

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงาน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

Human Resource Management Factors Affecting Working-Ages Students Stress

at Ramkhamhaeng University

จุฬาลักษณ์ ทิพย์วราพันธุ์ และธนชัย ชมจินดา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

E-mail: chulalak.pk@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา มีอายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 115,278 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามประมาณค่าของไลเคิร์ต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย ดังนี้ 1) การจัดการปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่นักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สังกัดอยู่โดยรวมมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.00$) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการธำรงรักษานุเคราะห์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.29$) โดยความเครียดเชิงพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และความเครียดเชิงจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 3) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($SIG < 0.05$)

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์ ความเครียด นักศึกษาวัยทำงาน

ABSTRACT

The Purpose of this survey were to 1) study the factors of human resource management 2) study working-age students stress at Ramkhamhaeng University 3) study factors of human resource management factors that affected working-age students stress at Ramkhamhaeng University.

The Population of 115,278 people working-age students studying at Ramkhamhaeng University during the study period Aged between 15-60 years (Office of Academic Service and Evaluation Test of Ramkhamhaeng University, 2020) was computed by Yamane formula to derive at 400 sampling size. Likert's 5 rating scale questionnaire was employed to Collect data and distributed proportionally and conveniently. The data analysis employed descriptive statistics include frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics include t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The Research finding were 1) the Respondents has Decision level of Human Resource Management in 6 Function including Planning, Development, Salary and Benefits, Safety and Health, Performance appraisal, Employee and Labor relations are "High level" ($\bar{X}=4.00$) and Work Stress level is "Moderated level" ($\bar{X}=3.29$) 2) the Respondents has all 6 functions of Human Resource Management there are affect to the Work Stress at a significant level of 0.05.

Keywords: Human resource, The Stress, Working-Ages Students

บทนำ

ผลกระทบของการปรับลดอัตราการจ้างงานในประเทศไทยได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบีบคั้นทั้งทางด้านบรรยากาศการดำเนินชีวิตและวิถีชีวิตของผู้มีงานทำ โดยเฉพาะภาคเอกชนที่ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและรัดกุมมากขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการประคองผลประกอบการหรือลดต้นทุนในการบริหารจัดการให้สถานประกอบการหรือหน่วยงานยังต่อดำเนินการของตนเองต่อไปได้ในภาวะของความตึงเครียดทางเศรษฐกิจทั้งของโลกและเศรษฐกิจภายในประเทศไทย จึงอาจถือเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดสะสมต่อพนักงานในหลากหลายภาคส่วนไม่เว้นแม้แต่ผู้รับราชการประจำรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง พนักงานบริษัทเอกชน หรือแม้แต่นักเรียน นักศึกษา ในวัยทำงาน หรือที่กำลังศึกษาอยู่ในขณะที่เรียนควบคู่กันไปด้วย (กรมควบคุมโรค, 2563) และในด้านระดับของความเครียดที่เกิดขึ้น Twenge (1971) ได้อธิบายและแบ่งระดับความรุนแรงของความเครียดที่เกิดขึ้นภายในบุคคล โดยอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น พื้นฐานของจิตใจ อารมณ์ วัฒนธรรม สังคม หรือ

รวมถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคลในขณะนั้น และยังมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่น โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของความเครียดที่เกิดขึ้นได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเครียดเชิงจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่เกิดขึ้นในจิตใจทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัวที่หากเกิดขึ้นแล้วส่งผลให้สภาพจิตใจเกิดความกังวล หรือไม่สบายใจ 2) ความเครียดเชิงพฤติกรรม หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงไปจากปกติของสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตปกติจนก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและทำให้เกิดพฤติกรรมที่ผิดปกติออกมา และ 3) ความเครียดเชิงความคิด หมายถึง ผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นและส่งผลให้เกิดความคับข้องใจ ไม่ถึงพอใจ หรือขัดแย้งในจิตใจ

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผ่านการการประมวลผลของการสืบค้นหนังสือ ข้อมูลข่าวสาร วิชาความรู้ หรืองานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษา ศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งมีความมุ่งหวังว่าข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย รวมถึงข้อมูลเผยแพร่ของงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในหัวข้อนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ความเครียดเชิงจิตวิทยา ความเครียดเชิงพฤติกรรม ความเครียดเชิงความคิด

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ นักศึกษาวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา มีอายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 115,278 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 115,278 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัย คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนกลาง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ได้ทราบถึงปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ได้นำเสนอข้อมูลด้านความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้เป็นแนวทางในการใช้ประโยชน์ของข้อมูลต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงาน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาวัยทำงานที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการศึกษา มีอายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 115,278 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ผู้วิจัยศึกษารวบรวมและ ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อคัดกรองให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สนใจในการศึกษาวิจัย มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended questions) แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

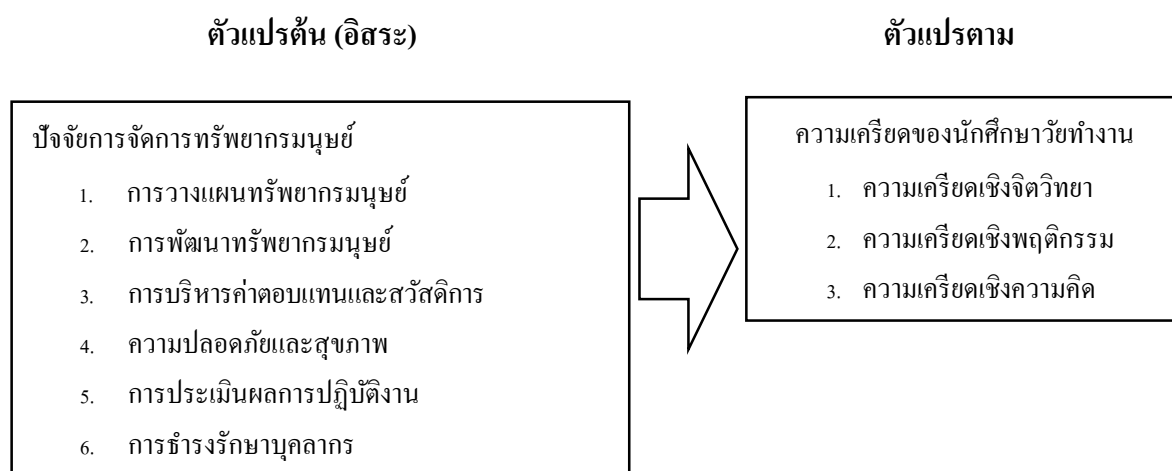
ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเหตุผลในการเข้ามาศึกษา โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 30 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยข้อคำถามครอบคลุมการสำรวจความเครียด HOS (Helath Option Survey) มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเครียด ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการที่ร่างกาย จิตใจ หรืออารมณ์ มีภาวะเครียด จำนวน 17 ข้อ

การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) รวมถึงการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาฯ	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.11	0.85	ดีมาก
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.91	1.01	ดีมาก
การบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.95	0.90	ดีมาก
ความปลอดภัยและสุขภาพ	4.05	0.75	ดีมาก

ตาราง 1 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาฯ	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.83	ดีมาก
การชำระรักษาบุคลากร	3.93	0.81	ดีมาก
รวม ($\bar{X}$)	4.00	0.86	ดีมาก

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่นักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สังกัดอยู่โดยรวมมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.00$) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการชำระรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีรายละเอียดของหัวข้อที่มีระดับการตัดสินใจมากที่สุดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หัวข้อ “การกำหนดตำแหน่งและอธิบายงานสำหรับตำแหน่งของท่านในองค์กรมีความชัดเจน” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71

2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หัวข้อ “ท่านได้รับโอกาสการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาคุณงานอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.05 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.06

3) องค์ประกอบด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หัวข้อ “องค์กรได้จัดสรรค่าตอบแทนพิเศษเมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือเมื่อมีการมอบหมายงานเพิ่มเติม” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75

4) องค์ประกอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพ หัวข้อ “องค์กรมีการดูแลสุขภาพอนามัยของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในสถานที่ทำงานอย่างถูกต้องและเป็นระเบียบเรียบร้อย” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.27 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80

5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวข้อ “การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเน้นที่การพัฒนาตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการจำแนกคนชั้นจากคนเกียจคร้าน” และ หัวข้อ “ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีต่อเนื่องและมีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเติบโตในอนาคตขององค์กรเท่านั้นที่จะได้รับการโปรโมทสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากันในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.12 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 และ 0.76 ตามลำดับ

6) องค์ประกอบด้านการชำระรักษาบุคลากร หัวข้อ “องค์กรตระหนักในคุณค่าและให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงานในสถานะเป็นสมาชิกขององค์กรตามสมควร” ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.94

ภาพรวมของระดับความคิดเห็นในความสำคัญของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาวิทยาลัย
ทำงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) องค์ประกอบด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4)
องค์ประกอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6)
องค์ประกอบด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.11 3.91 3.95
4.05 4.07 และ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดโดยรวมของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัย
รามคำแหง

ความเครียดของนักศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ ความเครียด
ความเครียดเชิงจิตวิทยา	2.12	1.63	มาก
ความเครียดเชิงพฤติกรรม	3.91	0.78	มาก
ความเครียดเชิงความคิด	3.85	0.75	มาก
รวม ($\bar{X}$)	3.29	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}$ =3.29) โดยความเครียดเชิงพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และความเครียดเชิงจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
โดยมีรายละเอียดของหัวข้อที่มีระดับการตัดสินใจมากที่สุดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความเครียดเชิงจิตวิทยา มีน้ำหนักการตัดสินใจของความเครียดในภาพรวมอยู่ใน
ระดับ “น้อย” โดยมีหัวข้อ “ท่านยังคงยินดีและเต็มใจทำงานต่อไปในองค์กร แม้ว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับ
ลดเงินเดือนของท่าน” มีน้ำหนักการตัดสินใจอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ 1.63

2) องค์ประกอบด้านความเครียดเชิงพฤติกรรม มีน้ำหนักการตัดสินใจของความเครียดในภาพรวมอยู่ใน
ระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 หัวข้อ “บางครั้งท่าน
จำเป็นต้องขาดงานเพื่อเข้าเรียนหรือเข้าสอบ” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ
0.81

3) องค์ประกอบด้านความเครียดเชิงความคิด พฤติกรรม มีน้ำหนักการตัดสินใจของความเครียดใน
ภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.85 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 หัวข้อ
“การศึกษาระหว่างทำงานในปัจจุบันส่งผลให้ท่านมีความกังวลเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
เท่ากับ 4.02 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74

ภาพรวมของระดับความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ความเครียดเชิงจิตวิทยา 2) ความเครียดเชิงพฤติกรรม และ 3) ความเครียดเชิงความคิด อยู่ในระดับ “มาก” มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.57 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเครียดโดยรวมของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา และอาชีพ

ค่าเฉลี่ยความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($\bar{X}$, S.D.)																	
เพศ	สถานภาพสมรส			อายุ				ชั้นปีที่กำลังศึกษา					อาชีพ				
	โสด	สมรส	แยกทาง	<30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	>50 ปี	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	>ปีที่ 5	เจ้าของ	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน	ค้าขาย
ชาย	3.70 (.88)	3.74 (.88)	-	3.57 (.88)	3.41 (.85)	3.44 (.83)	3.49 (.80)	3.65 (.85)	3.40 (.79)	3.35 (.81)	3.40 (.85)	3.35 (.83)	3.46 (.70)	3.37 (.83)	3.35 (.67)	3.08 (1.02)	3.51 (.69)
หญิง	3.78 (.85)	3.75 (.81)	-	3.56 (.92)	3.42 (.82)	3.43 (.84)	3.43 (.91)	3.73 (1.02)	3.47 (.88)	3.31 (.82)	3.35 (.86)	3.21 (.50)	3.32 (.73)	3.31 (.84)	3.31 (.84)	2.23 (1.48)	3.47 (.82)
รวม	3.74 (.87)	3.75 (.85)	-	3.57 (.90)	3.42 (.84)	3.44 (.84)	3.46 (.86)	3.69 (.09)	3.44 (.84)	3.33 (.82)	3.38 (.86)	3.28 (.67)	3.39 (.72)	3.34 (.84)	3.33 (.76)	2.66 (1.25)	3.49 (.76)

จากตาราง 3 พบว่าค่าเฉลี่ยความเครียดของกลุ่มตัวอย่างเพศชายสูงสุดมีสถานภาพสมรส ($\bar{X}$ =3.74) ต่ำสุดคือสถานภาพโสด ($\bar{X}$ =3.70) เพศหญิงอยู่ในสถานภาพโสด ($\bar{X}$ =3.78) ต่ำสุดอยู่ในสถานภาพสมรส ($\bar{X}$ =3.75) กลุ่มตัวอย่างเพศชายความเครียดสูงสุดอยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X}$ =3.57) ต่ำสุดอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี ($\bar{X}$ =3.42) เพศหญิงความเครียดสูงสุดอยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X}$ =3.56) ต่ำสุดอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี ($\bar{X}$ =3.42) เพศชายความเครียดสูงสุดอยู่ในชั้นปีที่ 1 ($\bar{X}$ =3.65) ต่ำสุดอยู่ในชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป ($\bar{X}$ =3.35) เพศหญิงความเครียดสูงสุดอยู่ในชั้นปีที่ 1 ($\bar{X}$ =3.73) ต่ำสุดอยู่ในชั้นปีที่ 5 ขึ้นไป ($\bar{X}$ =3.21) เพศชายความเครียดสูงสุดอยู่ในอาชีพค้าขาย ($\bar{X}$ =3.51) ต่ำสุดอยู่ในอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน ($\bar{X}$ =3.08) เพศหญิงมีความเครียดสูงสุดอยู่ในอาชีพค้าขาย ($\bar{X}$ =3.47) ต่ำสุดอยู่ในอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างองค์กรเอกชน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		SIG
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.272	.215		10.546	.000
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	-.216	.035	-.335	-6.119	.000
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-.124	.032	-.233	-3.845	.000
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.014	.039	-.018	-.344	.000
ความปลอดภัยและสุขภาพ	-.204	.053	-.228	-3.818	.000
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-.06	.062	-.057	-.959	.000
การจ้างรักษานุเคราะห์	-.203	.031	-.317	-6.634	.000

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่ามีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การจ้างรักษานุเคราะห์ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยในขั้นตอนเดียว จากนั้นพิจารณาค่า SIG ของตารางการทดสอบและสามารถแปลผลได้ดังต่อไปนี้

1. เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การจ้างรักษานุเคราะห์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ ร้อยละ 30.50 (Adjusted R Square) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ค่า Beta แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของค่ามาตรฐานทางสถิติ โดยสามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระใดที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามน้อยกว่าหรือมากกว่าและมีความสัมพันธ์กันทางบวก หรือ มีความสัมพันธ์กันทางลบ

ซึ่งจากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถบอกได้ว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การธำรงรักษานุคลากร มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (SIG = < 0.05)

ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว และค่าคงที่ (Constant) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ระหว่าง ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การธำรงรักษานุคลากร และความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อกัน กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านใดด้านหนึ่งดังกล่าวเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้มีค่าลดต่ำลงตามไปด้วย

ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของตัวแปร ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยประกอบไปด้วย 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) องค์ประกอบด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) องค์ประกอบด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 5) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) องค์ประกอบด้านการธำรงรักษานุคลากร ที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

สามารถแทนค่าในสมการตามตาราง 4 แสดงสมการถดถอยของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ดังนี้

$$Y' = 2.272 + (-.216)_{\text{การวางแผน}} + (-.124)_{\text{การพัฒนา}} + (-.014)_{\text{การบริหารค่าตอบแทน}} + (-.204)_{\text{ความปลอดภัย}} + (-.06)_{\text{การประเมินผล}} + (-.203)_{\text{การธำรงรักษา}}$$

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยทำงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย 1) ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ (-.216) 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ (-.124) 3) ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ (-.014) 4) ปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ (-.204) 5) ปัจจัยด้านการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ (-.06) และ 6) ปัจจัยด้านการชำระรักษานุเคราะห์ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ (-.203)

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ของสมการถดถอยของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

สามารถแทนค่าในสมการถดถอยของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = (-.335)_{\text{การวางแผน}} + (-.233)_{\text{การพัฒนา}} + (-.018)_{\text{การบริหารค่าตอบแทน}} \\ + (-.228)_{\text{ความปลอดภัย}} + (-.057)_{\text{การประเมินผล}} + (-.317)_{\text{การชำระรักษา}}$$

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง โดย 1) ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ (-.335) 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ (-.233) 3) ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ (-.018) 4) ปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ (-.228) 5) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ (-.057) และ 6) ปัจจัยด้านการชำระรักษานุเคราะห์ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ (-.317)

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรสามารถควรมีการรักษามาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในระดับเดิม หรือดียิ่งขึ้น โดยการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติแผนทรัพยากรมนุษย์และรักษากระบวนการปฏิบัติให้ได้อย่างเดิมหรือมากกว่า

2. เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดมากเกินไปกับนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง องค์กรควรมีการทำความเข้าใจกับนักศึกษาวิทยาลัยรามคำแหง หากจำเป็นต้องมีการปรับลดเงินเดือน

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาจจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ หรือหมุนเวียนพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจยังครอบคลุมประเด็นของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ไม่ครบถ้วนด้วยข้อจำกัดของจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังนั้น ใน

การดำเนินการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพิ่มเติมเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรวิจัยความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ
3. ควรทำวิจัยศึกษาความเครียดของนักศึกษาวัยทำงานที่สังกัดองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

แหล่งอ้างอิง

กรมควบคุมโรค. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563 จาก

<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/intro.php>

กรมสุขภาพจิต. (2563). แบบทดสอบด้านสุขภาพจิต. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2563,

จาก <http://www.dmh.go.th/test>

ทำเนียบรัฐบาล. (2563). แถลงข่าวของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19). ค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2563 จาก <https://www.thaigov.go.th/vdo/contents/index/196>