

พฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
The Stress Behaviors at Work of Personnel from The Department of
Skill Development

ณัฐิกา ชนะสงคราม
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Natika Chanasongkram

E-mail : natikamiz@hotmail.co.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 346 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ และสถานะทางเศรษฐกิจ ที่ต่างกันทำให้พฤติกรรมความเครียดในการทำงานต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงานและสถานภาพ ที่ต่างกันทำให้พฤติกรรมความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำสำคัญ: ความเครียด; ความเครียดในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) to examine the stress behaviors at work of personnel from the Department of Skill Development 2) to examine the stress behaviors at work of personnel from the Department of Skill Development Classified by personal factors 3) to examine working factors that have an effect to examine the stress behaviors at work of personnel from the Department of Skill Development.

A sample was selected from personnel of the Department of Skill Development, Central and Provincial total 346 people by using online questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis are: frequency, percentage, mean and standard deviation, tested hypothesis by using t-test statistic and One-way ANOVA statistic. If any differences are found, it leads to the pairwise comparison using LSD and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing, it was found that the personnel of the Department of Skill Development which had individual factors consisting of gender, sex and economic status were different, making the work stress of the personnel. And the personnel had individual factors consisting of age, work experience and status were different making the work stress of the personnel no different. For work factors working found that the organizational structure and climate, relationship with people in the organization and roles and responsibilities in the organization had influence on the work stress of personnel, and work factors working found that the work types and salary and progress in career had not influence on the work stress of personnel.

Keywords: Stress; Work Stress

บทนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบทางด้านกรพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีการพัฒนาด้านคุณภาพของแรงงานและแรงงานสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าจะเป็นฝ่ายหลักหรือฝ่ายสนับสนุนทุกคนย่อมต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านที่ตนเองถนัดเพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ดีที่สุด แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ต้องพบเจอ คือ ปัญหาความเครียดในการทำงาน ซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุทั้งจากองค์กรและตัวบุคคล ความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ในบางครั้งตำแหน่งงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นขาดและไม่มีคนมาแทนก็อาจจะต้องให้บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ มาทำแทน อาจเกิดจากความขาดทักษะในการทำในตำแหน่งนั้นๆ และไม่มีการอบรมหรือฝึกทักษะก่อนจะเข้ารับตำแหน่ง เพราะฉะนั้นงานที่ออกมาอาจจะเกิดความล่าช้า ไม่สมบูรณ์แบบอย่างที่เราคาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากเราไม่ใส่ใจและบริหารจัดการ ก็อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายอย่างมาก จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องบริหารจัดการ เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดที่มากเกินไปกับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง พฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าปัจจัยในการทำงานใดเป็นสาเหตุของพฤติกรรมความเครียดที่เกิดขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุและระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2,576 คน (ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565) ได้บุคคลเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานสถานภาพ และสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมความเครียดในการทำงานและระดับความเครียดของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปวางแผนและพัฒนาปัจจัยด้านการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

นางสาววรุฒ สนวนานนท์ (2560) ความหมายของลักษณะงานได้ว่า ลักษณะงานเป็นการออกแบบงาน เพื่อให้ตรงความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน และทำให้ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อองค์กรและแนวคิดสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจการรับรู้คุณค่าของงานมีอยู่ 3 สภาวะ คือ 1) การรับรู้คุณค่าของงาน 2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน 3) ความรู้ในผลของงาน

โซซิตา จารุโกคาวัฒน์ (2557) สัมพันธภาพ (relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อันจะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ และความร่วมมือ หรืออีกความหมายหนึ่งคือ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงมีต้องการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดีทำให้เกิดความสุขการดำเนินชีวิตในที่สุด

กรัญญา สุกุลรักษ์ (2561) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลาไม่

ละเอียดทอทำงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำว่าเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลง ทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือ เงินเดือนตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการ วางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

สุเมณฑิพย์ สามิภักดิ์ (2557) โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่งที่สะท้อนออกมาทางแผนภูมิโครงสร้าง องค์การ โดยเป็นการแสดงถึงการจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลและทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความครอบคลุมในด้าน รูปแบบของการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) การแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน ภายใน (Departmentalization) ช่วงการควบคุม (Span of Control) การมอบหมายอำนาจและหน้าที่ (Delegation of Authority) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (team) การกระจายอำนาจ (Decentralization)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน

Cooper และคณะ (1988) ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือการลาออกจากงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่างๆ จากความเครียดไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้นแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วยหากมองในแง่ลบของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ คือ การแสดงออกของพฤติกรรมต่างๆ ของตัวบุคคล เช่น รู้สึกหงุดหงิด กระวนกระวาย ไม่มีสมาธิในการทำงาน การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิคนัดการมาทำงานสายมากขึ้นการทำงานที่เลินเล่อ จนผิดพลาดบ่อยๆ ลังเลใจไม่กล้าตัดสินใจและมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐาปณี ว่างานนท์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านการงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้า ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย และด้านความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ปวีตรา ลากละมูล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเครียดในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด จำนวน 98 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 22 – 32 ปี สถานภาพโสด/หย่าร้าง/

แยกกันอยู่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ในส่วนของปัจจัยความเครียดภายในองค์กร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความเครียดภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยความเครียดโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงานโดยรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพและด้านความพอใจโดยรวม มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ของพนักงานส่งผลต่อความเครียดแตกต่างกัน และได้พบว่าสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่าง ปัจจัยการทำงานและรายได้ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน แต่ปัจจัยในการทำงานและความเครียดต่อร่างกายมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ ซึ่งเป็นการศึกษาตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2,576 คน (ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตร Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ที่ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามโดยให้กาเครื่องหมายที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ สถานะทางเศรษฐกิจ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวัดพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน 5 ด้าน 36 ข้อ กำหนดให้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมความเครียด เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งหมด 11 ข้อ กำหนดให้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด/ไม่เคย

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้สอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความคิดเห็น กำหนดให้ 1.00 – 1.80 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด, 1.81 – 2.60 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 2.61 – 3.40 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 3.41 – 4.20 = ระดับความคิดเห็นระดับมาก, 4.21 – 5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา

- หาความถี่และร้อยละที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพ สถานะทางเศรษฐกิจ

- หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. สถิติอ้างอิง

- เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามตาม เพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

- เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพ สถานะทางเศรษฐกิจ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ One Way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

- เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 สถานภาพสมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และสถานะทางเศรษฐกิจรายรับน้อยกว่ารายจ่าย 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

2.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน โดยรวมระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือลักษณะงานสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรซึ่งทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมานั้นส่งผลต่อความเครียดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นส่งผลต่อความเครียดน้อย

3.การวิเคราะห์ระดับความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอาการนอนไม่หลับ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือรู้สึกปวดศีรษะ รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจและมีความวุ่นวายใจ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

4.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล คือเพศและสถานะทางเศรษฐกิจ ต่างกัน ทำให้พฤติกรรมความเครียดในการทำงานต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอายุระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพ ต่างกัน ทำให้พฤติกรรมความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่องพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมมีพฤติกรรมความเครียดน้อย

โดยพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จะมีอาการนอนไม่หลับ รู้สึกปวดศีรษะ และรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ อาจเกิดจากการทำงานที่มากเกินไปในแต่ละวัน การทำงานที่ไม่ถนัดสำหรับตนเองทำให้ต้องปรับตัวและศึกษางานเยอะขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบโดยความเครียด

จากการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามความเครียดจากการทำงานในระดับที่มากเกินไปหรือคงอยู่เป็นระยะเวลานานจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลศึกษาพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพ สถานะทางเศรษฐกิจ สามารถสรุป ได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมความเครียดในการทำงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศหญิงกับเพศชายมีความคิดที่ต่างกัน ซึ่งเพศหญิงจะมีความคิดที่ลึกซึ้ง คิดเยอะ และละเอียดรอบคอบกว่าเพศชายทำให้เพศหญิงเกิดความเครียดได้ง่ายกว่า และถ้าเป็นเรื่องการทำงานไม่ว่าจะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า บรรยากาศในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำในแต่ละวันจะเป็นไปในรูปแบบทิศทางเดียวกันแต่เพศหญิงจะมีความคิดที่ละเอียด คิดเยอะมากกว่าเพศชาย ดังนั้นในการทำงาน ดังนั้นในการทำงานภายในองค์กรเพศหญิงและเพศชายจึงมีความเครียดต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ คำหล้า ภูมิภณี (2558) รายงานการศึกษาพบว่าแรงงานเพศหญิงมีความเครียดจากการทำงานสูงเป็น 10.67 เท่า และแรงงานเพศชายมีความเครียดจากการทำงานสูงเป็น 1.54 เท่า

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ว่าจะช่วงอายุเท่าไรมีลักษณะงานบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในลักษณะเดียวตามตำแหน่งที่ตนเองได้รับ มีความถนัดในเนื้องานที่ได้รับ ทำให้การเผชิญปัญหาไม่มีความแตกต่างกันรวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้พนักงานมีการเรียนรู้สามารถปรับเข้ากับงานในองค์กรได้ มีระบบความคิดที่ต้องการเรียนรู้และแก้ปัญหาให้ได้เช่นเดียวกัน รวมถึงการศึกษาจากวัฒนธรรมองค์กรในการแก้ปัญหา บุคลากรที่มีอายุต่างกันจึงมีความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกรณีการ์ โพธิ์ลังกา (2556) พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็น ต่ำกว่า 5 ปี , 5-10 ปีและ 10ปีขึ้นไปไม่มีผลต่อความเครียดเพราะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง และให้คำปรึกษากับรุ่นน้องเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือมีปัญหาในการทำงาน และมีระเบียบที่ไว้ให้อ่านสำหรับการทำงานตามตำแหน่งของตนว่าควรปฏิบัติอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพิมพ์ ศรีทองคำ (2557) รายงานการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่งในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรับผิดชอบในการทำงานในเวลาราชการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเวลาทุ่มเทให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่เพราะงานที่ต้องปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความคุ้นเคย เป็นงานที่ถนัด และตรงกับความสามารถของบุคลากร และการทำงานบุคลากรทุกคนมีความคาดหวังให้งานดำเนินไปอย่างถูกต้อง ถูกกฎระเบียบที่วางไว้ อยากรที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ทำให้ความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ณัฐสิณันท์ เมธากาญจน (2562) สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะงานที่ได้มอบหมายนั้นไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพแต่เป็นการมอบหมายโดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

บุคลากรที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่างกันมีพฤติกรรมความเครียดในการทำงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันการใช้จ่ายในแต่ละวันสูงขึ้นจากปกติ บุคลากรที่มีรายรับน้อยกว่ารายจ่ายจะมีความเครียดเป็นทุนเดิมอยู่แล้วอาจจะมีความกังวลในการใช้จ่ายในแต่ละวันมากยิ่งขึ้น บางคนอาจต้องคำนวณการใช้จ่ายของตนเองเพราะการที่รายจ่ายเยอะ ภาระที่มีอยู่ในปัจจุบัน การชักหน้าไม่ถึงหลัง และไม่มีเงินเก็บออม บุคลากรอาจเกิดความเครียดได้ถ้าต้องการใช้เงินอย่างกะทันหันแต่ไม่มีเงินสำรองเก็บไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ เกียรติภูมิ วงศ์จิต (2563) สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นมากมาย ความเร่งรีบมีมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิต การเรียน การทำงาน สถานะทางเศรษฐกิจ การเมือง ค่านิยม และวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำและงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานที่ได้มอบหมายก็ตรงกับความสามารถ ความถนัด ตามตำแหน่งที่ได้รับมา ตัวบุคลากรเองมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว งานที่ทำก็ไม่ได้เร่งรีบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานก็ไม่มีมากเกินไปที่จะทำให้เกิดความเครียดได้ ถึงงานที่ปฏิบัติต้องมีความรับผิดชอบสูงแต่ด้วยหน้าที่และตำแหน่งของตัวบุคลากรก็ต้องทำงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถของตนเองของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ปวีตรา ลาภประมุข (2557) จากการศึกษาพบลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้นมีปัญหา ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขัดแย้ง ขาดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้างานต้องมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายแต่บุคลากรไม่สามารถร่วมงานกันได้หรือการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และไม่มีกรมมอบหมายงาน

เกิดขึ้นหรือการมอบหมายเป็นไปได้อย่าง ซึ่งอาจเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดของคนที่ทำงานจำนวนมากในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ฐาปณี วังกานนท์ (2556) รายงานการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าถึงกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรรวมถึงมีข้อมูลระบุเกี่ยวกับตัวงานไว้อย่างชัดเจนแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าบางตำแหน่งอาจต้องมีการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ และบุคลากรไม่มีความถนัด ไม่เคยไม่ปฏิบัติงานด้านนั้นๆมาก่อน บางตำแหน่งก็ขาดแคลนและทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันต้องมาทำหน้าที่แทนแต่ก็ทำได้ไม่เต็มที่เพราะไม่มีความถนัดใน งานที่ต้องปฏิบัติแทนก็ไม่ได้มีการอบรมมาก่อนแต่บางคนก็ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตนเองถนัดอย่างเดียวทำให้บุคลากรอาจจะคิดว่ามีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม ถ้าเป็นแบบนี้เป็นระยะเวลานานๆ จะส่งผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า บทบาทหน้าที่ที่มีผลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานส่วนราชการจะมีการก้าวหน้าในอาชีพ มีการเลื่อนตำแหน่งแน่นอนขึ้นไปตามลำดับขั้นและมีเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี อาชีพมีความมั่นคง ถึงลักษณะงานจะเป็นงานเดิม ๆ ไม่มีความท้าทายและเป็นกระบวนการซ้ำ ๆ เดิม ๆ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานส่วนมากบุคลากรก็มีความชำนาญ ความถนัดอยู่แล้ว จึงอาจไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นวนันท์ คำมา (2561) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยว่าด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบรรยากาศของการทำงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นตัวบอกให้รู้ว่าลักษณะของกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ค่อยดี อาจจะมีการบริหารและการจัดการภายในองค์กรที่ไม่ค่อยดีหรือผู้บังคับบัญชาไม่มีการบริหารงานไม่ชัดเจน และการทำงานต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่หน่วยงานตั้งไว้ ซึ่งบุคลากรต้องเจอสภาวะแบบนี้ก็อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ จันทรจิรา ปัญญา (2560) ทำการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครียดในการทำงานของพนักงานช่างเหล็ก ในโรงงานแห่งหนึ่ง จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานช่างเหล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความเครียดที่ลดลง และเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีเพศต่างกัน ทำให้พฤติกรรมความเครียดในการทำงานต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศและความเครียดในการทำงานก็เปลี่ยนไป เพศชายและเพศหญิงอาจมีความเครียดในการทำงานที่แตกต่าง และถ้าเป็นงานของราชการจะเป็นงานที่มีหลายขั้นตอน ซึ่งเพศหญิงจะเป็นเพศที่มีความอดทนในงานที่มีความละเอียดอ่อนเช่น งานเอกสาร งานคำนวณ และจะรอบคอบ มีความรับผิดชอบสูง มีความวิริยะ แต่ก็อาจจะเกิดความเครียดจากการทำงานที่จริงจังมากเกินไป ส่วนเพศชายมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ไม่ค่อยมีความละเอียดอ่อน ลักษณะงานที่ทำจะต้องทำท่ายและต้องใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ทำให้อาจเกิดความเบื่อหน่าย ไม่ค่อยมีความสุข ถ้าสะสมทุกวันก็อาจเกิดเป็นความเครียดต่อไปได้ ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละเพศ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรไม่เกิดความเครียดในการทำงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่างกัน ทำให้พฤติกรรมความเครียดในการทำงานต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันเศรษฐกิจไม่ค่อยดี ของอุปโภคบริโภคขึ้นราคาเกือบทุกชนิด บุคลากรส่วนใหญ่ก็อาจจะมีภาระต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ครอบครัวต่างกันออกไป บางคนก็มีรายได้หลักเพียงทางเดียว รายรับเลยจะน้อยกว่ารายจ่ายในแต่ละเดือน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความกังวลและเกิดความเครียดได้ แต่ก็ต้องเข้าใจว่าเงินเดือนของหน่วยงานราชการอาจจะไม่สูงมากและการขึ้นเงินเดือนก็ขึ้นตามที่มีการมีการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ดังนั้นตัวบุคลากรเองต้องมีการทำบัญชีรายรับรายจ่ายและลดการใช้จ่ายสิ่งของไม่จำเป็นลง และไม่สร้างหนี้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อตัวบุคลากรจะได้มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น และจะได้ลดพฤติกรรมความเครียดลง

ปัจจัยด้านการทำงาน

1. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้นมีปัญหา ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขัดแย้ง ขาดการไว้ใจซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้างานต้องมีการ

ติดต่อสื่อสารกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายแต่บุคลากรไม่สามารถร่วมงานกันได้หรือการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรแผนกเดียวกัน กับบุคลากรระหว่างแผนก ซึ่งจะเป็นการสานสัมพันธ์ป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร

2.ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากบุคลากรบางตำแหน่งอาจต้องมีการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่บุคลากรไม่มีความถนัดและไม่เคยไม่ปฏิบัติงานด้านนั้นๆมาก่อน บางตำแหน่งก็ขาดแคลนและทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันต้องมาทำหน้าที่แทนแต่ก็ทำได้ไม่เต็มที่เพราะไม่มีความถนัดใน งานที่ต้องปฏิบัติแทนและก็ได้มีการอบรมมาก่อน ในบางครั้งงานที่ทำมีการก้าวล่วงงานของกันและกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรก่อนจะมาทำงานในในตำแหน่งนั้นๆเพื่อให้บุคลากรที่จะมาทำในตำแหน่งที่ตนไม่ถนัดรู้แนวทางการทำงานจะได้มีการวางแผนการทำงานต่อไป และต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน โดยอาจเขียนเป็นคำบรรยายลักษณะงานซึ่งจะทำให้ขอบเขตของการทำงานแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อลดการก้าวล่วงในงานของกันและกัน และช่วยลดความกดดันและความเครียดจากการทำงานที่บุคลากรไม่ถนัด

3.ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากองค์กรในส่วนราชการมีโครงสร้างที่ชัดเจนอยู่แล้วแต่ตัวบุคลากรอาจจะยังไม่เข้าใจในโครงสร้างขององค์กร บุคลากรบางคนก็อาจจะโอนย้ายมาหรือเพิ่งบรรจุเข้ามาทำงาน และระบบงานราชการส่วนใหญ่มีความละเอียด มีหลายขั้นตอน มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรให้บุคลากรได้มีความเข้าใจในโครงสร้าง หน้าที่ ภารกิจขององค์กร และส่วนบรรยากาศภายในองค์กร ควรจะจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ไม่ควรให้มีเสียงรบกวนจากภายนอก สภาพอากาศถ่ายเทสะดวก ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความผ่อนคลาย ไม่อึดอัด ทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่เกิดพฤติกรรมความเครียดมากเกินไป

พฤติกรรมความเครียดในการทำงาน

จากการวิจัยครั้งนี้พฤติกรรมความเครียดที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอาการนอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ มีความวุ่นวายใจ และรู้สึกว่ามีสมาธิ ตามลำดับ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความเครียด สามารถหายได้ด้วยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆและไม่นำเรื่องงานมารวมกับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว เวลาทำงานก็ทำให้เต็มที่ เต็มความสามารถ เวลาวันหยุดก็พักผ่อนให้เต็มที่ เพื่อจะได้ฟื้นฟูจิตใจและร่างกายอย่างเต็มที่เช่นกัน ถ้าบุคลากรบางคนเป็นคนที่เครียดง่าย คิดเยอะ ก็ต้องปรับตัวให้ได้เพื่อร่างกายจะไม่เกิดความเครียดมากเกินไป และการทำงานจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเครียดในการทำงานของบุคลากรภาคเอกชน เพื่อดูความแตกต่างของภาครัฐและเอกชน เนื่องจากปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

2.ควรมีการศึกษาความเครียด พฤติกรรมในการจัดการความเครียด และปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ในด้านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาเพื่อความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.ในการศึกษาครั้งต่อไปหากศึกษาในประเด็นนี้ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่นการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับการศึกษามากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรัญญา สกุสิทธิ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิติธัญญา ตีนไต้เดชาวัฒน์. (2556). บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารในทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐาปณี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินตัสตรี จำกัด. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์. (2560). ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนนา. (2562). ความเครียดและความเบื่อหน่ายในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บังอร อยู่ฉ่ำ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วฐุ สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมนทิพย์ สามิภักดิ์. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.