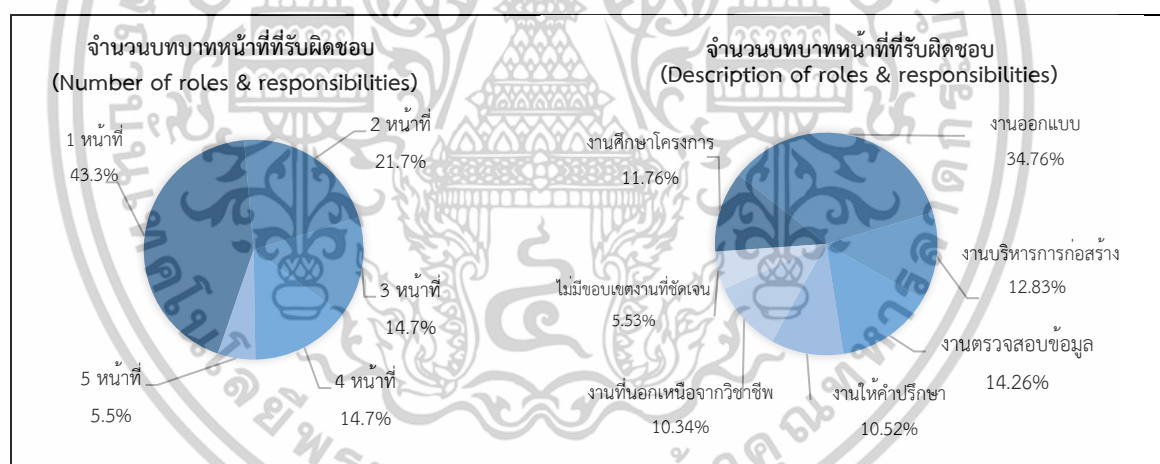
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามบทบาทและหน้าที่การทำงาน (n=217)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1) จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Number of Roles & Responsibilities)		
1 หน้าที่	94	43.3
2 หน้าที่	47	21.7
3 หน้าที่	32	14.7
4 หน้าที่	32	14.7
5 หน้าที่	12	5.5
2) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Description of Roles & Responsibilities)		
งานศึกษาโครงการ	66	11.76
งานออกแบบ	195	34.76
งานบริหารและอำนวยความสะดวกก่อสร้าง	72	12.83
งานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การข้อมูล	80	14.26
งานให้คำปรึกษา	59	10.52
งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ	58	10.34
ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	31	5.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Number of Roles & Responsibilities) พบว่ากลุ่มที่มีความรับผิดชอบ 1 หน้าที่ มีมากที่สุด จำนวน 94 คน ร้อยละ 43.3 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีความรับผิดชอบ 2 หน้าที่ จำนวน 47 คน ร้อยละ 21.7 ต่อมา คือ กลุ่มที่มีความรับผิดชอบ 3 หน้าที่ และ กลุ่มที่มีความรับผิดชอบ 4 หน้าที่ จำนวนเท่ากัน จำนวน 32 คน ร้อยละ 14.7 และกลุ่มที่มีความรับผิดชอบ 5 หน้าที่ มีน้อยที่สุด จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.5

2) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Description of Roles & Responsibilities) พบว่า กลุ่มงานออกแบบ มีมากที่สุด จำนวน 195 คน ร้อยละ 34.76 รองลงมา คือ กลุ่มงานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ หาข้อมูล จำนวน 80 คน ร้อยละ 14.26 ถัดมา คือ กลุ่มงานบริหารและอํานวยการ ก่อสร้าง จำนวน 72 คน ร้อยละ 12.83 ขณะที่กลุ่มงานศึกษาโครงการ จำนวน 66 คน ร้อยละ 11.76 กลุ่มงานให้คำปรึกษา จำนวน 58 คน ร้อยละ 10.52 งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ จำนวน 58 คน ร้อยละ 10.34 และกลุ่มที่ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีน้อยที่สุด จำนวน 31 คน ร้อยละ 5.53 แสดงแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) ดังนี้



รูปที่ 4.5 ข้อมูลจำแนกตามบทบาทและหน้าที่การทำงาน
ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบเพียง 1 หน้าที่ ขณะที่บางราย รับผิดชอบหลายบทบาทพร้อมกัน บ่งชี้ถึงความหลากหลายของด้านภาระงาน ด้านลักษณะบทบาท งาน ออกแบบเป็นหน้าที่หลัก รองลงมาคืองานตรวจสอบ วิเคราะห์ และงานบริหารโครงการ สะท้อนว่า ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีทักษะทั้งด้านสร้างสรรค์ วิเคราะห์ และจัดการควบคู่กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health)

ผลการวิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลในรูปแบบตารางข้อมูล ประกอบด้วย จำนวน (Number) และค่าเฉลี่ย (Mean) และรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แสดงผลในรูปแบบตารางข้อมูล (Data Table) แบ่งข้อมูลออกได้ดังนี้

4.2.1 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| ก) จำแนกตามอายุและเพศ | ง) จำแนกตามการทำงาน |
| ข) จำแนกตามสถานภาพ | จ) จำแนกตามบทบาทและหน้าที่ |
| ค) จำแนกตามการศึกษา | |

4.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| ก) จำแนกตามอายุ | ฉ) จำแนกตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา |
| ข) จำแนกตามเพศ | ช) จำแนกตามขนาดองค์กร |
| ค) จำแนกตามสถานภาพ | ซ) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ |
| ง) จำแนกตามการมีบุตร | ฅ) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน |
| จ) จำแนกตามระดับการศึกษา | ญ) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยภาพรวมด้านภาวะสุขภาพจิต แบ่งเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ ความวิตกกังวล (Anxiety) ภาวะซึมเศร้า (Depression) และความเครียด (Stress) แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

อาการที่เกิด	ค่าเฉลี่ย (Mean)
1) ความวิตกกังวล (Anxiety)	
1) ปากแห้งคอแห้ง	0.78
2) มีอาการหายใจผิดปกติ	0.86
3) ร่างกายสั่นผิดปกติ	0.78
4) กังวลกับเหตุการณ์**	1.15
5) อาการตื่นตระหนก	0.87
6) หัวใจผิดปกติไม่ออกแรง	0.82
7) หวาดกลัวไม่มีเหตุผล	0.80
รวม	(ระดับปานกลาง) 6.07
2) ภาวะซึมเศร้า (Depression)	
1) ไม่รู้สึกถึงอะไรดี	0.84
2) คิดริเริ่มสิ่งใดยาก	0.93
3) ไม่มีเป้าหมายในชีวิต	0.90
4) หดหู่และเศร้าซึม	0.85
5) ไม่มีความกระตือรือร้น**	0.95
6) เป็นคนไม่มีคุณค่า	0.76
7) ชีวิตไร้ค่า	0.71
รวม	(ระดับเล็กน้อย) 5.94
3) ความเครียด (Stress)	
1) สงบจิตใจได้ยาก	1.06
2) ตอบสนองเกินเหตุ	0.83
3) คิดกังวลมากไป**	1.08
4) กระวนกระวายใจ	0.88
5) ผ่อนคลายตัวเองได้ยาก	0.84
6) ทนไม่ได้ตอนโดนขัดขวาง	0.93
7) อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย	0.95
รวม	(ระดับปกติ) 6.57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่าเฉลี่ย 6.07 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรู้สึก กังวลต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ย 1.15 อาการตื่นตระหนก มีค่าเฉลี่ย 0.87 มีอาการหายใจผิดปกติ มีค่าเฉลี่ย 0.86 สูงที่สุดตามลำดับ

2) ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่าเฉลี่ย 5.94 อยู่ในระดับเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรู้สึก ไม่มีความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ย 0.95 คิดริเริ่มสิ่งโดยยาก มีค่าเฉลี่ย 0.93 ไม่มีเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 0.90 สูงที่สุดตามลำดับ

3) ความเครียด (Stress) มีค่าเฉลี่ย 6.57 ซึ่งอยู่ในระดับปกติ กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรู้สึก คิดกังวลมากไป มีค่าเฉลี่ย 1.08 สงบจิตใจได้ยาก ค่าเฉลี่ย 1.06 อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย ค่าเฉลี่ย 0.95 สูงที่สุดตามลำดับ

ผลการวิจัยภาพรวมภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความวิตกกังวล (Anxiety) สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา คือ ภาวะซึมเศร้า (Depression) อยู่ในระดับเล็กน้อย และ ความเครียด (Stress) อยู่ในระดับปกติ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ก) จำแนกตามอายุและเพศ แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ อายุ และเพศ แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามอายุและเพศ (n=217)

ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามอายุและเพศ	จำนวน (N)	วิตกกังวล (Anxiety)	ซึมเศร้า (Depression)	ความเครียด (Stress)
1) อายุ (Age)				
23-27 ปี	109	5.75	5.81	7.16
28-32 ปี	108	6.46	6.12	5.96
2) เพศ (Gender)				
ชาย	106	5.87	5.58	6.06
หญิง	96	6.14	6.31	7.02
กลุ่มหลากหลายทางเพศ	15	7.07	6.20	7.33

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) อายุ (Age) พบว่า กลุ่มอายุ 23-27 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.75 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.81 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.16 อยู่ในระดับปกติ และกลุ่มอายุ 28-32 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.46 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.12 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.96 อยู่ในระดับปกติ

2) เพศ (Gender) พบว่า เพศชาย มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.87 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.58 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.06 อยู่ในระดับปกติ เพศหญิง มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.14 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.31 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.02 อยู่ในระดับปกติ และกลุ่มหลากหลายทางเพศ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 7.07 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.20 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.33 อยู่ในระดับปกติ

ผลการวิจัยพบว่า อายุ 23-27 ปี มีความเครียดสูงที่สุด ขณะที่อายุ 28-32 ปี มีความวิตกกังวลสูงขึ้น แต่จัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น เพศหญิง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ มีแนวโน้มเผชิญกับความเครียดและความวิตกกังวลมากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะกลุ่มหลากหลายทางเพศ ที่มีความเครียดและวิตกกังวลสูงที่สุด ซึ่งให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดความเครียดและภาวะทางอารมณ์ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะกลุ่มหลากหลายทางเพศ และวัยทำงานช่วงต้นที่อาจเผชิญกับความกดดันสูง

ข) **จำแนกตามสถานภาพ** แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถานภาพ และการมีบุตร แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามสถานภาพ (n=217)

ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามสถานภาพ	จำนวน (N)	วิตกกังวล (Anxiety)	ซึมเศร้า (Depression)	ความเครียด (Stress)
1) สถานภาพ (Marital Status)				
โสด	155	6.06	5.88	6.59
มีคู่ (ไม่สมรส)	41	6.07	6.17	6.68
สมรส	21	6.10	6.00	6.24
2) การมีบุตร (Children)				
ไม่มีบุตร	187	6.01	5.93	6.69
มีบุตร	30	6.22	6.19	5.99

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) สถานภาพ (Marital Status) พบว่า คนโสด มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.06 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.88 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.59 อยู่ในระดับปกติ คนมีคู่แต่ยังไม่สมรส มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.07 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.17 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.68 อยู่ในระดับปกติ และสมรสแล้ว มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.10 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.24 อยู่ในระดับปกติ

2) การมีบุตร (Children) พบว่า ผู้ไม่มีบุตร มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.01 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.93 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.69 อยู่ในระดับปกติ ผู้ที่มีบุตร มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.22 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.19 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.99 อยู่ในระดับปกติ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความวิตกกังวลระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้าระดับเล็กน้อย และความเครียดระดับปกติ แสดงให้เห็นว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ประสบปัญหาสุขภาพจิตในระดับที่รุนแรงมากนัก อย่างไรก็ตาม ยังมีความวิตกกังวลระดับปานกลางที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตได้ โดยกลุ่มที่มีบุตรมีความวิตกกังวลและซึมเศร้าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีบุตรเล็กน้อย ซึ่งอาจสะท้อนถึงภาระความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตรที่อาจเพิ่มความเครียดหรือวิตกกังวลได้

ค) จำแนกตามการศึกษา แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามจำแนกตามการศึกษา (n=217)

ระดับภาวะทางอารมณ์ด้านการศึกษา	จำนวน (N)	วิตกกังวล (Anxiety)	ซึมเศร้า (Depression)	ความเครียด (Stress)
1) ระดับการศึกษา (Education Level)				
ปริญญาตรี	164	5.90	5.89	6.81
ปริญญาโท	46	6.85	6.15	5.83
ปริญญาเอก	7	5.00	5.86	5.86
2) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา (Years Since Graduation)				
ไม่ถึง 1 ปี	41	5.71	5.49	7.66
1 ปี	7	4.71	5.00	7.14
2 ปี	18	6.39	7.56	8.61
3 ปี	26	6.15	5.65	6.35
4 ปี	75	6.12	5.89	5.85
5 ปี	50	6.32	6.10	6.06

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

1) ระดับการศึกษา (Education Level) พบว่า ระดับปริญญาตรี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.90 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.89 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.81 อยู่ในระดับปกติ ระดับปริญญาโท มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.85 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.15 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.83 อยู่ในระดับปกติ ระดับปริญญาเอก มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.86 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.86 อยู่ในระดับปกติ

2) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา (Years Since Graduation) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาไม่ถึง 1 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.71 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.49 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.66 อยู่ในระดับเล็กน้อย ผู้สำเร็จแล้ว 1 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 4.71 อยู่ในระดับเล็กน้อย ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.14 อยู่ในระดับปกติ ผู้สำเร็จแล้ว 2 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.39 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 7.56 อยู่ในระดับปานกลาง และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.61 อยู่ในระดับเล็กน้อย ผู้สำเร็จแล้ว 3 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.15 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.65 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.35 อยู่ในระดับปกติ ผู้สำเร็จแล้ว 4 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.12 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.89 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.85 อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.85 อยู่ในระดับปกติ ผู้สำเร็จแล้ว 5 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.32 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.10 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.06 อยู่ในระดับปกติ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง เช่น ปริญญาเอก มีแนวโน้มวิตกกังวลและซึมเศร้าน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากมีทักษะจัดการอารมณ์และความเครียดดีกว่า ขณะเดียวกัน ผู้ที่เพิ่งเรียนจบหรืออยู่ในช่วงต้นของการศึกษาระดับสูง กลับมีความเครียดและวิตกกังวลสูงกว่า ซึ่งสะท้อนแรงกดดันและความไม่แน่นอนในช่วงเปลี่ยนผ่านของชีวิต

ง) จำแนกตามการทำงาน แบ่งข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ ขนาดองค์กร ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ และจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามการทำงาน (n=217)

ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามการทำงาน	จำนวน (N)	วิตกกังวล (Anxiety)	ซึมเศร้า (Depression)	ความเครียด (Stress)
1) ขนาดองค์กร (Organizational level)				
ธุรกิจขนาดย่อม (SE) ¹	116	6.10	6.16	7.20
ธุรกิจขนาดกลาง (ME) ²	101	6.03	5.69	5.85
2) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hours/Week)				
4 วัน	6	6.33	5.50	7.00
5 วัน	109	6.09	6.12	6.87
6 วัน	98	6.13	5.82	6.24
7 วัน	4	3.50	5.00	5.75
3) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Current Job Tenure)				
ไม่ถึง 1 ปี	43	5.84	5.58	7.93
1 ปี	15	5.07	5.93	8.13
2 ปี	23	6.30	6.43	6.48
3 ปี	40	6.40	5.65	6.33
4 ปี	79	6.15	6.08	5.70
5 ปี	17	6.06	6.29	6.53

1 ธุรกิจขนาดย่อม (SE) หมายถึง จำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน

2 ธุรกิจขนาดกลาง (ME) จำนวนพนักงาน 51-200 คน

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ขนาดองค์กร (Organizational level) พบว่า ธุรกิจขนาดย่อม (SE) จำนวนไม่เกิน 50 คน มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.10 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.16 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.20 อยู่ในระดับปกติ ธุรกิจขนาดกลาง (ME) จำนวน 51-200 คน มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.03 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.69 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.85 อยู่ในระดับปกติ

2) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hours/Week) พบว่า กลุ่มที่ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.33 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.50 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.00 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.09 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.12 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.87 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.13 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.82 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.24 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.75 อยู่ในระดับปกติ

3) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Current Job Tenure) พบว่า กลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.84 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.58 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.93 อยู่ในระดับเล็กน้อย กลุ่มที่ทำงาน 1 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.07 อยู่ในระดับเล็กน้อย ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.93 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 8.13 อยู่ในระดับเล็กน้อย กลุ่มที่ทำงาน 2 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.30 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.43 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.48 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่ทำงาน 3 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.40 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.65 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.33 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่ทำงาน 4 ปี มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.15 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.70 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่ทำงาน 5 ปี มีความวิตกกังวล 6.06 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.29 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.53 อยู่ในระดับปกติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลางถึงเล็กน้อย โดยส่วนใหญ่มีความเครียดในเกณฑ์ปกติ แต่กลุ่มที่ทำงานในธุรกิจขนาดย่อมและมีระยะเวลาในการทำงานสั้นกว่า 1 ปี มีความวิตกกังวลและความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานมานาน ซึ่งอาจเกิดจากการเผชิญกับแรงกดดันและการปรับตัวในงานใหม่ ขณะที่กลุ่มที่ทำงานมานานกว่า 3 ปี พบว่ามีความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้ามลดลงเล็กน้อย

จ) จำแนกตามบทบาทและหน้าที่ แบ่งข้อมูลออก 2 ส่วน ได้แก่ จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และบทบาทที่รับผิดชอบ แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามบทบาทและหน้าที่ (n=217)

ภาวะสุขภาพจิตจำแนกตามบทบาทและหน้าที่	จำนวน (คน)	วิตกกังวล (Anxiety)	ซึมเศร้า (Depression)	ความเครียด (Stress)
1) จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Number of Roles & Responsibilities)				
1 หน้าที่	94	5.62	5.67	6.78
2 หน้าที่	47	6.26	6.47	7.17
3 หน้าที่	32	6.91	5.94	6.41
4 หน้าที่	32	5.81	5.88	5.06
5 หน้าที่	12	7.33	6.25	7.08
2) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Description of Roles & Responsibilities)				
งานศึกษาโครงการ	66	6.56	6.15	6.05
งานออกแบบ	195	6.03	5.93	6.65
งานบริหารและอำนวยความสะดวก	72	6.35	5.94	5.94
งานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การหาข้อมูล	80	6.81	6.41	6.61
งานให้คำปรึกษา	59	5.97	5.66	5.88
งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ	58	5.78	5.86	6.24
ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	31	6.55	6.29	7.13

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

1) จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Number of Roles & Responsibilities) พบว่า กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 1 หน้าที่ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.62 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.67 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.78 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 2 หน้าที่ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.26 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.47 อยู่ในระดับเล็กน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.17 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 3 หน้าที่ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.91 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.94 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.41 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 4 หน้าที่ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.81 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.88 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.06 อยู่ในระดับปกติ กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 5 หน้าที่ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 7.33 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.25 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.08 อยู่ในระดับปกติ

2) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Description of Roles & Responsibilities) พบว่า งานศึกษาโครงการ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.56 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.15 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.05 อยู่ในระดับปกติ งานออกแบบ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.03 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.93 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.65 อยู่ในระดับปกติ งานบริหารและอำนวยความสะดวก มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.35 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.94 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.94 อยู่ในระดับปกติ งานตรวจสอบ สืบรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การหาข้อมูล มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.81 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.41 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.61 อยู่ในระดับปกติ งานให้คำปรึกษา มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.97 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.66 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 5.88 อยู่ในระดับปกติ งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 5.78 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 5.86 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 6.24 อยู่ในระดับปกติ ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความวิตกกังวล ค่าเฉลี่ย 6.55 อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้า ค่าเฉลี่ย 6.29 อยู่ในระดับเล็กน้อย และความเครียด ค่าเฉลี่ย 7.13 อยู่ในระดับปกติ

ผลการวิจัยพบว่า นักออกแบบภายในมีความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าปานกลางถึงเล็กน้อย และมีความเครียดอยู่ในปกติ ขณะที่โปรแกรมมีความวิตกกังวลในระดับปานกลาง แต่ภาวะซึมเศร้าและความเครียดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ส่วนกราฟแมนมีความวิตกกังวลในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ภาวะซึมเศร้ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในด้านบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ กลุ่มที่รับผิดชอบงานที่มีหลายบทบาท เช่น งานศึกษาโครงการและงานตรวจสอบ สืบรวจ วิเคราะห์ มีความวิตกกังวลในระดับปานกลางสูงกว่ากลุ่มที่มีบทบาทเฉพาะทาง เช่น งานออกแบบและงานให้คำปรึกษา ส่วนงานที่ไม่มีขอบเขตชัดเจนเช่นงานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ หรือไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน พบว่ามีความวิตกกังวลและความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีบทบาทที่ชัดเจน หรือเฉพาะทาง

4.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ก) **จำแนกตามอายุ** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิตตามช่วงอายุที่มีช่วงอายุต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 23-27 ปี และกลุ่มอายุ 28-32 ปี ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = 2.946, p = .088$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสองกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = 0.332, p = .565$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสองกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 7.740, p = .006$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสองกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ช่วงอายุ มีผลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 23-27 ปี และกลุ่มอายุ 28-32 ปี มีความเครียดแตกต่างกัน ในขณะที่ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข) **จำแนกตามเพศ** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิตตามกลุ่มเพศที่มีการจำแนก 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = 1.234, p = .293$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสามกลุ่มเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = 1.535, p = .218$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสามกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 2.608, p = .076$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสามกลุ่มเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า เพศ ไม่มีผลต่อระดับความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค) จำแนกตามสถานภาพ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิตตามกลุ่มสถานภาพ ที่มีการจำแนก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนโสด กลุ่มมีคู่แต่ยังไม่สมรส และกลุ่มที่สมรส ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = .001, p = .999$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสามกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = .0153, p = .859$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสามกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = .131, p = .878$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสามกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อระดับความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ง) จำแนกตามการมีบุตร ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิตตามการมีบุตรที่มีช่วงอายุต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีบุตร และกลุ่มที่มีบุตร ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = .689, p = .407$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสองกลุ่มการมีบุตรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = .029, p = .864$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสองกลุ่มการมีบุตรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 1.741, p = .188$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสองกลุ่มการมีบุตรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า การมีบุตร ไม่มีผลต่อระดับความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จ) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิตตามระดับการศึกษา ตามการจำแนก 3 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = 2.596, p = .077$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสามกลุ่มตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = .134, p = .874$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสามกลุ่มตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 1.775, p = .172$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสามกลุ่มตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉ) จำแนกตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิต ตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษาที่ต่างกัน 6 ช่วง ได้แก่ สำเร็จการศึกษายังไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = .586, p = .711$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งหกกลุ่มตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = 1.413, p = .221$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งหกกลุ่มตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 3.455, p = .005$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งหกกลุ่มตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา มีผลต่อระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับความเครียดแตกต่างกันในแต่ละช่วงปีที่สำเร็จการศึกษา ในขณะที่ระดับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข) จำแนกตามขนาดองค์กร ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิตตามขนาดองค์กรที่ต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์กรขนาดเล็ก และองค์กรขนาดกลาง ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = .037, p = .848$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสองกลุ่มตามขนาดองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = 1.288, p = .258$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสองกลุ่มตามขนาดองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 9.303, p = .003$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสองกลุ่มตามขนาดองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ขนาดขององค์กร มีผลต่อระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความเครียดของผู้ที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็กและองค์กรขนาดกลางแตกต่างกันอย่างชัดเจน ในขณะที่ระดับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิต ตามระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ที่ต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ ถึง 7 วันต่อสัปดาห์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = 1.143, p = .333$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสี่กลุ่มตามระยะเวลาทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = 0.344, p = .793$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสี่กลุ่มตามระยะเวลาทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = .731, p = .534$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสี่กลุ่มตามระยะเวลาทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ระยะเวลาการทำงานต่อสัปดาห์ ไม่มีผลต่อระดับความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณ) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิต ตามจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน 6 ช่วง ได้แก่ กลุ่มที่ทำงานในที่ทำงานปัจจุบันยังไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = .586, p = .711$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งหกกลุ่มตามจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = .384, p = .860$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งหกกลุ่มตามจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 3.465, p = .005$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งหกกลุ่มตามจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า จำนวนปีที่ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีผลต่อระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแต่ละช่วงปีที่ทำงานมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ญ) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับสุขภาวะจิต ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจำแนกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ งานศึกษาโครงการ, งานออกแบบ, งานบริหารและอำนวยการก่อสร้าง, งานตรวจสอบ/สำรวจ/วิเคราะห์/ทดสอบ/การหาข้อมูล, งานให้คำปรึกษา, งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ และกลุ่มที่ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความวิตกกังวล (Anxiety) มีค่า $F = 2.064, p = .087$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความวิตกกังวลของทั้งสองกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะซึมเศร้า (Depression) มีค่า $F = 0.566, p = .866$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ระดับภาวะซึมเศร้าของทั้งสองกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความเครียด (Stress) มีค่า $F = 2.287$, $p = .061$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดของทั้งสองกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีผลต่อระดับสุขภาวะจิตในด้านความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ค่า p ของความเครียด อยู่ใกล้ระดับนัยสำคัญ ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงแนวโน้มที่ควรได้รับการศึกษาต่อเพิ่มเติมในอนาคต

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะการทำงานบางประการมีผลต่อระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะช่วงอายุ จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน และขนาดขององค์กร ซึ่งแต่ละกลุ่มมีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ สถานภาพ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยเฉพาะในด้านความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในทุกกลุ่มที่จำแนก ซึ่งอาจสะท้อนว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อภาวะจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความเครียดมีแนวโน้มได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ทำงานและบริบทขององค์กร มากกว่าคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั่วไป ทั้งนี้ควรมีการศึกษาต่อในอนาคต โดยเฉพาะในประเด็นบทบาทหน้าที่ซึ่งมีแนวโน้มใกล้เคียงระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปออกมาในรูปแบบตารางข้อมูล ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ภาวะสุขภาพจิต

(n=217)

ตัวแปรจำแนก	กลุ่มย่อย	ความวิตกกังวล (ค่า p-value)	ภาวะซึมเศร้า (ค่า p-value)	ความเครียด (ค่า p-value)	สรุปผลที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ
ก) อายุ	23-27, 28-32 ปี	.088	.565	.006	✓ ความเครียด
ข) เพศ	ชาย, หญิง, LGBTQ	.293	.218	.076	X ไม่มีความแตกต่าง
ค) สถานภาพ	โสด, มีคู่, สมรส	.999	.859	.878	X ไม่มีความแตกต่าง
ง) การมีบุตร	มีบุตร, ไม่มีบุตร	.407	.864	.188	X ไม่มีความแตกต่าง
จ) ระดับการศึกษา	ป.ตรี, ป.โท, ป.เอก	.077	.874	.172	X ไม่มีความแตกต่าง
ฉ) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา	ไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี	.711	.221	.005	✓ ความเครียด
ช) ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง	.848	.258	.003	✓ ความเครียด
ซ) ระยะเวลาทำงาน/สัปดาห์	4 วัน ถึง 7 วัน	.333	.793	.534	X ไม่มีความแตกต่าง
ฌ) จำนวนปีที่ทำงานปัจจุบัน	ไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี	.711	.860	.005	✓ ความเครียด
ญ) บทบาทหน้าที่	7 บทบาท	.087	.866	.061	X ไม่มีความแตกต่าง

แต่ความเครียด ค่า p ใกล้เคียง .05 จึงควรศึกษาเพิ่มเติม

ค่า p -value < .05 = มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

4.3 ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress)

ผลการวิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลในรูปแบบตารางข้อมูล และรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แสดงผลในรูปแบบตารางข้อมูล (Data Table) แบ่งข้อมูลออกได้ดังนี้

4.3.1 ภาพรวมความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| ก) จำแนกตามอายุและเพศ | ง) จำแนกตามการทำงาน |
| ข) จำแนกตามสถานภาพ | จ) จำแนกตามบทบาทและหน้าที่ |
| ค) จำแนกตามการศึกษา | |

4.3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| ก) จำแนกตามอายุ | ฉ) จำแนกตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา |
| ข) จำแนกตามเพศ | ช) จำแนกตามขนาดองค์กร |
| ค) จำแนกตามสถานภาพ | ซ) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ |
| ง) จำแนกตามการมีบุตร | ฅ) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน |
| จ) จำแนกตามระดับการศึกษา | ฉ) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ |

4.3.1 ภาพรวมความเครียดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยภาพรวมด้านความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ด้านภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (External Work Relationships) แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ภาพรวมความเครียดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

ปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
1) ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict)	
1) งานไม่สอดคล้อง	1.12
2) ไม่ถูกยอมรับในงาน	0.82
3) ไม่มีอำนาจในงาน	1.01
4) งานไม่เกี่ยวข้อง	1.07
5) งานหลากหลาย**	1.23
6) งานฝ่าฝืนกฎ	0.81
7) ทำงานหลายกลุ่ม	1.06
8) แสดงความเห็นไม่ได้	1.07
9) งานขัดแย้งกับความคิด	0.96
รวม	(ความเครียดระดับเล็กน้อย) 1.02
2) ด้านภาระงาน (Workload)	
1) เวลาไม่พอทำงาน	1.04
2) ทำงานเกินแปดชั่วโมงต่อวัน**	1.13
3) ทำงานวันหยุด	1.05
4) ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ	1.11
5) กระตบกิจวัตรประจำวัน	1.12
6) ตื่นกลางดึกเพราะงาน	0.94
7) หมดพลังเมื่อเลิกงาน	1.12
8) ความคาดหวังสูงเกิน	1.04
9) ยุ่งจนไม่มีสมาธิ	1.08
รวม	(ความเครียดระดับเล็กน้อย) 1.07
3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships)	
1) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	1.65
2) ผลงานได้รับการยอมรับ**	1.48
3) ได้รับแรงสนับสนุน	1.69
4) ชอบทำงานกับผู้ร่วมงาน	1.60
5) ผู้ร่วมงานรับฟังปัญหา	1.59
6) กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	1.49
รวม	(ความเครียดระดับปานกลาง) 1.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) ภาพรวมความเครียดจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

(n=217)

4) ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร (External Work Relationships)		
1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร		1.52
2) ผลงานได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร		1.58
3) ได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอกองค์กร		1.50
4) ชอบทำงานกับผู้ร่วมงานภายนอกองค์กร**		1.35
5) สามารถสื่อสารกับบุคคลภายนอกองค์กร		1.51
6) รู้สึกกดดันจากความคาดหวังจากบุคคลภายนอกองค์กร		1.41
รวม	(ความเครียดระดับเล็กน้อย)	1.48

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

1) ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) มีค่าเฉลี่ย 1.02 อยู่ในความเครียดเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรู้สึกจากเรื่อง งานที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 1.23 งานไม่สอดคล้อง มีค่าเฉลี่ย 1.12 งานที่เกี่ยวข้อง / แสดงความคิดเห็นไม่ได้ มีค่าเฉลี่ย 1.07 สูงที่สุดตามลำดับ

2) ด้านภาระงาน (Workload) มีค่าเฉลี่ย 1.07 อยู่ในความเครียดเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรู้สึกจากเรื่อง ทำงานเกินแปดชั่วโมงต่อวัน มีค่าเฉลี่ย 1.13 กระทบกิจวัตรประจำวัน หรือหมดพลังเมื่อเลิกงาน มีค่าเฉลี่ย 1.12 ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ มีค่าเฉลี่ย 1.11 สูงที่สุดตามลำดับ

3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) มีค่าเฉลี่ย 1.59 อยู่ในความเครียดระดับเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มรู้สึกจากเรื่อง การตอบรับในงาน มีค่าเฉลี่ย 1.48 กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 1.49 ผู้ร่วมงานรับฟังปัญหา มีค่าเฉลี่ย 1.59 เล็กน้อยที่สุดตามลำดับ

4) ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร (External Work Relationships) มีค่าเฉลี่ย 1.48 อยู่ในความเครียดปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มรู้สึกจากเรื่อง ชอบทำงานกับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 1.35 ความกดดันความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 1.41 ทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 1.51 เล็กน้อยที่สุดตามลำดับ

ผลการวิจัยภาพรวมความเครียดจากการปฏิบัติงานโดยรวม ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และด้านภาระงาน (Workload) ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระดับที่เกิดขึ้นบางครั้ง ประเด็นที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ การทำงานที่หลากหลาย และการทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งส่งผลต่อความเหนื่อยล้าและความสมดุลในการใช้ชีวิต ขณะที่ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) อยู่ในระดับที่เกิดเป็นบางครั้ง โดยได้รับการตอบรับในงานที่น้อยที่สุด ในทางกลับกัน ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร (External Work Relationships) อยู่ในระดับที่น้อย โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ไม่ชอบทำงานกับผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ก) จำแนกตามอายุและเพศ แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ อายุและเพศ แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุและเพศ (n=217)

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุและเพศ	จำนวน (N)	ความขัดแย้ง ในบทบาท	ด้านภาระ งาน	ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลภายนอก
1) อายุ (Age)					
23-27 ปี	109	1.05	1.20	1.85	1.63
28-32 ปี	108	1.03	1.01	1.18	1.17
2) เพศ (Gender)					
ชาย	106	0.96	0.99	1.50	1.37
หญิง	96	1.06	1.14	1.73	1.64
กลุ่มหลากหลายทางเพศ	15	1.12	1.19	1.30	1.18

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

1) อายุ (Age) พบว่า กลุ่มอายุ 23-27 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.05 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.20 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.85 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.63 อยู่ในระดับเล็กน้อย และกลุ่มอายุ 28-32 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.03 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.01 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.18 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.17 อยู่ในระดับปานกลาง

2) เพศ (Gender) พบว่า เพศชาย มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.96 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.99 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.50 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.37 อยู่ในระดับปานกลาง เพศหญิง มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.06 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.14 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.73 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.64 อยู่ในระดับปานกลาง และ กลุ่มหลากหลายทางเพศ ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.12 อยู่ในระดับเล็กน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.19 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.30 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.18 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุและเพศ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยเฉพาะในความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านภาระงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อยในทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความเครียดมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มอายุที่มากขึ้น รวมถึงกลุ่มเพศหญิงและกลุ่มหลากหลายทางเพศ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการลดความเครียด รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสายอาชีพนี้

ข) จำแนกตามสถานภาพ แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถานภาพ และการมีบุตร แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ (n=217)

ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ	จำนวน (N)	ความขัดแย้งในบทบาท	ด้านภาระงาน	ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก
1) สถานภาพ (Marital Status)					
โสด	155	1.00	1.08	1.62	1.50
มีคู่ (ไม่สมรส)	41	1.07	1.05	1.59	1.52
สมรส	21	1.02	1.03	1.33	1.21
2) การมีบุตร (Children)					
ไม่มีบุตร	187	1.01	1.08	1.63	1.52
มีบุตร	30	0.99	1.00	1.29	1.19

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

1) สถานภาพ (Marital Status) พบว่า คนโสด มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.62 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.50 อยู่ในระดับเล็กน้อย คนมีคู่แต่ยังไม่สมรส มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.07 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.05 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.59 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.52 อยู่ในระดับเล็กน้อย และ สมรสแล้ว ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.02 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 1.03 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.33 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.21 อยู่ในระดับปานกลาง

2) การมีบุตร (Children) พบว่า ผู้ไม่มีบุตร มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.01 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.63 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.52 อยู่ในระดับเล็กน้อย ผู้ที่มีบุตร มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.99 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.63 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.52 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง คนโสดและคู่ไม่สมรสเครียดน้อยทุกด้าน ขณะที่ผู้สมรสและผู้มีบุตรเครียดด้านความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้มีและไม่มีบุตรเครียดด้านบทบาทและภาระงานในระดับเล็กน้อย แต่ผู้มีบุตรเครียดด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและกับบุคคลภายนอกในระดับปานกลาง

ค) **จำแนกตามการศึกษา** แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามการศึกษา (n=217)

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน จำแนกตามการศึกษา	จำนวน (N)	ความขัดแย้ง ในบทบาท	ด้านภาระ งาน	ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลภายนอก
1) ระดับการศึกษา (Education Level)					
ปริญญาตรี	164	1.01	1.08	1.78	1.64
ปริญญาโท	46	1.02	1.04	0.99	1.01
ปริญญาเอก	7	1.13	0.95	1.02	0.69
2) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา (Years Since Graduation)					
ไม่ถึง 1 ปี	41	1.05	1.29	2.02	1.69
1 ปี	7	1.08	0.94	1.86	2.02
2 ปี	18	1.14	1.38	1.83	1.57
3 ปี	26	1.02	1.09	1.35	1.31
4 ปี	75	1.00	0.99	1.32	1.26
5 ปี	50	0.95	0.90	1.62	1.61

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ระดับการศึกษา (Education Level) พบว่า ระดับปริญญาตรี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.01 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.75 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.64 อยู่ในเล็กน้อย ระดับปริญญาโท มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.02 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.04 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 0.99 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.01 อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปริญญาเอก มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.13 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.95 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.02 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 0.69 อยู่ในสูง

2) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา (Years Since Graduation) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาไม่ถึง 1 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.05 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.29 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.02 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.69 อยู่ในระดับเล็กน้อย ผู้สำเร็จแล้ว 1 ปี ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.94 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.86 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 2.02 อยู่ในระดับเล็กน้อย ผู้สำเร็จแล้ว 2 ปี ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.14 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.38 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.83 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.57 อยู่ในระดับเล็กน้อย ผู้สำเร็จแล้ว 3 ปี ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.02 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.09 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.35 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.31 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้สำเร็จแล้ว 4 ปี ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.99 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.32 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.26 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้สำเร็จแล้ว 5 ปี ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.95 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.90 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.62 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.61 อยู่ในเล็กน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยกลุ่มปริญญาตรีและปริญญาโท มีความเครียดน้อยด้านความขัดแย้งในบทบาทและภาระงาน แต่ปริญญาโทเริ่มเครียดด้านความสัมพันธ์มากขึ้น กลุ่มปริญญาเอกเครียดสูงในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ส่วนผู้จบไม่เกิน 2 ปีเครียดน้อยทุกด้าน ขณะที่ผู้จบมากกว่า 3 ปีโดยเฉพาะช่วง 3-4 ปี มีแนวโน้มเครียดด้านความสัมพันธ์มากขึ้น

ง) จำแนกตามการทำงาน แบ่งข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ ขนาดองค์กร ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ และจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามการทำงาน (n=217)

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน จำแนกตามการศึกษา	จำนวน (N)	ความขัดแย้ง ในบทบาท	ด้านภาระงาน	ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน
1) ขนาดองค์กร (Number of Employees in the Company)					
ธุรกิจขนาดย่อม (SE) ¹	116	1.04	1.16	1.89	1.71
ธุรกิจขนาดกลาง (ME) ²	101	0.99	0.96	1.24	1.21
2) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hours/Week)					
4 วัน	6	0.91	0.93	1.75	1.64
5 วัน	109	1.08	1.11	1.62	1.48
6 วัน	98	0.97	1.05	1.55	1.49
7 วัน	4	0.78	0.83	1.13	1.08
3) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Current Job Tenure)					
ไม่ถึง 1 ปี	43	1.07	1.35	2.05	1.67
1 ปี	15	1.10	1.16	1.96	1.97
2 ปี	23	1.06	1.16	1.34	1.20
3 ปี	40	1.00	1.02	1.48	1.43
4 ปี	79	0.96	0.94	1.36	1.36
5 ปี	17	1.06	0.88	1.69	1.61

1 ธุรกิจขนาดย่อม (SE) หมายถึง จำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน

2 ธุรกิจขนาดกลาง (ME) จำนวนพนักงาน 51-200 คน

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ขนาดองค์กร (Organizational level) พบว่า ธุรกิจขนาดย่อม (SE) มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.04 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.16 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.89 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.71 อยู่ในระดับเล็กน้อย ธุรกิจขนาดกลาง (ME) มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.99 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.96 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.24 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.21 อยู่ในระดับปานกลาง

2) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hours/Week) พบว่า กลุ่มที่ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.91 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.93 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.75 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.64 อยู่ในระดับเล็กน้อย กลุ่มที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.11 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.62 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.48 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.97 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.05 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.55 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.49 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.78 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.83 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.13 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.08 อยู่ในระดับปานกลาง

จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (Current Job Tenure) พบว่า กลุ่มที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.07 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.35 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.05 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.67 อยู่ในระดับเล็กน้อย กลุ่มที่ทำงาน 1 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.10 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.16 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.96 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.97 อยู่ในระดับเล็กน้อย กลุ่มที่ทำงาน 2 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.06 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.16 อยู่ในระดับเล็กน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.34 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.20 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ทำงาน 3 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.00 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.02 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.48 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.43 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ทำงาน 4 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.96 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.94 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.36 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.36 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ทำงาน 5 ปี มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.06 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.88 อยู่ในระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.69 อยู่ในเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.61 อยู่ในเล็กน้อย

ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานด้านหน้าที่และบทบาท อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยกลุ่มธุรกิจขนาดย่อม (จำนวนคนในองค์กรไม่เกิน 50 คน) และผู้ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ หรืออายุงานไม่เกิน 1 ปี มีความเครียดเล็กน้อยทุกด้าน ขณะที่กลุ่มธุรกิจขนาดกลาง (จำนวนคนในองค์กร 51-200 คน) ผู้ทำงาน 5-7 วันต่อสัปดาห์ และผู้มีอายุงาน 2-5 ปี โดยเฉพาะช่วง 3-4 ปี มีความเครียดระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและกับบุคคลภายนอก

จ) **จำแนกตามการทำงาน** แบ่งข้อมูลออก 2 ส่วน ได้แก่ จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และบทบาทที่รับผิดชอบ แสดงผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 ความเครียดจากการปฏิบัติงานจำแนกตามบทบาทหน้าที่ (n=217)

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน จำแนกตามการทำงาน	จำนวน (N)	ความขัดแย้ง ในบทบาท	ด้านภาระงาน	ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลภายนอก
1) จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Number of Roles & Responsibilities)					
1 หน้าที่	94	0.96	1.07	1.92	1.79
2 หน้าที่	47	1.07	1.10	1.68	1.59
3 หน้าที่	32	1.07	1.08	1.26	1.14
4 หน้าที่	32	1.01	1.00	0.92	0.88
5 หน้าที่	12	1.11	1.17	1.24	1.08
2) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Description of Roles & Responsibilities) (n=561)					
งานศึกษาโครงการ	66	1.07	1.09	1.17	1.07
งานออกแบบ	195	1.02	1.08	1.64	1.52
งานบริหารและอำนวยความสะดวก	72	1.06	1.03	1.09	1.04
งานตรวจสอบ	80	1.07	1.12	1.23	1.14
งานให้คำปรึกษา	59	0.99	0.99	1.32	1.21
งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ	58	0.93	0.95	1.64	1.59
ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	31	1.18	1.25	1.37	1.24

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

1) จำนวนบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Number of Roles & Responsibilities) พบว่า กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 1 หน้าที่ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.96 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.07 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.92 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.79 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 2 หน้าที่ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.07 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.10 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.68 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.59 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 3 หน้าที่ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.07 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.08 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.26 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.14 เกณฑ์ระดับปานกลาง กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 4 หน้าที่ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.01 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.00 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 0.92 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 0.88 เกณฑ์ระดับปานกลาง กลุ่มที่มีรับผิดชอบ 5 หน้าที่ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.11 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.17 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.24 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.08 เกณฑ์ระดับปานกลาง

2) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Description of Roles & Responsibilities) พบว่า งานศึกษาโครงการ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.07 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.09 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.17 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.07 เกณฑ์ระดับปานกลาง งานออกแบบ ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.02 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.08 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.64 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.52 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย งานบริหารและอำนวยความสะดวก มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.06 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.03 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.09 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.04 เกณฑ์ระดับปานกลาง งานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การหาข้อมูล มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.07 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.12 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.623 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.14 เกณฑ์ระดับปานกลาง งานให้คำปรึกษา มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.99 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.99 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.32 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.21 เกณฑ์ระดับปานกลาง งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 0.93 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 0.95 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.64 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.59 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ค่าเฉลี่ย 1.18 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านภาระงาน ค่าเฉลี่ย 1.25 เกณฑ์ระดับเล็กน้อย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.37 เกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ค่าเฉลี่ย 1.24 เกณฑ์ระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง นักออกแบบภายในและผู้รับผิดชอบ 1-2 หน้าที่มีความเครียดระดับเล็กน้อย ส่วนผู้รับผิดชอบ 3-5 หน้าที่มีความเครียดปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและกับบุคคลภายนอก งานศึกษาและออกแบบมีความเครียดระดับเล็กน้อย ขณะทำงานตรวจสอบและให้คำปรึกษามีความเครียดปานกลาง ในด้านการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4.3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ก) จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานตามช่วงอายุที่มีช่วงอายุต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 23-27 ปี และกลุ่มอายุ 28-32 ปี ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = 0.747$, $p = .388$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสองกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 10.587$, $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสองกลุ่มอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 34.970$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสองกลุ่มอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 15.877$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสองกลุ่มอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ช่วงอายุ มีผลต่อความเครียด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ข) จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน จิตตามกลุ่มเพศที่มีการจำแนก 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = 1.748$, $p = .177$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสามกลุ่มเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 2.495$, $p = .085$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสามกลุ่มเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 4.233$, $p = .016$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสามกลุ่มเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 7.416$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสามกลุ่มเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า เพศ มีผลต่อความเครียด ใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทและภาระงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง

ค) จำแนกตามสถานภาพ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีการจำแนก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคนโสด กลุ่มมีคู่แต่ยังไม่สมรส และกลุ่มที่สมรส ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .310$, $p = .734$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 135$, $p = .874$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 1.669$, $p = .191$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 2.322$, $p = .101$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ง) **จำแนกตามการมีบุตร** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามการมีบุตรที่มีช่วงอายุต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีบุตร และกลุ่มที่มีบุตร ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .374$, $p = .541$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 5.73$, $p = .450$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 6.459$, $p = .012$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสามกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 6.556$, $p = .011$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสามกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า การมีบุตร มีผลต่อความเครียด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทและภาระงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

จ) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามการจำแนก 3 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .239$, $p = .788$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 289$, $p = .750$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสามกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 33.171$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสามกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 6.556$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสามกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อความเครียดใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ทั้งภายในและความสัมพันธ์ภายนอกองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทและภาระงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ฉ) จำแนกตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษาที่ต่างกัน 6 ช่วง ได้แก่ สำเร็จการศึกษายังไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .602$, $p = .699$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งหกกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 4.708$, $p < .001$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งหกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 7.539$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งหกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 5.849$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งหกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา มีผลต่อระดับความเครียดใน 3 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาท ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ข) จำแนกตามขนาดองค์กร ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามขนาดองค์กรที่ต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์กรขนาดเล็ก และองค์กรขนาดกลาง ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .481$, $p = .489$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 8.628$, $p = .004$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 58.423$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 45.515$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสองกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปว่า ขนาดขององค์กร มีผลต่อระดับความเครียด ใน 2 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ข) ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ที่ต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ ถึง 7 วันต่อสัปดาห์ ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = 1.632$, $p = .183$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = .713$, $p < .545$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = .851$, $p = .468$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 5.849$, $p = .533$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า ระยะเวลาการทำงานต่อสัปดาห์ ไม่มีผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงาน ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฅ) จำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามจำนวนการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน 6 ช่วง ได้แก่ กลุ่มที่ทำงานในที่ทำงานปัจจุบันยังไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .533, p = .751$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งหกกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = 4.631, p < .001$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งหกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 8.301, p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งหกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 5.283, p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งหกกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า จำนวนปีที่ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีผลต่อระดับความเครียดใน 3 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาท ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ยู) บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจำแนกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ งานศึกษาโครงการ, งานออกแบบ, งานบริหารและอำนวยการก่อสร้าง, งานตรวจสอบ/สำรวจ/วิเคราะห์/ทดสอบ/การหาข้อมูล, งานให้คำปรึกษา, งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ และกลุ่มที่ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ใน 4 ด้านของความเครียดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร และความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ค่า $F = .736, p = .568$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทของทั้งเจ็ดกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาระงาน (Workload) ค่า $F = .301, p = .877$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านภาระงานของทั้งเจ็ดกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Internal Relationship) ค่า $F = 20.957$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรของทั้งเจ็ดกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (Outside Relationship) ค่า $F = 28.738$, $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรของทั้งเจ็ดกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปว่า บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีผลต่อระดับความเครียดใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความขัดแย้งในบทบาทและภาระงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบางอย่างส่งผลต่อระดับความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา การมีบุตร เพศ ระยะเวลาหลังสำเร็จการศึกษา ระยะเวลาทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ขนาดขององค์กร และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะในด้านภาระงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ขณะที่ปัจจัยอื่น เช่น สถานภาพ ระยะเวลาทำงานต่อสัปดาห์ และความขัดแย้งในบทบาท ไม่พบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานและประสบการณ์ในสายอาชีพมีแนวโน้มส่งผลต่อความเครียดมากกว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ทั่วไป โดยสรุปออกมาในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ความเครียดจากการปฏิบัติงาน

(n=217)

ตัวแปรจำแนก	กลุ่มย่อย	ความขัดแย้ง	ภาระงาน	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	สรุปผลที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
		ในบทบาท (ค่า p-value)	(ค่า p-value)	ภายใน (ค่า p-value)	ภายนอก (ค่า p-value)	
ก) อายุ	23–27, 28–32 ปี	.388	.001	<.001	<.001	✓ ภาระงาน, ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
ข) เพศ	ชาย, หญิง, LGBTQ	.177	.085	.016	<.001	✓ ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
ค) สถานภาพ	โสด, มีคู่, สมรส	.734	.874	.191	.101	X ไม่มีความแตกต่าง
ง) การมีบุตร	มีบุตร, ไม่มีบุตร	.541	.450	.012	.011	✓ ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
จ) ระดับการศึกษา	ป.ตรี, ป.โท, ป.เอก	.788	.750	<.001	<.001	✓ ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
ฉ) จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา	ไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี	.699	<.001	<.001	<.001	✓ ภาระงาน, ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
ช) ขนาดองค์กร	ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง	.489	.004	<.001	<.001	✓ ภาระงาน, ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
ซ) ระยะเวลาทำงาน/สัปดาห์	4 วัน ถึง 7 วัน	.183	.545	.468	.533	X ไม่มีความแตกต่าง
ฅ) จำนวนปีในการทำงานปัจจุบัน	ไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี	.751	<.001	<.001	<.001	✓ ภาระงาน, ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก
ญ) บทบาทหน้าที่	7 บทบาท	.568	.877	<.001	<.001	✓ ความสัมพันธ์ภายใน, ความสัมพันธ์ภายนอก

ค่า p-value < .05 = มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด

ผลการวิเคราะห์ (คำถามการวิจัยข้อที่ 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานใดบ้าง (ด้านความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท , ด้านภาระงาน, ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอกองค์กร) ที่ส่งผลต่อภาวะความเครียดในการทำงานของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสถาปนิกภายในและมัณฑนากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกิน 5 ปี วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) มีรายละเอียดดังนี้



รูปที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิต

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรูปที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิตที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัยข้อที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ: ความเครียดจากการปฏิบัติงาน (Occupational Stress)

- 1) ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict)
- 2) ด้านภาระงาน (Workload)
- 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships)
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก (External Work Relationships)

ตัวแปรตาม: ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health)

- 1) ความวิตกกังวล (Anxiety)
- 2) ภาวะซึมเศร้า (Depression)
- 3) ความเครียด (Stress)

4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม Dass-21 ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องตรวจสอบโครงสร้างแฝงของข้อมูล เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมต่อ โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบเอียง (Oblimin Rotation) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างแฝงของข้อมูล ผลการทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ Bartlett's Test แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัย โดยผลการสกัดพบว่ามีสองปัจจัยหลักที่มี Eigenvalue มากกว่า 1

ตารางค่าสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบ (Pattern Matrix) แสดงการจัดกลุ่มของตัวแปรตาม โดยแต่ละกลุ่มสะท้อนลักษณะของ ความเครียด (Stress) ความวิตกกังวล (Anxiety) และภาวะซึมเศร้า (Depression) ในกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามวัดภาวะสุขภาพจิต (Dass-21) ซึ่งมี 21 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์สามารถจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบ (Pattern Matrix)

	Component	
	1	2
S3 คิดกังวลมากไป	0.729	
A4 กังวลกับเหตุการณ์	0.676	
S6 ทนไม่ได้ตอนโดนขัดขวาง	0.610	
A1 ปากแห้งคอแห้ง	0.601	
S5 ผ่อนคลายตัวเองได้ยาก	0.584	
S2 ตอบสนองเกินเหตุ	0.577	
S7 อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย	0.554	
S1 สงบจิตใจได้ยาก	0.541	
D5 ไม่มีความกระตือรือร้น	0.436	
D3 ไม่มีเป้าหมายในชีวิต	0.388	
D4 หดหู่และเศร้าซึม	0.381	
S4 กระวนกระวายใจ	0.381	
A2 มีอาการหายใจผิดปกติ		0.683
D7 ชีวิตไร้ค่า		0.679
A7 หวาดกลัวไม่มีเหตุผล		0.649
A3 ร่างกายสั่นผิดปกติ		0.626
D6 เป็นคนไม่มีคุณค่า		0.528
A6 หัวใจผิดปกติไม่ออกแรง		0.520

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a a. Rotation converged in 9 iterations.

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Pattern Matrix) ที่แสดงอยู่ในภาพแสดงผลลัพธ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก โดยใช้การหมุนแบบเอียง พร้อม Kaiser Normalization ช่วยให้แยกปัจจัยต่าง ๆ ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก และถูกจัดซื้อกลุ่มตัวแปรใหม่จากผู้วิจัย ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) สะท้อนถึงภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะสั้น เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉพาะหน้า และส่งผลโดยตรงต่อสภาวะทางอารมณ์ พฤติกรรม และร่างกายของบุคคล ตัวชี้วัดที่สะท้อนองค์ประกอบนี้มีดังนี้

- 1) ความยากลำบากในการผ่อนคลาย - ไม่สามารถควบคุมหรือปลดปล่อยความตึงเครียดได้
- 2) ความกังวลมากเกินไป - ความคิดที่หมกมุ่นและไม่สามารถควบคุมความวิตกได้
- 3) ความกระสับกระส่าย - อาการเคลื่อนไหวหรือรู้สึกไม่อยู่กับที่จากความตึงเครียด
- 4) ความหงุดหงิดง่าย - การตอบสนองทางอารมณ์ที่ไวต่อสิ่งเร้า
- 5) การขาดความสุข - ความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือไม่พบความเพลิดเพลินในสิ่งที่เคยชื่นชอบ
- 6) การขาดสมาธิ - ความสามารถในการจดจ่อลดลงจากความเครียด
- 7) ความกดดันจากงาน - ด้านภาระงานหรือความคาดหวังที่ทำให้เกิดความเครียดเฉียบพลัน
- 8) ภาวะหมดไฟ - ความรู้สึกล้าและไม่อยากทำงานที่เคยมีแรงบันดาลใจ
- 9) ความตึงเครียด - ความรู้สึกเกร็งหรือเครียดทางร่างกายและจิตใจ
- 10) อาการนอนไม่หลับ - ความผิดปกติของการนอนที่เกิดจากความเครียด
- 11) ความเหนื่อยล้า - ความรู้สึกอ่อนแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
- 12) ความรู้สึกถูกกดดัน - การรับรู้ถึงแรงกดดันจากสถานการณ์ภายนอก

องค์ประกอบที่ 2 ความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress)

สะท้อนถึงภาวะความเครียดที่สะสมต่อเนื่องและไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบในระยะยาวต่อสุขภาพจิตและร่างกาย โดยมักเกิดจากปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือยืดเยื้อ ตัวชี้วัดมีดังนี้

- 1) ความรู้สึกไร้ค่า - การรับรู้ตนเองในทางลบ และขาดความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน
- 2) ความหวาดกลัวที่ไม่มีเหตุผล - ความรู้สึกกลัวที่ไม่สัมพันธ์กับเหตุการณ์จริง
- 3) การหายใจผิดปกติ - อาการทางกายภาพที่เกิดจากความวิตกกังวลอย่างต่อเนื่อง
- 4) อาการตัวสั่นผิดปกติ - การตอบสนองทางร่างกายต่อความเครียดสะสม
- 5) การขาดความภาคภูมิใจในตนเอง - ความรู้สึกด้อยค่า ไม่เห็นคุณค่าในของตน
- 6) ภาวะหัวใจเต้นผิดจังหวะโดยไม่มีการออกกำลังกาย - อาการทางกายที่อาจเป็นผลจากความเครียดเรื้อรัง

ความเครียดเรื้อรัง

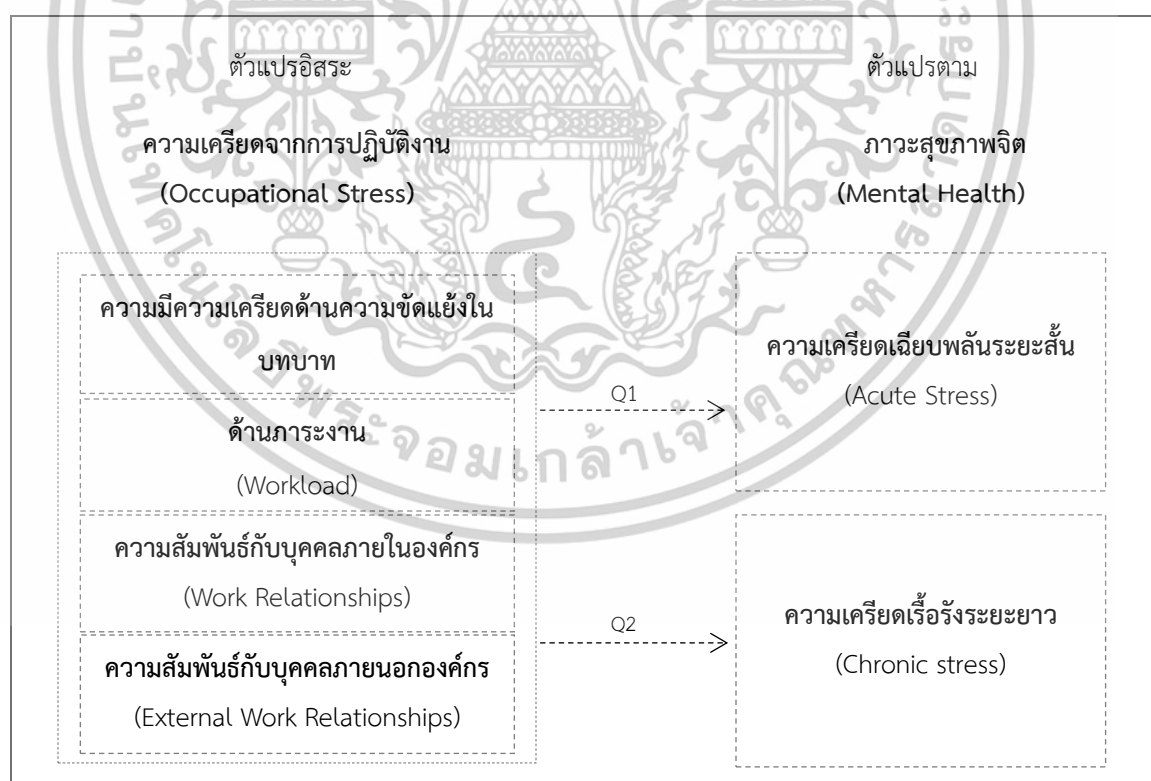
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวแปรตามที่สะท้อนภาวะสุขภาพจิตจากแบบสอบถาม DASS-21 สามารถจัดกลุ่มใหม่ได้เป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) และความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบแสดงลักษณะอาการและผลกระทบของความเครียดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสัมพันธ์กับทั้งอารมณ์ พฤติกรรม และสุขภาพจิตของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

4.4.2 การวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่า ตัวแปรอิสระบางตัวมีอิทธิพลต่อภาวะสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) โดยสามารถพิจารณาได้จากค่าความสัมพันธ์ (Coefficient) ที่แสดงทิศทางและขนาดของผลกระทบต่อความเครียด

ค่าความแปรปรวนร่วม (R-squared) แสดงให้เห็นว่า โมเดลสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ในระดับที่น่าพอใจ และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ จึงสรุปได้ว่า โมเดลนี้มีความเหมาะสมในการใช้อธิบายและทำนายภาวะสุขภาพจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



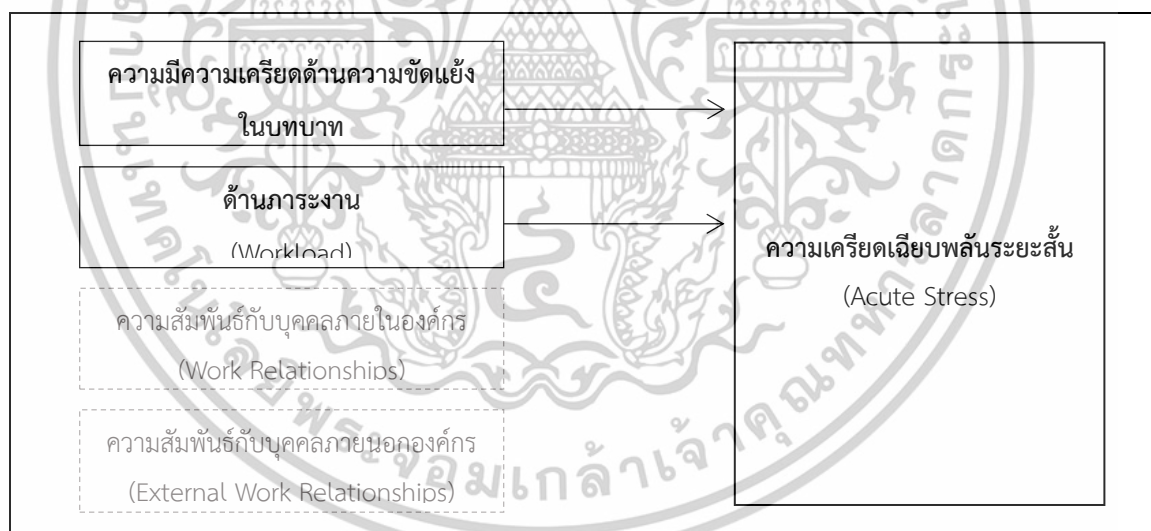
รูปที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับภาวะสุขภาพจิต แบบจัดกลุ่มใหม่

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพแสดงความสัมพันธ์แบบจัดกลุ่มใหม่ โดยมีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ด้านภาระงาน (Workload) ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Work Relationships) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (External Work Relationships) เป็นปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นทันทีและส่งผลกระทบต่อสภาวะทางอารมณ์และร่างกายในช่วงเวลาสั้น ๆ และความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress) ซึ่งเป็นความเครียดที่สะสมต่อเนื่องและอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและร่างกายในระยะยาว ทั้งนี้ โมเดลดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าปัจจัยด้านการทำงานแต่ละตัวส่งผลต่อความเครียดที่แตกต่างกัน โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

Q1: อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักร้องแบบภายในในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress)



รูปที่ 4.8 อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักร้องแบบภายในในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress)

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

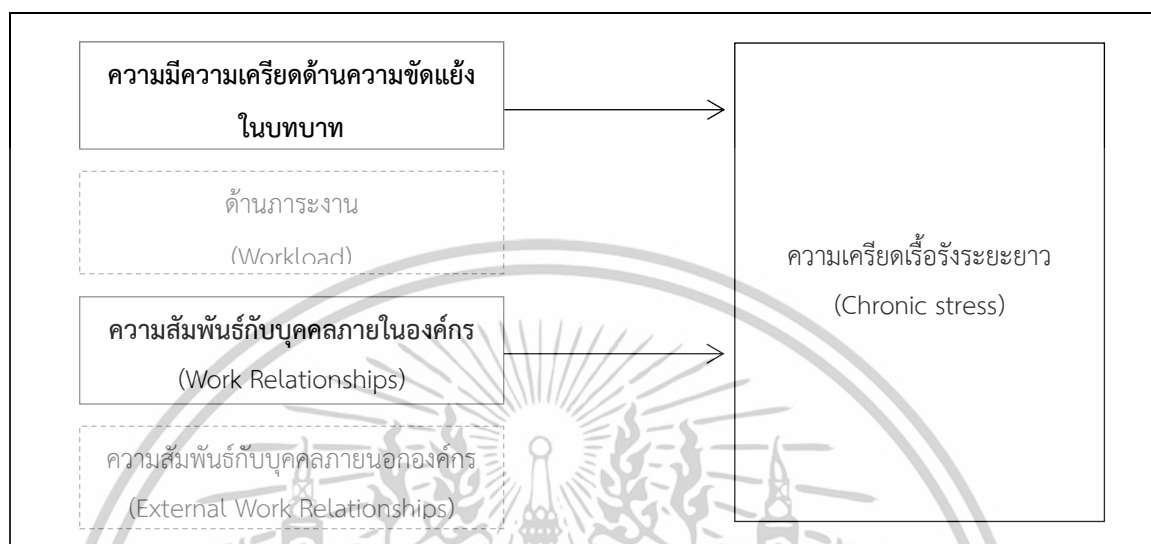
จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาว่าความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict: R), ด้านภาระงาน (Workload: W), ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Internal Relationships: RI) และความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอก (Outside Relationships: RO) สามารถทำนายความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) ได้หรือไม่ พบว่าโมเดลถดถอยโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F(4, 212) = 48.692, p < 0.001$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดเฉียบพลันได้ร้อยละ 47.9 ($R^2 = 0.479, \text{Adjusted } R^2 = 0.469$) สมการถดถอยที่ได้คือ:

$$\text{ความเครียดเฉียบพลัน} = 0.058 + 0.385(R) + 0.286(W) + 0.030(RI) + 0.089(RO)$$

ในบรรดาตัวแปรอิสระ พบว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ($\beta = 0.395, p < 0.001, 95\% \text{ CI} = [0.253, 0.516]$) และด้านภาระงาน ($\beta = 0.342, p < 0.001, 95\% \text{ CI} = [0.174, 0.398]$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดเฉียบพลันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อระดับของความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านภาระงานเพิ่มขึ้น จะสัมพันธ์กับความเครียดเฉียบพลันที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ในทางตรงกันข้าม ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.048, p = 0.499$) และความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอก ($\beta = 0.122, p = 0.082$) ไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความเครียดเฉียบพลัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองนี้ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการทำนายความเครียดเฉียบพลันในกลุ่มตัวอย่างนี้

Q2: อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักออกแบบภายในในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress)



รูปที่ 4.9 อิทธิพลของปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักออกแบบภายในในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress)

ที่มา : (ผู้วิจัย, 2568)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาว่าความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict: R), ด้านภาระงาน (Workload: W), ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Internal Relationships: RI) และความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอก (Outside Relationships: RO) สามารถทำนายความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) ได้หรือไม่ พบว่าโมเดลการถดถอยโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F(4, 212) = 15.319, p < 0.001$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดเรื้อรังได้ร้อยละ 22.4 ($R^2 = 0.224, \text{Adjusted } R^2 = 0.210$) สมการถดถอยที่ได้คือ

$$\text{ความเครียดเรื้อรัง} = 0.569 + 0.301(R) + 0.103(W) - 0.142(RI) + 0.026(RO)$$

ในบรรดาตัวแปรอิสระ พบว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ($\beta = 0.313, p < 0.001, 95\% \text{ CI} = [0.145, 0.464]$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดเรื้อรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อระดับของความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท เพิ่มขึ้น จะสัมพันธ์กับความเครียดเรื้อรังที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในขณะที่ **ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน** ($\beta = -0.230, p = 0.008, 95\% \text{ CI} = [-0.247, -0.038]$) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดเรื้อรังอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานสามารถช่วยลดความเครียดเรื้อรังได้

อย่างไรก็ตาม ตัวแปร **ด้านภาระงาน** ($\beta = 0.124, p = 0.138$) และ **ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอก** ($\beta = 0.037, p = 0.669$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายความเครียดเรื้อรัง แสดงว่าปัจจัยทั้งสองนี้ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในโมเดลถดถอยนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

นำเสนอการสรุปผล โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ที่ผ่านการวิเคราะห์ทางสถิติทั้งในเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยแบ่งการอภิปรายผลออกดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย (Summary)

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ภาวะสุขภาพจิต

5.1.3 ความเครียดด้านการปฏิบัติงาน

5.1.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

5.2.1 อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความเครียดจากการทำงานของนักออกแบบภายใน

5.2.2 ผลกระทบของความเครียดต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.2.3 การจัดการความเครียดในที่ทำงาน

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitations)

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ (Implications)

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยขั้นต่อไป (Further studies)

5.1 สรุปผลการวิจัย (Summary)

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Background Information)

ก) จำแนกตามอายุและเพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีช่วงอายุระหว่าง 23-32 ปี โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 23-27 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน และกลุ่มอายุ 28-32 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน สำหรับเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมา คือ เพศหญิง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ (LGBTQ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข) จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคนโสด รองลงมา คือ คนที่มีคู่แต่ยังไม่สมรส และมีจำนวนไม่มากนักที่สมรสแล้ว ในด้านการมีบุตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร

ค) จำแนกตามการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท และมีส่วนน้อยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาภายใน 4-5 ปีมีสัดส่วนสูงสุด ส่วนสถาบันการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษามีความหลากหลาย โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นสถาบันที่มีสัดส่วนสูงสุด

ง) จำแนกตามการทำงาน ในด้านองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรขนาดย่อม (พนักงานไม่เกิน 50 คน) รองลงมา คือ องค์กรขนาดกลาง (พนักงาน 51-200 คน) สำหรับระยะเวลาทำงาน/สัปดาห์ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงาน 5-6 วัน/สัปดาห์ ส่วนระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี พบว่า กลุ่มที่ทำงานที่ปัจจุบันมา 4 ปี มีมากที่สุด

จ) จำแนกตามหน้าที่และบทบาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียง 1 หน้าที่ และลักษณะของบทบาทงานส่วนใหญ่อยู่ในสายงานด้านการออกแบบ รองลงมาเป็นงานด้านเทคนิค การบริหาร และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ แต่ทั้งนี้ยังพบว่า มีบางส่วนที่รับผิดชอบงานหลายหน้าที่ หรือไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบทบาทในวิชาชีพ และโครงสร้างการทำงานในองค์กร

ผลสรุปการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายใน ด้านอายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา ลักษณะองค์กร และบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งสะท้อนบริบทของแรงงานในสายงานวิชาชีพด้านการออกแบบภายในในปัจจุบัน ทั้งในแง่โครงสร้างประชากรและลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5.1.2 ระดับภาวะสุขภาพจิต (Mental Health) ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1

5.1.2.1 ภาพรวมภาวะสุขภาพจิต แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ก) ความวิตกกังวล (Anxiety) ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง มีแนวโน้มที่จะรู้สึกกังวลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการกังวลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ นอกจากนี้ยังพบอาการตื่นตระหนกและอาการหายใจติดขัด ซึ่งบ่งชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีอาการทางกายที่เกี่ยวข้องกับความกังวลในระดับหนึ่ง

ข) ภาวะซึมเศร้า (Depression) ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเล็กน้อย มีแนวโน้มที่จะรู้สึกถึงความไม่กระตือรือร้น และคิดริเริ่มสิ่งใด ๆ ได้ยาก นอกจากนี้ยังพบว่า มีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าไม่มีเป้าหมายในชีวิต ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแล อาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าที่รุนแรงขึ้นในอนาคต

ค) ความเครียด (Stress) ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปกติ มีแนวโน้มที่จะรู้สึกคิดกังวลมากเกินไปและสงบจิตใจได้ยาก นอกจากนี้ยังพบว่า อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย ซึ่งสะท้อนถึงความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน แม้โดยรวมแล้วความเครียดยังอยู่ในปกติ หากไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ความเครียดที่รุนแรงขึ้นในอนาคต

ผลสรุปการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความวิตกกังวลในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้าในระดับเล็กน้อย และความเครียดในระดับปกติ แม้ว่าความเครียดยังไม่เป็นปัญหาที่รุนแรง แต่ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าที่พบอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง หากไม่ได้รับการดูแลที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

5.1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ก) จำแนกตามอายุและเพศ กลุ่มตัวอย่างมีความวิตกกังวลในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้าในระดับเล็กน้อย และความเครียดในระดับปกติ ทั้งนี้ กลุ่มอายุ 23–27 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่า กลุ่มอายุ 28–32 ปี อาจสะท้อนถึงความท้าทายในการเริ่มต้นชีวิตการทำงานและการปรับตัว ขณะที่กลุ่มอายุ 28–32 ปี แม้จะมีความวิตกกังวลเพิ่มขึ้น แต่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่า นอกจากนี้ ยังพบว่า เพศหญิง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ (LGBTQ) มีแนวโน้มประสบกับความเครียดและความวิตกกังวลมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะกลุ่ม LGBTQ ที่มีระดับความเครียดและความวิตกกังวลสูงสุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางที่ตอบโจทย์กลุ่มเหล่านี้้อย่างเหมาะสม

ข) จำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับความวิตกกังวลในเกณฑ์ปานกลาง ภาวะซึมเศร้าในระดับเล็กน้อย และความเครียดในระดับปกติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมสุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่รุนแรง อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่มีบุตรมีความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าเล็กน้อยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีบุตร ซึ่งอาจสะท้อนถึงภาระและความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวที่ส่งผลต่อความเครียดและความกังวลในชีวิตประจำวัน

ค) จำแนกตามการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับความวิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้าในระดับเล็กน้อย และความเครียดในระดับปกติ โดยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง เช่น ระดับปริญญาเอก มีแนวโน้มเผชิญกับความเครียดและความวิตกกังวลน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งอาจสะท้อนถึงทักษะการจัดการอารมณ์ที่ดีกว่า ขณะที่ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาหรืออยู่ในช่วงต้นของชีวิตการทำงานกลับพบว่า มีระดับความเครียดและความวิตกกังวลสูงกว่า ซึ่งอาจเป็นผลมาจากแรงกดดันและความไม่แน่นอนที่ต้องเผชิญในช่วงเปลี่ยนผ่านของชีวิตและหน้าที่การงาน

ง) จำแนกตามการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความวิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะซึมเศร้าในระดับเล็กน้อย และความเครียดในระดับปกติ อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่ทำงานในธุรกิจขนาดย่อมและกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีแนวโน้มประสบกับความเครียดและความวิตกกังวลสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจสะท้อนถึงแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยังไม่มั่นคงหรือความไม่แน่นอนจากการปรับตัวในหน้าที่ใหม่ ขณะที่ผู้ที่ทำงานในองค์กรขนาดกลางและมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3 ปี มีแนวโน้มจัดการภาวะทางจิตใจได้ดีขึ้น แสดงถึงความสำคัญของประสบการณ์และเสถียรภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตโดยรวม

จ) จำแนกตามบทบาทและหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน มีแนวโน้มประสบกับความวิตกกังวลและความเครียดในระดับปานกลางมากกว่าผู้ที่มีบทบาทเฉพาะทาง โดยเฉพาะผู้ที่รับผิดชอบมากกว่า 3 หน้าที่ และกลุ่มที่มีขอบเขตงานไม่ชัดเจน พบว่ามีระดับความเครียดและความวิตกกังวลสูงกว่ากลุ่มอื่น แม้ว่าความเครียดโดยรวมยังอยู่ในระดับปกติ แต่ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความเฉพาะเจาะจงของงาน เป็นปัจจัยที่อาจช่วยลดผลกระทบด้านสุขภาพจิตในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานได้

5.1.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรและลักษณะการทำงาน ได้แก่ ด้านอายุ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ขนาดขององค์กรที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน และบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความเกี่ยวข้องกับระดับความเครียดของนักออกแบบภายใน กล่าวคือ เมื่อลักษณะเหล่านี้แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อระดับความเครียดที่นักออกแบบ

ในทางกลับกัน ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร ระดับการศึกษา และจำนวนชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์ ไม่พบว่าเกี่ยวข้องกับระดับความเครียดชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่าแม้บุคคลจะมีพื้นฐานชีวิตหรือเวลาการทำงานต่างกัน ก็ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความเครียดในสายงานนี้โดยตรง

นอกจากนี้ ภาวะทางจิตใจในด้านความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า ไม่ปรากฏความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรและลักษณะการทำงานที่ศึกษาในครั้งนี้ อาจหมายความว่าความรู้สึกวิตกกังวลหรือซึมเศร้านั้นอาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่

5.1.3 ความเครียดด้านการปฏิบัติงาน (Occupational Stress): ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2

5.1.3.1 ภาพรวมความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

ก) **ขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict)** ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเล็กน้อย ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ การทำงานที่หลากหลายและไม่สอดคล้องกัน อาจทำให้บุคคลรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง อย่างไรก็ตาม ความเครียดที่เกิดขึ้นยังคงอยู่ในระดับที่สามารถจัดการได้

ข) **ภาระงาน (Workload)** ของกลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดในด้านนี้อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานเกินเวลาปกติ ส่งผลกระทบต่อสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงความเหนื่อยล้าหลังจากเลิกงาน แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะสามารถจัดการกับด้านภาระงานที่ได้รับ แต่หากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม

ค) **ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (Work Relationships)** ของกลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งช่วยลดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ขาดการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานหรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกัน อาจส่งผลให้ความเครียดเพิ่มขึ้น

ง) ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (External Work Relationships)

ของกลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดในระดับเล็กน้อย โดยส่วนใหญ่มองว่างานที่ได้รับมอบหมายที่ดี และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลภายนอก ส่งผลให้ความเครียดจากปัจจัยนี้ไม่สูงมากนัก อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ยังคงเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานราบรื่นและลดโอกาสเกิดความขัดแย้งที่อาจนำไปสู่ความเครียดในอนาคต

ผลสรุปการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านภาระงานเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อสุขภาพจิตได้หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม ขณะที่ความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีแนวโน้มไปในทางบวก ซึ่งช่วยลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี จำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการบทบาท หน้าที่ และด้านภาระงาน รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

5.1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ก) **จำแนกตามอายุและเพศ** ความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยเฉพาะความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทและภาระงาน ซึ่งอยู่ในระดับเล็กน้อยในทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม ความเครียดด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกมีแนวโน้มสูงขึ้นในกลุ่มอายุที่มากขึ้น กลุ่มเพศหญิง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในวิชาชีพนี้

ข) **จำแนกตามสถานภาพ** ความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยกลุ่มคนโสดและผู้ที่มีคู่แต่ยังไม่สมรสมีระดับความเครียดต่ำทุกด้าน ขณะที่กลุ่มที่สมรสแล้วและผู้ที่มีบุตรมีแนวโน้มประสบกับความเครียดในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ทั้งในที่ทำงานและกับบุคคลภายนอก อย่างไรก็ตาม ความเครียดด้านบทบาทและภาระงาน ยังคงอยู่ในระดับเล็กน้อยในทุกกลุ่ม สะท้อนให้เห็นว่า ความรับผิดชอบในครอบครัวและการมีพันธะผูกพันทางสังคมอาจส่งผลต่อความตึงเครียดในแง่ของความสัมพันธ์ในบริบทการทำงาน

ค) **จำแนกตามการศึกษา** ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความเครียดในระดับเล็กน้อยแทบทุกด้าน ยกเว้นผู้ที่จบปริญญาโทที่เริ่มมีความเครียดด้านความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ส่วนกลุ่มปริญญาเอก พบว่า มีความเครียดในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกสูงที่สุด ขณะที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาไม่เกิน 2 ปีมีความเครียดน้อยทุกด้าน แต่ผู้ที่จบมากกว่า 3 ปี โดยเฉพาะช่วง 3-4 ปี เริ่มมีความเครียดด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและกับบุคคลภายนอกในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า ช่วงเปลี่ยนผ่านของการเติบโตในสายงานอาจเป็นช่วงที่เผชิญความเครียดมากขึ้นจากบทบาทและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ง) จำแนกตามการทำงาน ความเครียดจากการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยเฉพาะในกลุ่มที่ทำงานในธุรกิจขนาดย่อม ทำงานเพียง 4 วัน/สัปดาห์ หรือมีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์เล็กน้อยในทุกด้าน ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่ทำงานในองค์กรขนาดกลาง มีชั่วโมงทำงาน 5-7 วัน/สัปดาห์ หรือมีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยเฉพาะช่วง 3-4 ปี มีแนวโน้มเผชิญความเครียดในระดับปานกลางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการปรับตัวและการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาของการทำงาน

จ) จำแนกตามบทบาทและหน้าที่ ความเครียดจากการทำงานที่จำแนกตามจำนวนและลักษณะบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง โดยกลุ่มที่รับผิดชอบเพียง 1-2 หน้าที่ มีความเครียดในระดับเล็กน้อย ขณะที่กลุ่มที่รับผิดชอบ 3-5 หน้าที่ มีความเครียดในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและกับบุคคลภายนอก นอกจากนี้ลักษณะงานที่ทำยังมีผลต่อระดับความเครียดด้วย โดยงานออกแบบและงานนอกเหนือจากวิชาชีพมีความเครียดต่ำที่สุด ในขณะที่งานตรวจสอบ ให้คำปรึกษา และงานที่ไม่มีขอบเขตชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเครียดในระดับปานกลาง ทั้งในด้านบทบาท ภาระงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงานและภายนอก สะท้อนถึงผลกระทบจากภาระงานที่หลากหลายและขอบเขตงานที่ไม่ชัดเจนต่อระดับความเครียดในการทำงาน

5.1.3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรและลักษณะการทำงาน ได้แก่ ด้านอายุ เพศ การมีบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ขนาดขององค์กรที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน ของนักออกแบบภายใน กล่าวคือ เมื่อลักษณะเหล่านี้แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อระดับความเครียดที่นักออกแบบต้องเผชิญในงานที่ทำ

ในทางกลับกัน ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ สถานภาพสมรส และจำนวน ชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์ ไม่พบว่าเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่าแม้ บุคคลจะมีพื้นฐานชีวิตหรือเวลาการทำงานต่างกัน ก็ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในสายงานนี้โดยตรง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทั้งขนาดขององค์กรที่สังกัด บทบาทหน้าที่ รวมถึงประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อระดับความสำเร็จของนักออกแบบภายในมากกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางอย่าง ทั้งสถานภาพสมรส หรือจำนวนชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ สะท้อนว่าลักษณะและ สภาพแวดล้อมของงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยส่วนตัวที่อยู่นอกเหนือการ ควบคุมของงานโดยตรง

5.1.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อภาวะความเครียด: ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3

การวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Analysis) สามารถ ระบุโครงสร้างของข้อมูล สะท้อนลักษณะของความเครียดในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งสององค์ประกอบนี้ มีผลกระทบต่ออารมณ์ พฤติกรรม และสุขภาพจิตของบุคคล โดยตัวแปรที่มีส่วนสำคัญในการสะท้อน ความเครียดได้แก่ ความกังวล ความหงุดหงิดง่าย และความรู้สึกไร้ค่า เป็นต้น องค์ประกอบหลัก ได้แก่ **ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress)** พบว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และ ด้านภาระงาน (Workload) มีผลกระทบต่อความเครียดในระยะสั้น แสดง ให้เห็นว่า หากความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาทหรือด้านภาระงานเพิ่มขึ้น ทำให้ความเครียด เฉียบพลันเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ความเครียดเรื้อรัง (Chronic stress) พบว่า ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดเรื้อรังในระยะยาว นั่นคือเมื่อความเครียดด้าน ความขัดแย้งในบทบาท เพิ่มขึ้น ทำให้ความเครียดเรื้อรังเพิ่มขึ้นเช่นกัน ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน (Work Relationships) ช่วยลดความเครียดเรื้อรัง โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบ ส่วน ด้านภาระงาน และ ความสัมพันธ์ในการทำงานภายนอก ไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อความเครียดเรื้อรัง

สรุปว่า ความเครียดในที่ทำงานเชื่อมโยงกับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ด้านภาระงาน ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างอายุ 23-32 ปี ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลากหลาย มีความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าปานกลางถึงเล็กน้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรขนาดเล็กและกลางที่มีด้านภาระงานสูง และ บทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย อาจเพิ่มความเครียด รวมถึงกลุ่มที่มีภาระครอบครัวและกลุ่มหลากหลายทางเพศ ที่เผชิญความเครียดจากสังคม จำเป็นต้องมีแนวทางบริหารความเครียดในที่ทำงานเพื่อ ส่งเสริมสุขภาพจิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความขัดแย้งในบทบาท ภาระงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะความเครียดของนักออกแบบภายใน โดยเฉพาะความขัดแย้งในบทบาทและภาระงานที่ส่งผลทั้งต่อความเครียดเฉียบพลันและความเครียดเรื้อรัง ในขณะที่ความสัมพันธ์ในที่ทำงานกลับมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดความเครียดเรื้อรัง นอกจากนี้ กลุ่มอายุ 23-32 ปี ที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่งานหลากหลายและเผชิญภาระงานสูง มีระดับความเครียดในระดับที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัจจัยอย่างละเอียด จึงอภิปรายถึงอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของนักออกแบบภายใน ตลอดจนผลกระทบของความเครียดต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางการจัดการความเครียดในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ดังนี้

5.2.1 อิทธิพลของปัจจัยต่อความเครียดจากการทำงานของนักออกแบบภายใน

1) **ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านภาระงาน (Role Conflict and Workload)** จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไปมีผลโดยตรงต่อความเครียดของนักออกแบบภายใน โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 23-27 ปี ซึ่งมีความเครียดจากภาระงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 28-32 ปี นอกจากนี้ ความเครียดจากภาระงานยังแตกต่างกันตามช่วงเวลาสำเร็จการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน และขนาดขององค์กร ซึ่งสะท้อนว่าแรงกดดันมักสูงในช่วงเริ่มต้นของอาชีพ ภาระงานที่มากเกินไปที่บุคคลจะควบคุมได้นั้นสอดคล้องกับแนวคิด Job Demand-Control Model ของ Karasek (1979) ซึ่งกล่าวว่า ความเครียดมักเกิดขึ้นเมื่อมีข้อเรียกร้องงานสูง แต่ความสามารถในการควบคุมงานต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท แม้โดยรวมจะไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในกลุ่มต่าง ๆ แต่ในกลุ่มที่ไม่มีขอบเขตหน้าที่ชัดเจนอาจต้องเผชิญกับบทบาทที่หลากหลายและขัดแย้งกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Role Conflict ของ Kahn et al. (1964)

สรุปว่า ภาระงานและขนาดองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดของนักออกแบบภายใน โดยเฉพาะในช่วงต้นของอาชีพ และความขัดแย้งในบทบาทควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มที่บทบาทงานไม่ชัดเจนหรือมีงานที่หลากหลายซ้อนทับกัน

2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Work Relationships) จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเครียดเรื้อรังของนักออกแบบภายใน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ซึ่งมักเผชิญกับแรงกดดันและความไม่แน่นอนสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า นอกจากนี้ ตัวแปรประชากรศาสตร์และลักษณะงาน เช่น อายุ เพศ การมีบุตร ระดับการศึกษา ขนาดองค์กร จำนวนปีในที่ทำงานปัจจุบัน และบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต่างส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความเครียดจากความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้วย โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 28 ปี เพศต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีบุตร กลุ่มที่มีระดับการศึกษาหลากหลาย รวมถึงพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก และขนาดกลาง รวมถึงผู้ที่มีระยะเวลาทำงานในที่ทำงานปัจจุบันและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ล้วนมีความแตกต่างของระดับความเครียดในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอย่างชัดเจน

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดระดับความเครียดเรื้อรัง สอดคล้องกับทฤษฎี Person-Environment Fit ของ Caplan (1983) ที่ระบุว่า ความเครียดเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสม การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยบรรเทาความเครียด โดยสอดคล้องกับแนวคิด Social Support Theory ซึ่งชี้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายในที่ทำงานจะช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยฉบับนี้ไม่ได้พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุนโดยตรง แต่จากผลการศึกษาก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดความเครียดเรื้อรังในช่วงเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเครียดเรื้อรังในนักออกแบบภายใน โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นของอาชีพที่ยังต้องปรับตัวและเรียนรู้สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ๆ

5.2.2 ผลกระทบของความเครียดต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความเครียดที่เกิดจากภาระงานที่มากเกินไปและความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ ลดความละเอียดรอบคอบ และลดความคิดสร้างสรรค์ในนักออกแบบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Job Demand-Control Model ของ Karasek (1979) ที่ระบุว่า ความเครียดเกิดขึ้นเมื่อภาระงานสูงเกินกว่าความสามารถในการควบคุมงาน รวมถึง Role Conflict Theory ของ Kahn et al. (1964) ที่ชี้ว่าความขัดแย้งในบทบาทสร้างความสับสนและความเครียด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มนักออกแบบรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย เช่น กลุ่มอายุ 23-27 ปี และกลุ่มที่ทำงานยังไม่ถึง 3 ปี ที่มักเผชิญกับแรงกดดันและความไม่แน่นอนมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า

ทฤษฎี General Adaptation Syndrome (GAS) ของ Selye (1956) อธิบายการตอบสนองต่อความเครียดเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเตือนภัย (Alarm), ระยะปรับตัว (Resistance) และระยะหมดแรง (Exhaustion) ซึ่งในระยะสุดท้าย บุคคลมีความเสี่ยงต่อโรคจากความเครียดเรื้อรัง เช่น ภาวะ Burnout แม้ความเครียดเฉียบพลันจะช่วยกระตุ้นสมาธิและการตัดสินใจในระยะสั้นได้ แต่หากเกิดบ่อยครั้งโดยไม่มีที่ฟื้นฟู อาจนำไปสู่ความเครียดเรื้อรังและลดประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรสนับสนุนการจัดสรรเวลาทำงานอย่างเหมาะสม ขณะที่บุคคลควรเรียนรู้วิธีการจัดการความเครียดเพื่อป้องกันผลกระทบในระยะยาว

5.2.3 การจัดการความเครียดในที่ทำงาน

การส่งเสริมการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ Social Support Theory (Cohen & Wills, 1985) ที่ชี้ว่า การมีเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมช่วยลดผลกระทบจากความเครียดและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวในที่ทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เครียดและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

การปรับสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวถือเป็นวิธีสำคัญในการลดความเครียดใน
งานออกแบบภายใน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับ Work-Life Balance Theory (Greenhaus & Beutell,
1985) ที่เสนอว่า การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยลดความเครียดและส่งเสริม
สุขภาพจิตที่ดี การให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและการดูแลสุขภาพสามารถช่วยลดผลกระทบของ
ความเครียดในที่ทำงานได้

การกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมและการจัดการคาดหวังของลูกค้ายจะช่วยลดความเครียดในนัก
ออกแบบภายใน ซึ่งสามารถอธิบายได้จาก Expectancy Theory (Vroom, 1964) ที่เสนอว่า ความเครียด
สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อมีความคาดหวังที่ไม่สมจริงจากลูกค้า หรือเมื่อมีการคาดหวังที่เกินความสามารถใน
การทำงาน การสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับข้อจำกัดและกรอบเวลาในการทำงานจะช่วยลดความเครียด
จากการที่ลูกค้าคาดหวังสิ่งที่ไม่เกินขอบเขต

วิจัยเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่า ความเครียดที่เกิดจากด้านภาระงานที่มากเกินไปและความเครียดด้าน
ความขัดแย้งในบทบาท สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของนักออกแบบ
ภายในได้ การจัดการความเครียดทั้งในด้านการสื่อสารที่ดี การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการ
สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี
การนำทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ในการอธิบายผลการวิจัยทำให้มีความน่าเชื่อถือและมีความสมเหตุสมผลมากขึ้น

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitations)

5.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำกัดเฉพาะนักออกแบบภายในในกรุงเทพฯ
ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษานี้ไม่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มอื่น ๆ หรือพื้นที่อื่น ๆ ได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในกลุ่ม
นักออกแบบภายในในต่างจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น ๆ

5.3.2 ปัจจัยแทรกซ้อน การวิจัยนี้ไม่ได้ควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อ
ความเครียด เช่น ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการประเมินและการ
ตีความข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ (Implications)

5.4.1 มุมมองของคนทำงาน ผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานควรให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลขององค์กรอย่างรอบด้านก่อนเข้าทำงาน เช่น ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างงาน และความคาดหวังจากบทบาทหน้าที่ เพื่อประเมินความเหมาะสมของตนกับองค์กรนั้น ๆ และลดความเสี่ยงต่อความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท ที่อาจก่อให้เกิดความเครียด

5.4.2 มุมมองขององค์กร ควรกำหนดขอบเขตงาน (Job Description) ที่ชัดเจน และหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตวิชาชีพโดยไม่ชี้แจงหรือมีการตกลงล่วงหน้า ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไม่ยุติธรรมและสร้างความขัดแย้งภายในองค์กร นอกจากนี้ควรสนับสนุนระบบความสัมพันธ์ที่ดีในทีม โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นทำงานของพนักงานใหม่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความผูกพันต่อองค์กร

5.4.3 มุมมองของสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมทั้งทักษะด้านวิชาชีพและทักษะทางสังคม เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสารในองค์กร และการบริหารความเครียด รวมถึงพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการฝึกงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรจริง เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาในด้านบทบาทและหน้าที่ที่อาจเผชิญในอนาคต

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยขั้นต่อไป (Further studies)

5.5.1 ศึกษาบทบาทหน้าที่ในบริบทการทำงานร่วมกัน ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของนักออกแบบภายในในแง่ของการทำงานร่วมกับทีมและการแบ่งปันภาระงาน เพื่อหาแนวทางลดความขัดแย้งและความเครียดในบทบาท

5.5.2 ตรวจสอบความชัดเจนของคำอธิบายงาน (Job Description) วิเคราะห์ผลกระทบของความชัดเจนในคำอธิบายงานต่อการลดปัญหาความขัดแย้งและความเครียดของนักออกแบบภายใน

5.5.3 เปรียบเทียบการจัดการบทบาทหน้าที่ในองค์กรขนาดต่าง ๆ ขยายกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการบทบาทหน้าที่ระหว่างองค์กรขนาดใหญ่ และขนาดเล็กในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

5.5.4 ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ผสมผสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลประสบการณ์และบทบาทหน้าที่ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5.5.5 ขยายขอบเขตและวิธีวิจัยเพื่อเพิ่มความลึกซึ้ง พัฒนาขอบเขตและวิธีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความเครียดและบทบาทหน้าที่อย่างละเอียด พร้อมสร้างข้อเสนอแนะที่ใช้งานได้จริงในหลากหลายบริบท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2568). **Mental Health Check-In**. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2568, จาก <https://checkin.dmh.go.th/dashboards>
- คงศักดิ์ วนทนา. (2549). กฎกระทรวง กำหนดวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2549. **ราชกิจจานุเบกษา**, 15-19.
- พิสิษฐ์ เบะประโคน. (2565). ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน. วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). พลังมูม PISA ปัจจัยที่กระทบต่อคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของเด็กไทย. **ภาวะสังคมไทย ไตรมาสสี่และภาพรวม ปี 2566**, 22(1), 1-44.
- สิริพร กอบนิธิกุลวงศ์ (2558). คุณสมบัติที่จำเป็นของนักออกแบบภายในรุ่นใหม่จากมุมมองของนักออกแบบภายในอาวุโส. **The 6th Built Environment Research Associates Conference 2015**, 6(1), 1-6.
- อนันต์ มณีโรจน์. (2561). การประเมินและการจัดการความเครียด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ อรุณทอง (2549). องค์ความรู้ของนักออกแบบสถาปัตยกรรมภายในเพื่อใช้ในการปฏิบัติวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 50(2), 179-211.
- Alawad, A. (2014). The Prevalence of Stress among Interior Design and Furniture Students. **European Scientific Journal**, 10, 60-72.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. **Annual Review of Sociology**, 12, 67-92.
- Brame AL, Singer M (2010). Stressing the obvious An allostatic look at critical illness. **Critical Care Medicine**. 38(10), S600-S607.
- Bussel, A. (2005). Women in architecture: Leveling the playing field. **Progressive Architecture**, November, 45-49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bussel, A. (2005). Work-related stress among architects. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 349–359.
- Chakrawal, S., & Phra Maha Narakorn, W. (2019). **The Four Types of Stress: A Comprehensive Study**. *Journal of Thai Psychology*, 10(2), 45-61.
- Chou, P. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee’s Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management*, 7(6), 8-20.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Danielsson, C. B. (2015). Office Design’s Influence on Employees’ Stress Levels. **ARCC/EAAE 2010 International Conference on Architectural Research**, 17(1), 1-12.
- Dodanwala, T. M. M., Shrestha, A., & Santoso, D. S. (2021). Role stress and construction professionals: The moderating role of age and experience. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*. 21(3), 1–15.
- Gavin, J. (2007). The impact of workload on stress and health in the workplace. *Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–12.
- Gibbons, R. J., et al. (2019). Stress and performance: A theoretical perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 394–405.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000122>
- Goffman, E. (1959). **The Presentation of Self in Everyday Life**. Anchor Books.
- Hammen, C. (2018). Stress and depression: A comprehensive review. *Annual Review of Clinical Psychology*, 14, 165–190.
- Harris, R. (2011). **Interior Design: An Introduction**. Routledge.
- Harris, R., & Nguyen, H. (2020). Long-Term Effects of Stress on Design Professionals' Health and Performance. *Occupational Health Psychology Review*, 15(3), 285-303.
- Heskett, J. (2009). *Design: A concise introduction*. Oxford University Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hill, C., Hegde, A.L. and Matthews, C. (2014), Throwing in the Towel: Burnout among Practicing Interior Designers. *Journal of Interior Design*, 39, 41-60.
- Hill, R., et al. (2014). Burnout in the design professions: A study of architects and designers. *Journal of Design Research*, 12(2), 145–162.
- Jones, K., & Roberts, L. (2020). **Challenges and Trends in the Interior Design Profession**. *Journal of Design Research*, 18(4), 456-470.
- Kahn, W. A., et al. (2018). The effects of job change on stress and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 612-628.
- Karasek, R. A. (1979). **Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign**. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Keçeci, B., Kara, S. B. K. (2023). Why Do Keçeci s Leave the Profession A Case Study. *International Journal of Educational Research Review*, 8(4), 773-787.
- Kivimäki, M., et al. (2015). Work stress and risk of cardiovascular mortality: A meta-analysis. *European Heart Journal*, 36(13), 810-817.
<https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehu323>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). **Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit**. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. Springer Publishing Company.
- Le MTH, Tran TD, Holton S, Nguyen HT, Wolfe R, Fisher J (2017) Reliability, convergent validity and factor structure of the DASS-21 in a sample of Vietnamese adolescents. *PLoS ONE*, 12(7).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McEwen BS, Wingfield JC (2003). The concept of allostasis in biology and biomedicine. *Hormones and Behavior*. 43(1): 2-15.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Michels, R., Fritz, T., & Maalej, W. (2024). **The lived experience of being overwhelmed: A phenomenological study with software developers.**
- Mustapha, A. A., Mohammad, M. F., Noorhani, N. M. A., & Abidin, Z. Z. (2013). **Establishment the scope of work for interior designers.** *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 105, 875–884.
- Nguyen, T., & Lee, J. (2019). **Effective Stress Management Techniques for Architects and Designers.** *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 532-548.
- Norris, J., & Hunn, A. (2019). **Skills and Competencies for Interior Design Professionals.** *International Journal of Interior Architecture and Design*, 14(2), 123-137.
- Osman, A., Wong, J.L., Bagge, C.L., Freedenthal, S., Gutierrez, P.M. and Lozano, G. (2012), **The Depression Anxiety Stress Scales-21 (DASS-21): Further Examination of Dimensions, Scale Reliability, and Correlates.** *J. Clin. Psychol*, 68: 1322-1338.
- Piotrowski, C. (2009). **Becoming an interior designer: A guide to careers in design** (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Razak, M.I., Yusof, N.M., Azidin, R.A., Latif, M. and Ismail, I. (2014) **The Impact of Work Stress towards Work Life Balance in Malaysia.** *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 11, 1-16.
- Rydell, S. A., Rydell, M. A., & Vainik, U. (2015). The role of self-efficacy in the relationship between perceived stress and mental health. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(4), 405-418.
- Smith, R. (2016). **The Role of Interior Design in Sustainable Development.** *Design Issues*, 32(1), 1-12.
- Smith, R., & Brown, A. (2021). **Stress Factors in Interior Architecture and Design Professionals.** *Journal of Environmental Psychology*, 72, 132-145.
- Subramaniam, G., Affandy, U. A. B. U., Khan, R. H., Aiping, L. (2023). Using Dass-21 to Measure the Psychological Stress of Malaysians during Covid-19. *AicQoL2023Bangkok*, 8(24), 165-172.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Teal. (2024). **Interior Designer Work-Life Balance: Learn about the work-life balance for Interior Designers, and how to cultivate a healthy one.** Retrieved March 15, 2024, from <https://www.tealhq.com/work-life-balance/interior-designer>
- The American Institute of Stress. (n.d.). **What is stress?** Retrieved from <https://www.stress.org>
- Vesaraj, A. (1984). **Stress Factors and Their Impact on Human Health.** *Journal of Stress Research*, 12(3), 101–112.
- Zanon, C., Brenner, R. E., Baptista, M. N., Vogel, D. L., Rubin, M., Al-Darmaki, F. R., Gonçalves, M., Heath, P. J., Liao, H.-Y., Mackenzie, C. S., Topkaya, N., Wade, N. G., & Zlati, A. (2021). **Examining the Dimensionality, Reliability, and Invariance of the Depression, Anxiety, and Stress Scale-21 (DASS-21) Across Eight Countries.** *Assessment*, 28(6), 1531-1544.
- Zhu Dan, Z., Subramaniam, G., Qin, X. (2023). **Quality of Teacher's Life Why do teachers leave the profession?** *AicQoL2023Bangkok*, 8(24), 135-141.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยความเครียดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยนักศึกษา ป.โท คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้ววงกลมหมายเลข 0, 1, 2 หรือ 3 ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร	ระดับความรู้สึก			
	ไม่เคยเกิดขึ้น	เกิดขึ้นบางครั้ง	เกิดขึ้นบ่อย	เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง
ความเครียดด้านความขัดแย้งในบทบาท				
1. ฉันต้องทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน จากผู้มอบหมายงานมากกว่าหนึ่งคน	0	1	2	3
2. งานที่ฉันทำได้รับการยอมรับจากคนเพียงบางกลุ่ม แต่ไม่ถูกยอมรับจากคนอื่น ๆ	0	1	2	3
3. ฉันรู้สึกไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง	0	1	2	3
4. ฉันได้รับงานที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของฉัน	0	1	2	3
5. ฉันต้องทำงานหลากหลายหน้าที่ด้วยตัวคนเดียว	0	1	2	3
6. ฉันต้องฝ่าฝืนกฎ หรือนโยบาย เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0	1	2	3
7. ฉันต้องทำงานกับหลายกลุ่มงาน ที่มีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง	0	1	2	3
8. ฉันไม่สามารถให้ความเห็น/สนใจ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อฉันได้	0	1	2	3
9. งานที่ฉันต้องทำมีความขัดแย้งกับสิ่งที่คิดว่าดี / เหมาะสม	0	1	2	3
ด้านภาระงาน				
1. ฉันมีเวลาไม่พอสำหรับการทำงานให้เสร็จทันกำหนด	0	1	2	3
2. ฉันทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง / วัน	0	1	2	3
3. ฉันต้องทำงานแม้ในวันหยุด	0	1	2	3
4. ฉันรู้สึกว่าต้องทำงานอย่างเร่งรีบมาก	0	1	2	3
5. กิจวัตรประจำวัน เช่น การออกกำลังกาย เวลากิน / นอน ของฉันได้รับผลกระทบเนื่องจากด้านภาระงาน	0	1	2	3
6. ฉันมักตื่นขึ้นกลางดึก เนื่องจากกังวลเรื่องงาน	0	1	2	3
7. ฉันมักรู้สึกหมดพลัง เมื่อถึงเวลาเลิกงาน	0	1	2	3
8. ฉันรู้สึกว่าความคาดหวังในงานที่ได้รับมอบหมายสูงเกินความเหมาะสม	0	1	2	3
9. ฉันยุ่งมากจนไม่มีสมาธิกับงานที่อยู่ตรงหน้า	0	1	2	3
ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร (เพื่อนร่วมงาน / ทีม / องค์กร)				
1. ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	0	1	2	3
2. งานที่ฉันทำได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้ร่วมงาน	0	1	2	3
3. ฉันได้รับแรงสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน	0	1	2	3
4. ฉันชอบทำงานกับผู้ร่วมงานของฉัน	0	1	2	3
5. ผู้ร่วมงานของฉันยินดีรับฟังปัญหาที่เกี่ยวกับงานที่ฉันทำ	0	1	2	3
6. ฉันได้รับกำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง	0	1	2	3
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร (ลูกค้า / ตัวแทนจำหน่ายสินค้า / ผู้รับเหมา)				
1. ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกที่ต้องร่วมงานด้วย	0	1	2	3
2. งานที่ฉันทำได้รับการตอบรับที่ดีจากบุคคลภายนอกที่ต้องร่วมงานด้วย	0	1	2	3
3. ฉันได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอกที่ต้องร่วมงานด้วย	0	1	2	3
4. ฉันชอบทำงานกับบุคคลภายนอกที่ต้องร่วมงานด้วย	0	1	2	3
5. ฉันมีทักษะในการสื่อสารเพียงพอที่จะทำความเข้าใจความต้องการของบุคคลภายนอกที่ต้องร่วมงานด้วย	0	1	2	3
6. ฉันไม่รู้สึกกดดันกับความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่ต้องร่วมงานด้วย	0	1	2	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ภาวะทางอารมณ์ที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้ววงกลมหมายเลข 0, 1, 2 หรือ 3 ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ภาวะทางอารมณ์ที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกภายในและมัณฑนากร	ระดับความรู้สึก			
	ไม่เคย เกิดขึ้น	เกิดขึ้น บางครั้ง	เกิดขึ้น บ่อย	เกิดขึ้น เกือบทุกครั้ง
1. ฉันรู้สึกสงบจิตใจได้ยาก	0	1	2	3
2. ฉันรู้สึกปากแห้ง คอแห้ง	0	1	2	3
3. ฉันแทบไม่รู้สึกถึงอะไรดี ๆ เลย	0	1	2	3
4. ฉันมีอาการหายใจผิดปกติ เช่น หายใจเร็วเกินเหตุ หายใจไม่ทันแม้ในตอนที่ไม่ได้ออกแรง	0	1	2	3
5. ฉันพบว่าเป็นเรื่องยากที่จะคิดริเริ่มสิ่งใดสิ่งหนึ่ง	0	1	2	3
6. ฉันมีแนวโน้มที่จะตอบสนองเกินเหตุต่อสถานการณ์ต่าง ๆ	0	1	2	3
7. ฉันมีอาการร่างกายบางส่วนสั่นผิดปกติ เช่น มือสั่น	0	1	2	3
8. ฉันรู้สึกเสียพลังงานไปมากกับการคิดกังวล	0	1	2	3
9. ฉันกังวลกับเหตุการณ์ ที่อาจทำให้รู้สึกตื่นกลัว และหน้าอับอาย	0	1	2	3
10. ฉันรู้สึกไม่มีเป้าหมายในชีวิต	0	1	2	3
11. ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจ	0	1	2	3
12. ฉันรู้สึกอ่อนคลายตัวเองได้ยาก	0	1	2	3
13. ฉันรู้สึกหุดหู่และเศร้าซึม	0	1	2	3
14. ฉันรู้สึกทนไม่ได้ เวลาเมื่อไรมาขัดขวางสิ่งที่ทำอยู่	0	1	2	3
15. ฉันรู้สึกมีอาการตื่นตระหนก	0	1	2	3
16. ฉันรู้สึกไม่มีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใด	0	1	2	3
17. ฉันรู้สึกเป็นคนไม่มีคุณค่า	0	1	2	3
18. ฉันรู้สึกอารมณ์ฉุนเฉียวง่าย	0	1	2	3
19. ฉันรู้สึกถึงการทำงานของหัวใจ แม้ในตอนที่ไม่ได้ออกแรง	0	1	2	3
20. ฉันรู้สึกหวาดกลัวโดยไม่มีเหตุผล	0	1	2	3
21. ฉันรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่า ไม่มีจุดหมาย	0	1	2	3

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านการทำงาน

- บริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ.....
- คนในบริษัทมีจำนวน คน
- ทำงานที่ปัจจุบันมา ปี
- ระยะเวลาทำงาน.....วัน/สัปดาห์
- ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ.....
- บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - งานศึกษาโครงการ งานออกแบบ งานบริหารและอำนวยการก่อสร้าง งานตรวจสอบ สืบรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การหาข้อมูล
 - งานให้คำปรึกษา งานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไป

- อายุ.....ปี
- เพศ ชาย หญิง LGBTQ อื่น ๆ
- สถานภาพ โสด มีคู่ (ไม่สมรส) สมรส หย่าร้าง อื่น ๆ
- การมีบุตร
- สถาบันการศึกษา รัฐบาล เอกชน ชื่อสถาบัน.....
- สำเร็จการศึกษามา

- ขอขอบคุณสำหรับการสละเวลาในการทำแบบสอบถามนี้ ความคิดเห็นของท่านสำคัญต่อเรามากในการพัฒนางานวิจัย -

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อหน้า 2/2 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	17	7.8	7.8	7.8
	24	29	13.4	13.4	21.2
	25	12	5.5	5.5	26.7
	26	19	8.8	8.8	35.5
	27	32	14.7	14.7	50.2
	28	44	20.3	20.3	70.5
	29	25	11.5	11.5	82.0
	30	13	6.0	6.0	88.0
	31	13	6.0	6.0	94.0
	32	13	6.0	6.0	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	106	48.8	48.8	48.8
	หญิง	96	44.2	44.2	93.1
	LGBT	15	6.9	6.9	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

รูปที่ ข.1 โปรแกรม SPSS ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุและเพศ

สถานภาพ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	155	71.4	71.4	71.4
	มีคู่ (ไม่สมรส)	41	18.9	18.9	90.3
	สมรส	21	9.7	9.7	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

จำนวนบุตร					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	187	86.2	86.2	86.2
	1	17	7.8	7.8	94.0
	2	9	4.1	4.1	98.2
	3	4	1.8	1.8	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

รูปที่ ข.2 โปรแกรม SPSS ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	164	75.6	75.6	75.6
	ปริญญาโท	46	21.2	21.2	96.8
	ปริญญาเอก	7	3.2	3.2	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

สถาบันการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	จุฬาลงกรณ์	32	14.7	14.7	14.7
	เกษตรศาสตร์	4	1.8	1.8	16.6
	เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	2	.9	.9	17.5
	เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	6	2.8	2.8	20.3
	เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	39	18.0	18.0	38.2
	เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	2	.9	.9	39.2
	ธรรมศาสตร์	11	5.1	5.1	44.2
	นครสวรรค์	3	1.4	1.4	45.6
	ราชภัฏสวนสุนันทา	3	1.4	1.4	47.0
	ศิลปากร	4	1.8	1.8	48.8
	เทคโนโลยีราชมงคลศรีนครินทร์	49	22.6	22.6	71.4
	แม่โจ้	7	3.2	3.2	74.7
	มหาสารคาม	10	4.6	4.6	79.3
	เทคโนโลยีสุรนารี	7	3.2	3.2	82.5
	เชียงใหม่	8	3.7	3.7	86.2
	พะเยา	4	1.8	1.8	88.0
	ขอนแก่น	10	4.6	4.6	92.6
	สงขลา	8	3.7	3.7	96.3
	ศรีนครินทรวิโรฒ	8	3.7	3.7	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

สำเร็จการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	41	18.9	18.9	18.9
	1	7	3.2	3.2	22.1
	2	18	8.3	8.3	30.4
	3	26	12.0	12.0	42.4
	4	75	34.6	34.6	77.0
	5	50	23.0	23.0	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

รูปที่ ข.3 โปรแกรม SPSS ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ธุรกิจขนาดย่อม (SE)	116	53.5	53.5	53.5
	ธุรกิจขนาดกลาง (ME)	101	46.5	46.5	100.0
Total		217	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	43	19.8	19.8	19.8
	1	15	6.9	6.9	26.7
	2	23	10.6	10.6	37.3
	3	40	18.4	18.4	55.8
	4	79	36.4	36.4	92.2
	5	17	7.8	7.8	100.0
Total		217	100.0	100.0	

รูปที่ ข.4 โปรแกรม SPSS ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	2.8	2.8	2.8
	5	109	50.2	50.2	53.0
	6	98	45.2	45.2	98.2
	7	4	1.8	1.8	100.0
Total		217	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	94	43.3	43.3	43.3
	2	47	21.7	21.7	65.0
	3	32	14.7	14.7	79.7
	4	32	14.7	14.7	94.5
	5	12	5.5	5.5	100.0
Total		217	100.0	100.0	

รูปที่ ข.5 โปรแกรม SPSS ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการทำงานและบทบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ROLE1 บทบาทงานศึกษาโครงการ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	151	69.6	69.6	69.6
	ทำ	66	30.4	30.4	100.0
Total		217	100.0	100.0	

ROLE2 บทบาทงานออกแบบ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	22	10.1	10.1	10.1
	ทำ	195	89.9	89.9	100.0
Total		217	100.0	100.0	

ROLE3 บทบาทงานบริหารและอำนวยความสะดวก					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	145	66.8	66.8	66.8
	ทำ	72	33.2	33.2	100.0
Total		217	100.0	100.0	

ROLE4 บทบาทงานตรวจสอบ สํารวจ วิเคราะห์ ทดสอบ การหาข้อมูล					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	137	63.1	63.1	63.1
	ทำ	80	36.9	36.9	100.0
Total		217	100.0	100.0	

ROLE5 บทบาทงานให้คำปรึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	158	72.8	72.8	72.8
	ทำ	59	27.2	27.2	100.0
Total		217	100.0	100.0	

ROLE6 บทบาทงานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	159	73.3	73.3	73.3
	ทำ	58	26.7	26.7	100.0
Total		217	100.0	100.0	

ROLE7 บทบาทที่ไม่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่ทำ	186	85.7	85.7	85.7
	ทำ	31	14.3	14.3	100.0
Total		217	100.0	100.0	

รูปที่ ข.6 โปรแกรม SPSS ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบทบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
A1 ปากแห้งคอแห้ง	217	0	3	169	.78	.762
A2 มีอาการหายใจผิดปกติ	217	0	3	187	.86	.739
A3 ร่างกายสิ้นผิดปกติ	217	0	3	170	.78	.697
A4 กังวลกับเหตุการณ์	217	0	3	250	1.15	.805
A5 อาการตื่นตระหนก	217	0	3	189	.87	.702
A6 หัวใจผิดปกติไม่ออกแรง	217	0	3	179	.82	.718
A7 หัวใจสั่นไม่มีเหตุผล	217	0	3	173	.80	.691
Valid N (listwise)	217					

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
D1 ไม่รู้สึกถึงอะไรดีดี	217	0	3	183	.84	.735
D2 คิดริเริ่มสิ่งโดยยาก	217	0	3	202	.93	.694
D3 ไม่มีเป้าหมายในชีวิต	217	0	3	195	.90	.769
D4 หดหู่และเศร้าซึม	217	0	3	184	.85	.707
D5 ไม่มีความกระตือรือร้น	217	0	3	206	.95	.709
D6 เป็นคนไม่มีคุณค่า	217	0	3	166	.76	.736
D7 ชีวิตไร้ค่า	217	0	3	154	.71	.716
Valid N (listwise)	217					

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
S1 สงบจิตใจได้ยาก	217	0	3	229	1.06	.724
S2 ตอบสนองเกินเหตุ	217	0	3	181	.83	.770
S3 คิดกังวลมากเกินไป	217	0	3	235	1.08	.818
S4 กระวนกระวายใจ	217	0	3	191	.88	.716
S5 ผ่อนคลายตัวเองได้ยาก	217	0	3	182	.84	.718
S6 หนไม่ได้ตอนโดนขัดขวาง	217	0	3	202	.93	.764
S7 อารมณ์เฉยเฉียวง่าย	217	0	3	206	.95	.771
Valid N (listwise)	217					

รูปที่ ข.7 โปรแกรม SPSS ข้อมูล class-21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * อายุ			
Mean			
อายุ	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depression (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
23	6.41	6.41	8.53
24	5.10	5.17	7.86
25	4.58	4.50	5.17
26	7.00	7.16	8.26
27	5.66	5.81	5.97
28	6.48	6.27	6.16
29	5.84	5.24	5.40
30	6.85	6.31	6.38
31	6.54	5.38	5.46
32	6.62	7.38	6.38
Total	6.07	5.94	6.57

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * เพศ			
Mean			
เพศ	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depression (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ชาย	5.87	5.58	6.06
หญิง	6.14	6.31	7.02
LGBT	7.07	6.20	7.33
Total	6.07	5.94	6.57

รูปที่ ข.8 โปรแกรม SPSS ข้อมูล class-21 ตามอายุและเพศ

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * สถานภาพ			
Mean			
สถานภาพ	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depression (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
โสด	6.06	5.88	6.59
มีคู่ (ไม่สมรส)	6.07	6.17	6.68
สมรส	6.10	6.00	6.24
Total	6.07	5.94	6.57

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * จำนวนบุตร			
Mean			
จำนวนบุตร	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depression (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
0	6.01	5.93	6.69
1	6.71	5.65	5.71
2	6.44	6.67	5.78
3	5.50	6.25	6.50
Total	6.07	5.94	6.57

รูปที่ ข.9 โปรแกรม SPSS ข้อมูล class-21 ตามสถานภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * ระดับการศึกษา			
Mean			
ระดับการศึกษา	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ปริญญาตรี	5.90	5.89	6.81
ปริญญาโท	6.85	6.15	5.83
ปริญญาเอก	5.00	5.86	5.86
Total	6.07	5.94	6.57

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * สำเร็จการศึกษา			
Mean			
สำเร็จการศึกษา	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
0	5.71	5.49	7.66
1	4.71	5.00	7.14
2	6.39	7.56	8.61
3	6.15	5.65	6.35
4	6.12	5.89	5.85
5	6.32	6.10	6.06
Total	6.07	5.94	6.57

รูปที่ ข.10 โปรแกรม SPSS ข้อมูล class-21 ตามระดับการศึกษา

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * จำนวนคนในบริษัทเป็นกลุ่มองค์กร			
Mean			
จำนวนคนในบริษัทเป็นกลุ่ม องค์กร	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ธุรกิจขนาดย่อม (SE)	6.10	6.16	7.20
ธุรกิจขนาดกลาง (ME)	6.03	5.69	5.85
Total	6.07	5.94	6.57

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * จำนวนปีในการทำงาน (ปี)			
Mean			
จำนวนปีในการทำงาน (ปี)	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
0	5.84	5.58	7.93
1	5.07	5.93	8.13
2	6.30	6.43	6.48
3	6.40	5.65	6.33
4	6.15	6.08	5.70
5	6.06	6.29	6.53
Total	6.07	5.94	6.57

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * จำนวนวันในการทำงาน			
Mean			
จำนวนวันในการทำงาน	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
4	6.33	5.50	7.00
5	6.09	6.12	6.87
6	6.13	5.82	6.24
7	3.50	5.00	5.75
Total	6.07	5.94	6.57

Mean			
ROLE รวม	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
1	5.62	5.67	6.78
2	6.26	6.47	7.17
3	6.91	5.94	6.41
4	5.81	5.88	5.06
5	7.33	6.25	7.08
Total	6.07	5.94	6.57

รูปที่ ข.11 โปรแกรม SPSS ข้อมูล class-21 ตามการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

AVG_Anxiety (วิตกกังวล) AVG_Depression (ซึมเศร้า) AVG_Stress (ความเครียด) * ROLE1 บทบาทงานศึกษาโครงการ			
Mean			
ROLE1 บทบาทงานศึกษาโครงการ	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	5.85	5.85	6.80
ทำ	6.56	6.15	6.05
Total	6.07	5.94	6.57
Mean			
ROLE2 บทบาทงานออกแบบ	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	6.41	6.05	5.91
ทำ	6.03	5.93	6.65
Total	6.07	5.94	6.57
Mean			
ROLE3 บทบาทงานบริหารและอำนวยการก่อสร้าง	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	5.93	5.94	6.88
ทำ	6.35	5.94	5.94
Total	6.07	5.94	6.57
Mean			
ROLE4 บทบาทงานตรวจสอบ สืบจ วิเคราะห์ ทดสอบ การหาข้อมูล	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	5.64	5.67	6.55
ทำ	6.81	6.41	6.61
Total	6.07	5.94	6.57
Mean			
ROLE5 บทบาทงานให้คำปรึกษา	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	6.11	6.05	6.83
ทำ	5.97	5.66	5.88
Total	6.07	5.94	6.57
Mean			
ROLE6 บทบาทงานทันอกเหนือจากวิ ชาชีพ	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	6.18	5.97	6.69
ทำ	5.78	5.86	6.24
Total	6.07	5.94	6.57
Mean			
ROLE7 บทบาทไม่ชอบแต่งงานเหี้ย มเจน	AVG_Anxiety (วิตกกังวล)	AVG_Depres sion (ซึมเศร้า)	AVG_Stress (ความเครียด)
ไม่ทำ	5.99	5.89	6.48
ทำ	6.55	6.29	7.13
Total	6.07	5.94	6.57

รูปที่ ข.12 โปรแกรม SPSS ข้อมูล class-21 ตามบทบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
S3 คิดกังวลมากไป	.729	
A4 กังวลกับเหตุการณ์	.676	
S6 ทนไม่ได้ตอนโดนชดชวาง	.610	
A1 ปากแห้งคอแห้ง	.601	
S5 ผ่อนคลายตัวเองได้ยาก	.584	
S2 ตอบสนองเกินเหตุ	.577	
S7 อารมณ์เฉยๆง่าย	.554	
S1 สงบจิตใจได้ยาก	.541	
D5 ไม่มีอารมณ์หรือรสน	.436	
D3 ไม่มีเป้าหมายในชีวิต	.388	
D4 หดหู่และเศร้าซึม	.381	
S4 กระวนกระวายใจ	.381	
D2 คิดเริ่มสิ่งใดยาก	.323	.308
D1 ไม่รู้สึกถึงอะไรดีดี		
A2 มีอาการหายใจติดปกติ		.683
D7 ซัดใจดำ		.679
A7 นวดอกสัวไม่มีเหตุผล		.649
A3 ร่างกายตื่นผิดปกติ		.626
D6 เป็นคนไม่มีคุณค่า		.528
A6 หัวใจผิดปกติไม่ออกแรง		.520
A5 อาการคันระแคะ		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 9 iterations.

รูปที่ ข.13 โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

Correlations

		AVG_AS	AVG_R	AVG_W	AVG_IR	AVG_OR
Pearson Correlation	AVG_AS	1.000	.620	.616	.088	.158
	AVG_R	.620	1.000	.683	-.100	-.031
	AVG_W	.616	.683	1.000	-.019	.042
	AVG_IR	.088	-.100	-.019	1.000	.704
	AVG_OR	.158	-.031	.042	.704	1.000
	Sig. (1-tailed)	AVG_AS	.	<.001	<.001	.099
AVG_R		.000	.	.000	.072	.323
AVG_W		.000	.000	.	.390	.270
AVG_IR		.099	.072	.390	.	.000
AVG_OR		.010	.323	.270	.000	.
N		AVG_AS	217	217	217	217
	AVG_R	217	217	217	217	217
	AVG_W	217	217	217	217	217
	AVG_IR	217	217	217	217	217
	AVG_OR	217	217	217	217	217

รูปที่ ข.14 โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ correlation

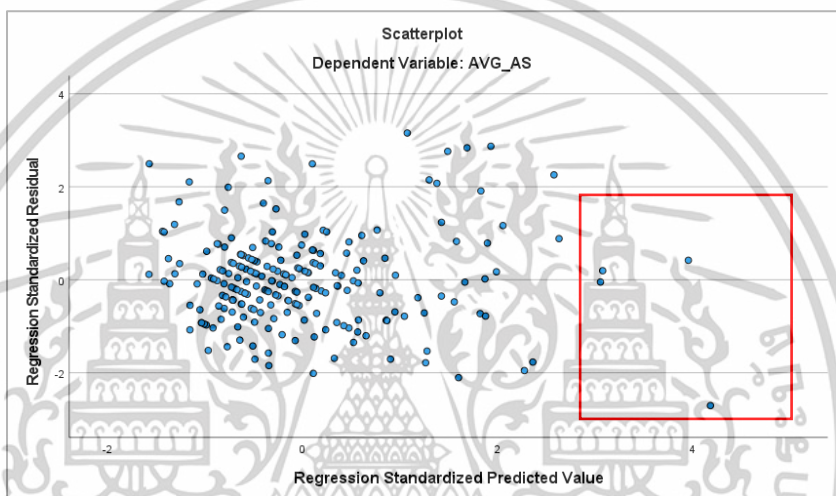
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.058	.080		.729	.467	-.100	.217						
	AVG_R	.385	.067	.395	5.769	<.001	.253	.516	.620	.368	.286	.526	1.903	
	AVG_W	.286	.057	.342	5.021	<.001	.174	.398	.616	.326	.249	.529	1.890	
	AVG_IR	.030	.044	.048	.678	.499	-.056	.115	.088	.046	.034	.499	2.006	
	AVG_OR	.089	.051	.122	1.745	.082	-.011	.189	.158	.119	.087	.502	1.994	

a. Dependent Variable: AVG_AS

รูปที่ ข.15 โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ ค่า VIF



รูปที่ ข.16 โปรแกรม SPSS กราฟตรวจสอบการเกาะกลุ่มข้อมูล

AVG_OR	AVG_AS	AVG_PS	MAH_1	COO_1	MAH_2	COO_2
2.50	1.92	1.57	25.35507	.04309	25.35507	.02165
2.00	2.25	1.29	23.86978	.00518	23.86978	.02574
2.17	1.33	1.71	20.15726	.17616	20.15726	.02407
3.00	1.75	.29	19.31472	.03503	19.31472	.05207
2.17	1.75	1.00	17.32020	.01262	17.32020	.00019
.50	2.42	1.71	15.88732	.09374	15.88732	.02295
1.83	1.08	.57	15.78220	.00905	15.78220	.00111
1.00	1.92	1.14	15.77254	.00070	15.77254	.00210
.33	.92	.29	12.99058	.02101	12.99058	.00783
1.67	.25	.14	12.42408	.04804	12.42408	.00968
2.33	.83	.00	12.20768	.01037	12.20768	.05435
2.00	2.00	.43	11.77038	.05747	11.77038	.01870
1.50	.50	.57	11.03385	.00474	11.03385	.00294
2.17	2.00	1.71	10.89675	.00967	10.89675	.01384
1.33	.92	.00	9.87557	.00336	9.87557	.01612
1.50	1.25	.14	9.66332	.00182	9.66332	.02898
2.67	1.42	1.14	9.49250	.00003	9.49250	.00363
2.00	1.83	.71	9.40981	.00002	9.40981	.02200
2.67	1.67	.71	9.23375	.00712	9.23375	.00321
2.00	2.25	1.43	8.78406	.09901	8.78406	.00619

รูปที่ ข.17 โปรแกรม SPSS ตรวจสอบ ค่า Mahalanobis Distance (Mah)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.4631	2.1856	.9332	.29913	217
Std. Predicted Value	-1.571	4.187	.000	1.000	217
Standard Error of Predicted Value	.024	.110	.045	.015	217
Adjusted Predicted Value	.4443	2.2781	.9324	.29861	217
Residual	-.85223	.99447	.00000	.31208	217
Std. Residual	-2.705	3.157	.000	.991	217
Stud. Residual	-2.848	3.231	.001	1.006	217
Deleted Residual	-.94474	1.04163	.00079	.32221	217
Stud. Deleted Residual	-2.898	3.306	.003	1.014	217
Mahal. Distance	.210	25.355	3.982	3.951	217
Cook's Distance	.000	.176	.007	.018	217
Centered Leverage Value	.001	.117	.018	.018	217

a. Dependent Variable: AVG_AS

รูปที่ ข.18 โปรแกรม SPSS ตรวจสอบ ค่า Cook's Distance

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.469	.31501	1.734

a. Predictors: (Constant), AVG_OR, AVG_R, AVG_W, AVG_IR
b. Dependent Variable: AVG_AS

รูปที่ ข.19 โปรแกรม SPSS ตรวจสอบ ค่า R Square

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.327	4	4.832	48.692	<.001 ^b
	Residual	21.037	212	.099		
	Total	40.364	216			

a. Dependent Variable: AVG_AS
b. Predictors: (Constant), AVG_OR, AVG_R, AVG_W, AVG_IR

รูปที่ ข.20 โปรแกรม SPSS ค่าการวิเคราะห์ตัวแปร

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.058	.080		.729	.467	-.100	.217						
	AVG_R	.385	.067	.395	5.769	<.001	.253	.516	.620	.368	.286	.526	1.903	
	AVG_W	.286	.057	.342	5.021	<.001	.174	.398	.616	.326	.249	.529	1.890	
	AVG_IR	.030	.044	.048	.678	.499	-.056	.115	.088	.046	.034	.499	2.006	
	AVG_OR	.089	.051	.122	1.745	.082	-.011	.189	.158	.119	.087	.502	1.994	

a. Dependent Variable: AVG_AS

รูปที่ ข.21 โปรแกรม SPSS ปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2568 Siwatcha Wittanamala, Piyarat Nanta and Chumporn Moorapun. 2025. "Occupational Stress Among Entry-Level Interior Designers in Bangkok, Thailand." The 7th International Conference on Research Methodology for Built Environment and Engineering. 2025. King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้