

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของ
บุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาของกองบริหารการสาธารณสุข
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

The relationship between of stress factors and stress management of
personnel in the Ministry of Public Health, Case study: Health
Administration Division Office of the Permanent Secretary, Ministry of
Public Health

พานูมาส อ่อนอ่อน¹ ยุทธนาท บุญยะชัย²

Panumas on-oun¹ Yootanat Boonyachai²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของบุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข โดยจำแนกตามคุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งมีความเที่ยงตรง 0.84 และความเชื่อมั่น 0.86 กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 211 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานใช้การเปรียบเทียบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานในภาพรวมมีความเครียดระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีระดับความเป็นจริงมากที่สุดในการก่อให้เกิดความเครียด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ ตามลำดับ การบริหารความเครียดในการทำงานพบว่า วิธีการผ่อนคลายความเครียดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด พบว่า บทบาทหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์สูงสุด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี 11130

Master degree of Business Administration school, Major of Business Administration, Rajapruk University.

Nonthaburi 11130 E-Mail: panumas.on.oun@gmail.com

² (อาจารย์ ดร.) อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี 11130

(Doctor) Business Administration school, Major of Business Administration, Rajapruk University. Nonthaburi 11130

E-Mail: Yoboon@rpu.ac.th

คำสำคัญ : ความเครียด การบริหารความเครียด กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Abstract

This research aimed to 1) study the stress factor of the personnel of the Health Administration Division 2) study the stress management method of personnel of the Health Administration Division and 3) study the relationship between stressors and stress management methods of personnel of the Health Administration Division by demographic characteristic. The research tool used in this study was a questionnaire, there were the validity and reliability in 0.84 and 0.86 in respectively. The sample were 211 personnel in the Health Administration Division, Office of the Permanent Secretary of Public Health. The statistics used in the descriptive analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. Addition test the hypothesis used to compare the t-test, ANOVA (One-way ANOVA) and LSD (Least Significant Difference) applied to test the difference in pairs.

The results showed that factors that overall work stress causes has a high level of stress. While, interpersonal factors have the highest level of reality in causing stress. Moreover, the job factor, organizational factor, role factor in organization, and career development factor respectively. Occupational stress management found that stress relaxation methods had the highest level of opinion. Finally, the analysis of the relationship between factors causing stress was found that the role in the organization has the highest relationship.

Keywords: Stress, Stress management, Health Administration Division Office of the Permanent Secretary

บทนำ

ปัญหาความเครียดมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านตัวบุคคล ด้านสังคม หรือสิ่งแวดล้อม เช่น ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านสถานภาพทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและชุมชน ด้านสุขภาพทางร่างกาย ด้านสุขภาพทางจิตใจ ซึ่งหากบุคคลเกิดความเครียดหรือต้องเผชิญกับความเครียดแล้ว ไม่อย่างจะมีสาเหตุมาจากเรื่องส่วนตัว เรื่องการทำงาน หรือภาวะกดดันใดๆ ก็ตามย่อมที่จะส่งผลกระทบต่อตนเอง บุคคลรอบข้าง ตลอดจนองค์กร และยังสามารถ

เชื่อมโยงไปถึงสภาพโดยรวมของเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศด้วย (วัชรรัตน์ หลิมรัตน์, 2557) โดยจำแนกปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (Gilmer; et al., 1966) กรมสุขภาพจิตเผยคนไทยมีแนวโน้มเครียดกันมากขึ้น ผลการให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ในปี 2561 พบประชาชนโทรปรึกษาเรื่องปัญหาเครียด วิตกกังวลมากเป็นอันดับ 1 เกือบ 30,000 สาย เพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่าตัวเมื่อเทียบกับปี 2560 เป็นวัยทำงานมากที่สุด จะเห็นได้ว่าความเครียดมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและจิตใจ

ปัจจุบันกองบริหารการสาธารณสุขได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นเป็นอย่างมากโดยจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้ง ด้านอัตรากำลังคนของกองบริหารการสาธารณสุขที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลง มีการโอนย้ายของบุคลากรตามระยะเวลารอบการโอนย้าย (กองบริหารการสาธารณสุข, 2563) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ถ้าได้รับการแก้ไขอย่างไม่ถูกวิธี จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในงานต่างๆ ไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ และยังก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา อันจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อผลงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ปัจจัยสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงาน จึงมีความสนใจศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข เพื่อทราบถึงวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

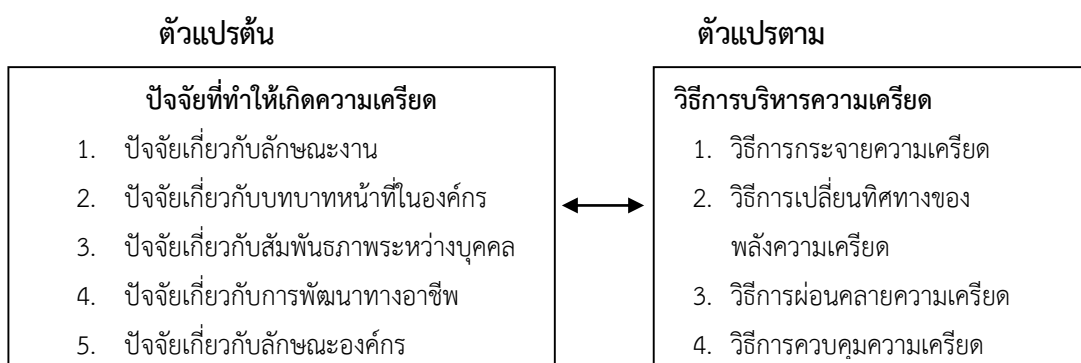
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมีความสัมพันธ์กับวิธีการบริหารความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตการศึกษา



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในกองบริหารการสาธารณสุข แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 116 คน พนักงานราชการ จำนวน 50 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน จ้างเหมาบริการ จำนวน 25 รวมทั้งสิ้น 211 คน

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข 211 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	116	76
ลูกจ้างประจำ	20	13
บุคลากรราชการ	50	33
จ้างเหมาบริการ	25	16
รวม	211	138

ที่มา กองบริหารการสาธารณสุข กลุ่มงานภารกิจอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ (ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2563)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.84 และความเชื่อมั่น 0.86 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารความเครียดในการทำงาน ได้แก่ วิธีการกระจายความเครียด วิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียด วิธีการผ่อนคลายความเครียด วิธีการควบคุมความเครียด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ธันวาคม 2562 – พฤษภาคม 2563 โดยให้เจ้าหน้าที่ภายในกองบริหารการสาธารณสุขดำเนินการตอบคำถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานได้แก่ สถิติ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรโดยมีตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 กลุ่มย่อย และมีตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F -test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Fisher LSD เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.4 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.2 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 20 - 29 ปี ร้อยละ 30.8 และ ช่วงอายุ 30 - 39 ปี ร้อยละ 29.9 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.4 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 55.0 มีรายได้ในช่วงระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 7 ปี

วัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษา2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีระดับความเป็นจริงมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ภาพรวม	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	3.86	0.64	มาก	2
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร	3.68	0.62	มาก	4
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.13	0.55	มาก	1
4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ	3.61	0.68	มาก	5
5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร	3.71	0.67	มาก	3
รวม	3.80	0.51	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารความเครียดในการทำงาน

1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารความเครียดในการทำงานภาพรวมมีระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิธีการผ่อนคลายความเครียดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิธีการเปลี่ยนทิศทางการปลงความเครียด วิธีการกระจายความเครียด และวิธีการควบคุมความเครียด ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารความเครียดในการทำงาน

การบริหารความเครียดในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. วิธีการกระจายความเครียด	2.53	0.93	ปานกลาง	3
2. วิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียด	3.63	0.70	มาก	2
3. วิธีการผ่อนคลายความเครียด	3.93	0.63	มาก	1
4. วิธีการควบคุมความเครียด	2.34	0.86	น้อย	4
รวม	3.08	0.60	ปานกลาง	

1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการกระจายความเครียดมีระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.53$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ออกกำลังกายด้วยการเดินเร็วมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ออกกำลังกายด้วยการวิ่ง ออกกำลังกายด้วยการเต้นแอโรบิก ออกกำลังกายด้วยการว่ายน้ำและออกกำลังกายด้วยการเล่นโยคะ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการกระจายความเครียด

การบริหารความเครียดในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ออกกำลังกายด้วยการเต้นแอโรบิก	2.51	1.26	ปานกลาง	3
2. ออกกำลังกายด้วยการว่ายน้ำ	2.33	1.35	น้อย	4
3. ออกกำลังกายด้วยการวิ่ง	2.69	1.29	ปานกลาง	2
4. ออกกำลังกายด้วยการเดินเร็ว	3.03	1.15	ปานกลาง	1
5. ออกกำลังกายด้วยการเล่นโยคะ	2.10	1.21	น้อย	5
รวม	2.53	0.93	ปานกลาง	

3) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียดมีระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น มองโลกในแง่ดีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม สันติสุขพูดคุยกับเพื่อนๆที่มีความคิดคล้ายกัน จัดตารางเวลาการทำงานของตนเองไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยน กิจกรรมที่ทำประจำทุกวันไปทำกิจกรรมอื่น ตามลำดับ ดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียด

วิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. จัดตารางเวลาการทำงานของตนเองไว้ล่วงหน้า	3.44	1.15	ปานกลาง	4
2. สันสรีร์พูดคุยกับเพื่อนๆที่มีความคิดคล้ายกัน	3.70	0.89	มาก	3
3. การเปลี่ยน กิจกรรมที่ทำประจำวันไปทำกิจกรรมอื่น	3.32	1.12	ปานกลาง	5
4. การทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม	3.74	0.93	มาก	2
5. มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น มองโลกในแง่ดี	3.95	0.89	มาก	1
รวม	3.63	0.70	มาก	

2) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการผ่อนคลายความเครียดมีระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนอนหลับ พักผ่อนอยู่ในท่าที่สบายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าจะพักผ่อนท่องเที่ยวในวันหยุด ดูหนังในวันหยุด หยุดพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายแล้วลืมตา และหาความสบายใจโดยฟังศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการผ่อนคลายความเครียด

วิธีการผ่อนคลายความเครียด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1.หาความสบายใจโดยฟังศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์	3.50	0.99	ปานกลาง	5
2. หยุดพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายแล้วลืมตา	3.54	1.05	มาก	4
3. คิดว่าจะพักผ่อนท่องเที่ยวในวันหยุด	4.06	0.95	มาก	2
4. นอนหลับ พักผ่อนอยู่ในท่าที่สบาย	4.26	0.72	มาก	1
5. ดูหนังในวันหยุด	3.77	1.11	มาก	3
รวม	3.93	0.63	มาก	

5) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการควบคุมความเครียดมีระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34$, $SD = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลีกเลี้ยงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ร้องไห้เพื่อให้ระบายออกมา เขียนระบายเรื่องราวที่ไม่ชอบ ปิดห้องตะโกนสุดเสียง และกินยาช่วยระงับประสาทหรือยาคลายเครียด ตามลำดับ ดังในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการควบคุมความเครียด

วิธีการควบคุมความเครียด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เขียนระบายเรื่องราวที่ไม่ชอบ	2.27	1.23	น้อย	3
2. ปิดห้องตะโกนสุดเสียง	1.94	1.30	น้อย	4
3. ร้องไห้เพื่อให้ระบายออกมา	2.28	1.36	น้อย	2
4. หลีกเลี้ยงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ	3.67	1.11	มาก	1
5. กินยาช่วยระงับประสาทหรือยาคลายเครียด	1.54	1.03	น้อย	5
รวม	2.34	0.86	น้อย	

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของบุคลากรในกองบริหารการสาธารณสุข

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดรายด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร และปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดรายด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด	การบริหารความเครียด		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	0.348*	0.000	ต่ำ
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร	0.443*	0.000	ปานกลาง
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	0.291*	0.000	ต่ำ
4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ	0.263*	0.000	ต่ำ
5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร	0.327*	0.000	ต่ำ
รวม	0.413*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานในภาพรวม มีระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีระดับความเป็นจริงมากที่สุด ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.55$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ ตามลำดับ ในด้านการบริหารความเครียดในการทำงาน ภาพรวม พบว่า มีระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิธีการผ่อนคลายความเครียดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียด วิธีการกระจายความเครียด และวิธีการควบคุมความเครียด ตามลำดับ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดรายด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร และปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดรายด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับการบริหารความเครียดของบุคลากร ในกระทรวงสาธารณสุข กรมศึกษา กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน จากการศึกษา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสอดคล้องกับ วัชรวิไชยจันดี (2561) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ธารรัตน์ ชื่นทอง (2554) ทำการศึกษาปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าที่มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีระดับความเครียดมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์กร ชัยวงศ์ (2561) พบว่า สัมพันธภาพเป็นสาเหตุของความเครียดในระดับปานกลาง และ

สอดคล้องกับ สิริทรัพย์ สีหะวงษ์ และคณะ (2561) ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสอดคล้องกับ ปาณิภา เสี่ยงเพราะ ทศนีย์ รวีวรกุล ที่พบว่า การอบรมเฉพาะทางทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการบริหารความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

เพื่อให้ลักษณะของการจัดการความเครียดของบุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นำไปใช้ในการวางแผนดำเนินการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานควรจัดตำแหน่งงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถในงานที่ทำและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ไม่ทับซ้อนให้อำนาจในการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งงาน และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นโดยการส่งอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในองค์กร และเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ควรมีการจัดบรรยากาศให้องค์กรน่าอยู่ เอื้อต่อการทำงานจะทำให้เกิดความเครียดลดลง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากระบวนการพัฒนาการจัดการจัดการความเครียดของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 ควรศึกษาทัศนคติและลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่อาจส่งผลต่อความเครียด ของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บรรณานุกรม

- กองบริหารการสาธารณสุข. (2563). **ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่:ทะเบียนบุคลากร 2563**. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
- ณรงค์กร ชัยวงศ์. (2561). **การศึกษาความเครียด สาเหตุความเครียด ของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์**. (วิทยานิพนธ์). บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- ธารรัตน์ ชื่นทอง. (2554). **การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของพนักงานระดับ หัวหน้างานธนาคารไทยธนาคารจำกัดมหาชน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปาณิกา เสียงเพราะ, ทศนีย์ รวีวรกุล และอรรธรณ แก้วบุญชู. (2558). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็งเขตภาคกลาง**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรรัตน์ หลิมรัตน์. (2557). **ความเครียด**. ศูนย์แพทยศาสตรมหาวิทยาลัขอนแก่น, 10(1), หน้า 41-46.
- วัชร ไซยจันดี. (2561). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศวิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สิริทรัพย์ สี่หวงษ์ และคณะ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 21(42): 93 -106.
- อรุณี จิระกรานนท์. (2555). **ปัจจัยจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียดกับพยาบาล : กรณีศึกษาศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- Gilmer. Van Haller B.; et al. (1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw – Hill Book co.