

ภาวะความเครียดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง

**STRESS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF THE STAFFS IN LOCAL
GOVERNMENT ORGANIZATION: A CASE STUDY OF PHATTHALUNG
PROVINCE**

นรินทร์ชัย ตู่เซ่ง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะความเครียดและคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง จำนวน 370 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีอายุ 33 - 43 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีรายได้เฉลี่ย 10,001-30,000 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ตำแหน่งนักวิชาการ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเครียดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ภาวะความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ความเครียด, ความเครียดจากการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the stress affecting the quality of life of staffs in local government organization: a case study of Phatthalung province. The sample population is the staffs in local government organization in Phatthalung province, 370

people found that most staffs are female, 197 people, representing 53.2 percent, aged 33 - 43 years, 115 people, representing 31.1 percent, marital status, 200 people, representing 54.1 percent, bachelor's degree, 193 people, representing 52.2 percent, income 10,001 - 30,000 baht, 169 people, representing 45.7 percent, position in professional level, 148 people, representing 40.0 percent, over 10 years work experience, 212 people, representing 57.3 percent. It was found that different genders, age, status, income, and work experience had no different effects on the quality of work life of the staffs in local government organization in Phatthalung province, but educational level and work position had different effects on the quality of work life. The correlation between the stress and the quality of work life was found that both physical and psychological stress affects the quality of work life of the staff in local government organization in Phatthalung province in the same direction.

Keywords: Stress, Work stress, Quality of work life

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล มีการบริหารการคลังของตนเอง ได้รับการกระจายอำนาจการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น และมีสภาพท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน สร้างการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาของตน และการเข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่างๆ ภายในชุมชนด้วยตนเอง

คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร มีส่วนสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นเป้าหมาย และผลลัพธ์ของการดูแลสุขภาพ จากสถานการณ์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญปัญหาอยู่ คือ ปัญหางานล้นมือ งานที่เพิ่มขึ้นตลอดทั้งวัน ส่งผลให้เกิดความเครียด ภาวะสุขภาพจิต แย่ลง ทำให้มองข้ามการดูแลสุขภาพของตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม นำไปสู่ปัจจัยเสี่ยงการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเครียดสะสมในระดับที่มากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อทางด้านลบต่อปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ เช่น หน่วยงานมีการะงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่ง

อาจต้องทำเป็นกลุ่มร่วมกัน หรือทำด้วยตนเอง หรือต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ผ่านมา ทุ่มเททั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามเวลา ที่กำหนด เมื่อบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการเรียกร้องให้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลด้านลบกับ บุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะความเครียดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดภาวะความเครียดทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจพร้อม ที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการป้องกันหรือ แก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญกับภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพเพื่อชีวิตของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จของงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะความเครียดและคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของ บุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะความเครียดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุงมี คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
2. ภาวะความเครียดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัด พัทลุง

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน (2) ภาวะความเครียด ได้แก่ ความเครียดทางร่างกาย และความเครียดด้านจิตใจ โดยนำมาจากแนวคิดทฤษฎี Miller & Keame (1972)

2. ตัวแปรตาม คือคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำมาจากแนวคิดของสுவินทร์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ (2540)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเครียดจากการทำงาน เป็นความเครียดชนิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวหรือเกิดขึ้นเป็นปัญหาเรื้อรัง โดยส่วนใหญ่ความเครียดนั้นมักจะเกิดขึ้นติดต่อกันเป็นเวลานาน (Cavanaugh et al., 2000) ในการศึกษาที่ใช้แบบสอบถามภาวะความเครียดของ Miller and Keane (1972) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ (1) ความเครียดทางด้านร่างกาย (Physical stress) แบ่งเป็นความเครียดชนิดเฉียบพลันและความเครียดชนิดต่อเนื่อง และ (2) ความเครียดทางจิตใจ (Psychological stress) เป็นการตอบสนองของร่างกายอย่างทันทีทันใด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความชอบ/หรือเห็นด้วย หรือความไม่ชอบ/หรือไม่เห็นด้วยของสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้คน นั้นหมายถึงคุณภาพที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ในการศึกษาที่ใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตของ สุวัฒน์ มหัตถิรินทร์กุล และคณะ (2540) ซึ่งอธิบายเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก ชดฺยย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ (4) ด้านสิ่งแวดล้อม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 8 สิงหาคม 2566 - 30 สิงหาคม 2566

1. ประชากร ที่ใช้การศึกษาค้นครั้งนี้คือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง จาก 74 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 370 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยผู้วิจัยกำหนดให้ระดับของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกระบวนการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง 74 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน โดยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการดังนี้ 1) สืบหาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุงซึ่งมีจำนวน 74 แห่ง 2) สุ่มอย่างง่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง เพื่อเก็บข้อมูล 53 หน่วยงาน และ 3) สุ่มแบบมีระบบ ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งละ 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบให้เลือกตอบเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียด โดยแบ่งความเครียดเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ซึ่งมีข้อคำถามรวม 8 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การให้คะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) 2 (น้อย) 3 (ปานกลาง) 4 (มาก) และ 5 (มากที่สุด) ตามลำดับ ซึ่งการแปลผลคะแนนดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึงภาวะความเครียดในระดับเครียดมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึงระดับเครียดมาก, ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึงระดับเครียดปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงระดับเครียดน้อย, ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึงระดับเครียดน้อยมาก

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง โดยแบ่งคุณภาพชีวิตเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีข้อคำถาม 14 ข้อ แบบสอบถามเป็น rating scale 5 ระดับ การให้คะแนน 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) 2 (น้อย) 3 (ปานกลาง) 4 (มาก) และ 5 (มากที่สุด) ตามลำดับ ซึ่งการแปลผลคะแนนดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึงคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึงระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเครื่องมือทั้ง 3 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.873

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน โดยการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย ให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าจำนวน ร้อยละ

2) ภาวะความเครียดของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ได้แก่ ความเครียดทางร่างกายและทางจิตใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) คุณภาพชีวิตของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1) สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง มีภาวะความเครียดแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และใช้

การวิเคราะห์ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยหากมีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Different (LSD)

4.2) สมมติฐาน 2 ภาวะความเครียดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 197 คน ร้อยละ 53.2 มีอายุในช่วง 33-43 ปี จำนวน 115 คน ร้อยละ 31.1 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 200 คน ร้อยละ 54.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน ร้อยละ 52.2 มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 10,001-30,000 บาท จำนวน 169 คน ร้อยละ 45.7 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ จำนวน 148 คน ร้อยละ 40.0 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 212 คน ร้อยละ 57.3

ภาวะความเครียด

ตารางที่ 1 ความเครียดจากการทำงานของกรณีศึกษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง

ความเครียด	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ระดับความเครียด
ด้านร่างกาย	2.82 (1.15)	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	3.36 (1.12)	ปานกลาง
ความเครียดโดยรวม	3.09 (1.14)	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง แสดงความคิดเห็นต่อระดับความเครียดจากการทำงานด้านร่างกายโดยรวม มีความเครียดจากการทำงานระดับปานกลาง ระดับความเครียดจากการทำงานด้านจิตใจโดยรวม มีความเครียดจากการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความเครียดจากการทำงานเฉลี่ยทั้งหมด (ทางร่างกายและจิตใจ) พบว่าบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง มีระดับความเครียดจากการทำงานในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิต

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตจากการทำงานของกรณีศึกษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง

คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ระดับความเครียด
ด้านร่างกาย	3.29 (1.09)	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	3.45 (1.10)	มาก
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.79 (1.20)	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.35 (1.56)	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตโดยรวม	3.49 (1.23)	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ ด้านจิตใจ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และด้านร่างกาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญาตร/ปวส.มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ และกลุ่มผู้ที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานทั่วไปมีแนวโน้มค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งนักวิชาการ

สมมติฐานที่ 2 ภาวะความเครียดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง โดยวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้นของภาวะความเครียดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้ตั้งตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤติ

ตัวพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.324			10.419	0.000
ด้านร่างกาย	0.190	0.039	0.221	4.924*	0.000
ด้านจิตใจ	0.481	0.041	0.533	11.187*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าความเครียดจากการทำงานทั้ง 2 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ความเครียดด้านร่างกายและความเครียดด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ภาวะความเครียดจากการทำงาน

ภาวะความเครียดจากการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความเครียดด้านร่างกายมากกว่าด้านจิตใจ ทางด้านร่างกายมากที่สุดคือเครียดจากงานจนแสดงออกทางสีหน้าโดยตรงหรือมีอาการปวดท้อง ปวดเมื่อยตามร่างกาย สาเหตุของความเครียดนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสับสนที่ต้องปฏิบัติงานหลายๆ อย่างพร้อมกัน ยกตัวอย่างเช่น บุคลากรที่ทำงานตำแหน่งธุรการ มีภารกิจต้องกรงานหลายหน้าที่ เช่น งานรับ-ส่งเอกสาร ร่างโต้ตอบหนังสือทั่วไป จัดเตรียมเอกสารการประชุมของหน่วยงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานส่วนแผนงาน ในบางครั้งยังต้องทำงานด้านการเงินและดูแลการเบิกจ่ายวัสดุสำนักงานของหน่วยงาน และทำภารกิจอื่นๆ อีกที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหากต้องทำในเวลาเร่งรีบ อาจส่งผลต่ออาการเครียดที่แสดงออกทางร่างกายหรือพฤติกรรมที่สังเกตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmad and Zia-ur-Reshid (2011) ที่กล่าวว่า การทำงานภายใต้ความเครียดระดับปานกลาง เกิดจากการมีภาระงานผิดปกติและตารางการทำงานไม่ชัดเจน นอกจากนี้ Malik (2011) ศึกษาพบสาเหตุอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดได้ ได้แก่ บทบาทที่หลากหลายเกินไป ความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน กฎระเบียบความยากของงาน ความไม่เพียงพอของผู้เชี่ยวชาญ และความต้อกรงานที่ไม่ตรงกับ ความเครียดที่ส่งผลต่อร่างกายมักจะทำให้เกิดโรคต่างๆ ซึ่งเป็นโรคที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากเชื้อโรค เช่น เวลาเครียดทำให้มีอาการนอนไม่หลับ ปวดหัว เป็นโรคกระเพาะ อาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นในระยะสั้นๆ และจะหายไปเองเมื่อพักผ่อนเต็มที่หรือผ่อนคลายแล้ว (วิรินทร์ ลือกิจตินันท์, 2553, น. 18)

ภาวะความเครียดของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ทางด้านจิตใจ พบว่า มากที่สุดเป็นเครียดจากงานจนรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพราะอาจมีสาเหตุเนื่องจากปริมาณงานมากเกินไปกว่ากำลังที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งในหน่วยงานมีแค่คนเดียว มีหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน เช่น (1) งานด้านปฏิบัติการ ต้องบริการออกตรวจสุขภาพร่างกาย ให้บริการสาธารณสุขใช้เครื่องพ่นยาฆ่าลูกน้ำ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสถิติเพื่อใช้ในการส่งเสริมสุขภาพ (2) งานด้านบริการ ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ในงานด้านสาธารณสุข เบื้องต้นแก่ประชาชน รวมทั้งงานประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานต่างๆ จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างเพียงคนเดียวอาจไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน เพราะคนคนเดียวต้องทำงานหลากหลายกิจกรรม ทั้งในและนอกพื้นที่องค์กร เมื่อมีความกดดันในงานมากจึงอาจส่งผลต่อเครียดความเครียดด้านจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติพร (2544, น. 17) ที่พบว่าความเครียดในงานที่ส่งผลต่อจิตใจอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดี การเมืองในหน่วยงาน เป็นต้น โดยจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

คุณภาพชีวิตจากการทำงาน

คุณภาพชีวิตจากการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด สาเหตุอาจเพราะว่าบุคลากร ได้รับความรู้ ข้อคำแนะนำหรือคำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น มีบรรยากาศของความเป็นมิตร ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง มีการจัดกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ โดยแข่งขันกันระหว่างผู้บริหาร สมาชิก และเจ้าหน้าที่ขององค์การการปกครองส่วนท้องถิ่น กิจกรรมกีฬานี้ช่วยสร้างความสามัคคี กระชับความสัมพันธ์ และลดช่องว่างระหว่างกันได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปัจฉญา ปุสฺณจร (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ในระดับมาก เพราะว่าพนักงานมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน สามารถพูดคุยกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ฟังพาดซึ่งกันและกันในเรื่องการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

คุณภาพชีวิตด้านจิตใจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง มีความพอใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับชีวิตและครอบครัวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีตำแหน่งงานประจำที่มั่นคง ไม่มีรายจ่ายค่าเช่าบ้านเพราะอาศัยอยู่บ้านตัวเอง บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเหล่านี้สามารถจัดการกับปัญหาในที่ทำงานได้ค่อนข้างดี และยังจัดการกับความกังวลหลายๆ ด้านได้ เช่น

ค่าใช้จ่าย ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว จึงช่วยลดความกดดันจากความเครียดทางด้านจิตใจได้ เมื่อเทียบกับเด็กจบใหม่ที่ต้องมีรายจ่ายและความกังวลอื่นๆ มากกว่าเมื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่ที่ใช้ภูมิลำเนาของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดร.ณวรรณ ศรีคำ (2555) พบว่า พนักงานขายศูนย์ดัชมิลล์ จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ รู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน และพอใจในความเป็นตัวเอง

การทดสอบสมมติฐาน 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง การเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ เท่าเทียมกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ ตัวอย่างเช่น ในหน่วยงานเดียวกัน ที่มีคนทำงานตำแหน่งเหมือนกัน มีทั้งผู้ชายและผู้หญิง สามารถเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์แผน ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมหน้าที่เฉพาะตำแหน่งของตน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเหมือนๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ (2562) ที่พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กรดังกล่าวเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเพศ

อายุของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และการฝึกฝนในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงอายุของบุคลากร ตัวอย่างเช่น พนักงานตำแหน่งพนักงานธุรการคนหนึ่งมีอายุน้อยกว่า 30 ปี ทำงานอยู่สำนักปลัด พนักงานธุรการอีกคนมีอายุมากกว่า 50 ปี ทำงานอยู่กองคลัง แม้ว่าทั้งสองคนจะมีอายุต่างกัน ทำงานอยู่คนละกอง แต่ลักษณะงานที่ทำในส่วนงานธุรการก็เหมือนๆ กัน เช่น การติดต่อประสานงาน งานเดินเอกสาร เมื่อหน่วยงานมีระเบียบใหม่ออกมาเรื่องระบบการจัดเก็บเอกสารและค้นหาที่เป็นมาตรฐาน หัวหน้างานได้ส่งบุคลากรทั้งสองคนนี้ไปอบรมเรียนรู้เรื่องระเบียบ โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นบุคลากรที่อายุน้อยหรืออายุมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุมากและอายุน้อย มีการ

ปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆ กันองค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการปฏิบัติงานที่คล้ายๆ กัน หัวหน้าไม่ลำเอียงว่าต้องให้คนโสดทำงานมากกว่า บุคลากรแต่ละคนจะคำนึงถึงเป้าหมายงานของตน โดยเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญกับปริมาณงานของตัวเอง ซึ่งบุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะโสด/สมรส/หม้าย/หย่าร้าง จะคิดว่าต้องทำงานที่ตนเองได้รับให้เสร็จทันในเวลาทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2564) พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเหมือนๆ กัน ซึ่งอาจจะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และความเร็วในการทำงาน

รายได้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ารายได้ต่อเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในพื้นที่จังหวัดพัทลุง เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของมนตรี เกิดมีมูล (2555) ที่พบว่าคนไทยที่มีรายได้สูง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจคุณภาพชีวิตสูงกว่าคนที่มียาได้ต่ำกว่า งานวิจัยนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ (2562) ที่พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สาเหตุที่ปัจจัยด้านรายได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตให้อยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร ไม่มีความเครียดเพิ่มจากการใช้จ่ายหรือมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย

อายุงานของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีอายุงานมาก (> 10 ปี) จึงมีประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ตำแหน่งนายกองค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงและปลัด กรณีที่นายกองค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ซึ่งมีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีคำสั่งให้ปลัดซึ่งเป็นลูกน้องทำงานในสิ่งที่ตนเองไม่อยากทำ แต่ปลัดจะเปลี่ยนมุมมองในการจัดการอารมณ์ น้อมรับทำตามคำสั่งอย่างสุภาพโดยไม่แสดงออกทางสีหน้าหรือทำที่ที่ตนเองไม่พอใจออกมา เพราะว่าปลัดเองมีประสบการณ์ทำงานมาก มีวุฒิภาวะสุขุม สามารถจัดการความเครียดจากงานได้ดี แตกต่างจากผลการศึกษาของ ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ (2562) ที่พบว่า อายุงานของพนักงานเรือนจำที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุงานต่างกันก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ระดับการศึกษาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. มีแนวโน้มคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า เพราะว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่า มีความรู้ความชำนาญ ความรับผิดชอบและปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดัน น้อยกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูง จึงทำให้บุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่า มีความเครียดในการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตลดลง อาจเนื่องจากบุคลากรที่จบการศึกษาสูงสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาปรับใช้กับงานอย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชุดิมา พระโพธิ์ (2558) ที่พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เพราะว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้ มีมุมมองชีวิตที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นมีน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอตาขันเขต จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆ กัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุงที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน โดยกลุ่มผู้ที่มีตำแหน่งนักวิชาการ มีคุณภาพชีวิตมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานทั่วไป สาเหตุอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จะมีค่าตอบแทนของระดับตำแหน่งทางวิชาชีพนั้นๆ และระดับตำแหน่งทางวิชาชีพก็ทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งทางวิชาชีพแล้ว บุคลากรก็จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างสุขสบาย และยังเกิดความมั่นคงและสามารถก้าวหน้าต่อในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วย ทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

การทดสอบสมมติฐาน 2

ภาวะความเครียดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า ความเครียดด้านร่างกายและจิตใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยความเครียดด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตมากกว่าด้านร่างกาย เนื่องจากปัจจัยด้านภาระงานที่มีมาก คนทำงานหนึ่งคนมีบทบาทในงานหลากหลายเกินไป ส่งผลกระทบต่อความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ตัวบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐธิดา สุวรรณภาพ (2559) ที่พบว่า

ความเครียดในการทำงานจะนำไปสู่ความเหนื่อยในการทำงานสูง เพราะความเครียดในการทำงาน เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปริมาณงาน บทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อร่างกาย จิตใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรวัยทำงาน มีประสบการณ์ทำงานมาก สถานภาพสมรสแล้ว มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความเครียดจากงานจนกระทบต่อร่างกายซึ่งอาจจะแสดงออกทางสีหน้าได้ง่าย เนื่องจากลักษณะงานหลากหลาย บุคลากรต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ บุคลากรบางตำแหน่งอาจไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรควรมีนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้พนักงานทุกคนมีความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง วางแผนการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

2. จากปัจจัยความเครียดทางร่างกายและทางจิตใจ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง โดยพบว่าความเครียดด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตมากกว่าด้านร่างกาย ดังนั้นองค์กรจึงควรมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข เช่น จัดประชุมกลุ่มย่อยๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยกัน หาจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละคน ได้มีการแลกเปลี่ยนความเห็นกัน หรืออาจจะจัดให้มีมุมนั่งพักผ่อน มุมกาแฟ ให้ได้พูดคุยกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา พระโพธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดการจัดการความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำเรือนจำพิเศษธนบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 7(3), 66–76.
- ดร.ณรรณ ศรีคำ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขาย ศูนย์ดัชนีลส์ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.

- ปัจจัยญา ปุสัณจร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, บัณฑิตวิทยาลัย.*
- มนตรี เกิดมีมูล. (2555). *คุณภาพชีวิตของคนไทย : กรณีศึกษาผู้อาศัยอยู่ในเขตเมือง. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52(3), 129–154.*
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). *ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษานาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.*
- วิรินทร์ ลือภิตินันท์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทเอสซีเอ็มสตีล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สหพร กุลณรงค์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาส. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, บัณฑิตวิทยาลัย.*
- สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ, และราณี พรมานะจิริงกุล. (2540). *รายงานการวิจัยเปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ทุก 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด. โรงพยาบาลสวนปรุงจังหวัดเชียงใหม่ กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.*
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. (โครงการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.*
- อรรธา กล้าหาญ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.*
- Ahmad, A., Zia-ur-Rehman, M., & Rashid, M. (2011). Assessing the characteristics of work-related stress in public sector organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2(10), 511–523.
- Cavanaugh, M. A., & Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65–74.

Malik, N. 2011. A study on occupational stress experienced by private and public banks employees in Quetta city. *African Journal of Business Management*. 5(8), 3063–3070.

Miller, B. F., & Keane, C. B. (1972). Encyclopedia and dictionary of medicine and nursing. Philadelphia: W.B. Saunders.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introduction Analysis. New York: Harper and Row.