

ความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
กรณีศึกษา กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์¹

STRESS AND EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN ORGANIZATION
CASE STUDY DEPARTMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY MINISTRY
OF COMMERCE

ศวันท์ ฉัตรมงคลพาณิชย์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความเครียด ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของความเครียดที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในกรมทรัพย์สินทางปัญญาจำนวน 230 คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุพจน์ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การโดยรวมมีความเครียดอยู่ในระดับน้อย สำหรับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งยังพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์แบบผกผันระดับปานกลาง และพบว่าในระดับตัวแปรย่อยของความเครียด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบทบาทในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านแนวทางการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความเครียด ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research is to determine (1) the level of stress, (2) Effectiveness in organization, (3) The relationship between stress and effectiveness in organization, (4) the effects of stress on effectiveness of personnel in organization. 230 employees were respondents. Frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to examine the data. Inferential statistic using the variance test and multiple at the 0.05 level of statistical significance. The results revealed that the level of stress of personnel in organization is at low level. Meanwhile, effectiveness in organization is at high level. In addition, we also found that stress was related to work effectiveness of personnel in organization at a significance level of 0.05, with moderate inverse correlation. And at sub factors level, Work environment factor, job role factor, colleague relation factor, workplace insecurity factor, and management methodology have Influence on effectiveness of personnel in organization.

Keyword : Stress, Effectiveness, Effectiveness in organization.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีปัจจัยความเครียดด้านต่าง ๆ หลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อคนทุกเพศ ทุกวัย ซึ่งต้องเผชิญกับความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รวมถึงคนวัยทำงานที่อาจจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเหล่านี้มากกว่ากลุ่มคนวัยอื่น เนื่องด้วยเป็นวัยที่มีภาระรับผิดชอบมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นการหาเลี้ยงชีพตนเอง หรือแม้กระทั่งการดูแลคนในครอบครัว โดยปัจจัยความเครียดที่กล่าวมานั้นอาจเกิดขึ้นจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดการแพร่ระบาดทั่วประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 และเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน สถานการณ์การเมือง สภาพเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนอกจากจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย เช่น อาการปวดหัว ปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ความผิดปกติของหัวใจ ความดันสูง โรคกระเพาะ อาการท้องผูกท้องเสียบ่อย ๆ นอนไม่หลับ ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต เช่น ความวิตกกังวล โรคซึมเศร้า อาการกลัวอย่างไร้เหตุผล อารมณ์ไม่มั่นคง โรคประสาท เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (ภาควิชาจิตเวชศาสตร์, 2558)

งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาความเครียดของคนวัยทำงานในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษากรมทรัพย์สินทางปัญญา สาเหตุจากการที่กรมทรัพย์สินทางปัญญาเป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดกระทรวงพาณิชย์ โดยโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องหมายการค้า และกฎหมายว่าด้วยสิทธิบัตร และในส่วนของกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายลิขสิทธิ์ มารวมอยู่ในหน่วยงานเดียวกันภายใต้ "กรมทรัพย์สินทางปัญญา" กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งกรมทรัพย์สินทางปัญญามีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์ รวมทั้งให้ความคุ้มครอง และปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การที่กรมมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบที่หลากหลายด้านอาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเครียดในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาความเครียดของคนวัยทำงานในหน่วยงานราชการ จึงได้สนใจทำการศึกษา เรื่อง ความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามในการวิจัย

ความเครียดส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความเครียดของบุคลากรในองค์กร
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษากรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความเครียด ความเครียด (stress) เป็นภาวะทางความรู้สึกหรือทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน หวาดกลัว วุ่นวายใจ ตื่นตระหนก ไม่สบายใจ วิตกกังวล เมื่อประเมินว่าประเด็นปัญหานั้นไม่สามารถแก้ไขได้ทันที หรือการดำเนินชีวิตตามปกติก็จะส่งผลต่อสภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นเป็นสิ่งคุกคามต่อการปฏิบัติงาน (เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล, 2563, หน้า 261)

2. ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน โดยทฤษฎีความพึงพอใจในงานกล่าวถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณงานและลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ส่วนเป็นสาเหตุให้บรรเทาความรู้สึกเครียดจากการทำงานได้ (จุฑามาศ ปิยารุทธ์กษณ์, 2553) หากความเครียดสูงก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ความเครียดมีผลมาจากความคาดหวังในผลลัพธ์มากเกินไป หากผลลัพธ์สอดคล้องกับความคาดหวังก็จะลดความเครียดลงได้

3. ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุดของประเทศ ถือเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า และประชาชนมีความสุข ซึ่งเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเกิดความรู้สึกดีกับงานที่ทำ และองค์กร ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง และคุณภาพองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ทั้งยังเป็นการสร้าง

ประสิทธิภาพของงาน (คาริณท์ บัวทอง, 2554) ซึ่งความเครียดในการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

4. ทฤษฎีประสิทธิผลประสิทธิผล หมายถึง การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ประสิทธิภาพจึงเป็นค่านิยมที่การบริหารงานภาครัฐให้ความสำคัญ เพราะการบริหารงานภาครัฐมักไม่เน้นกำไรยกเว้นงานรัฐวิสาหกิจ โดยปกติการบริหารงานภาครัฐก็คือการให้บริการแก่ประชาชน (อุทัย เลาหวิเชียร, 2563, หน้า 42)

5. ทฤษฎีการวัดประสิทธิผลดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ได้บรรยาย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าดัชนีชี้วัดความสำเร็จ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบบูรณาการของ (Hoy & Miskel 1991, หน้า 381) เป็นการบูรณาการระหว่างรูปแบบยึดเป้าหมาย รูปแบบเชิงระบบ และรูปแบบกลยุทธ์ตัวแปรแสดงประสิทธิผลขององค์การมี 4 ประการ คือ

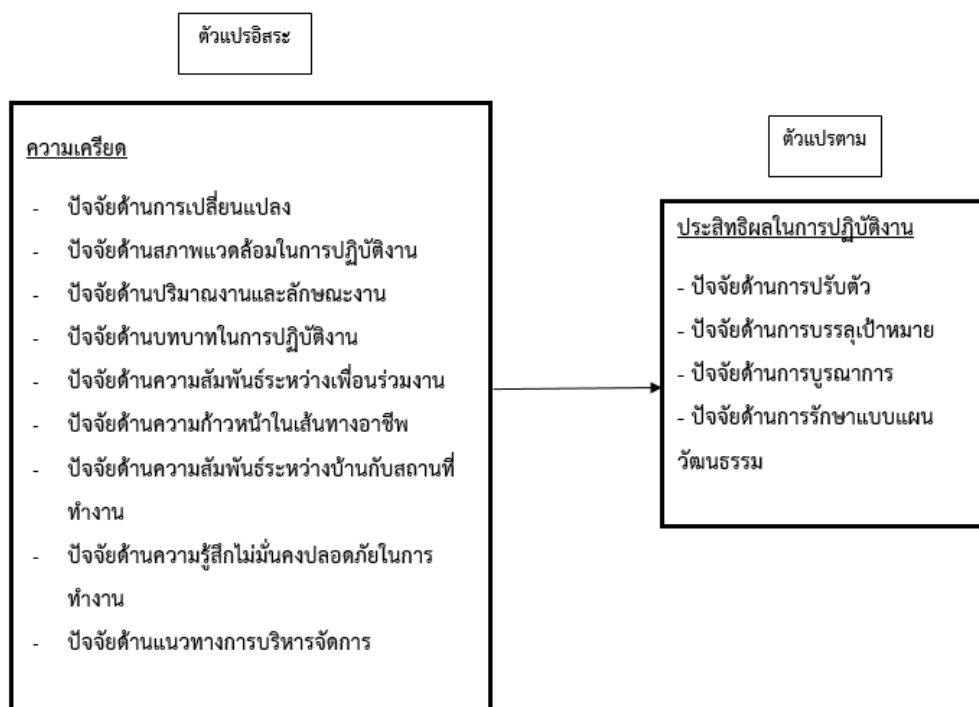
1. การปรับตัว (Adaptation) คือ นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) และการพัฒนา (Development)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) คือ ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้ทรัพยากร (Resource Acquisition) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์การ (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict)

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) คือ ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central life Interests) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (Identity)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษากรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 538 คน ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 230 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระ (ด้านความเครียด) 9 ปัจจัย ตัวแปรตาม (ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน) 4 ปัจจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความเครียด เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความเครียดของบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 9 ปัจจัย จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย จำนวน 20 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
ความเครียด	0.918	45
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.892	20
รวม	0.857	65

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 230 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับความเครียด ทั้ง 9 ปัจจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ทั้ง 4 ปัจจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ความเครียด

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับเครียดมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับเครียดมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับเครียดปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับเครียดน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับเครียดน้อยที่สุด

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรกรณีศึกษา กรมทรัพย์สินทางปัญญา สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง มีอายุ 20 ปี ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท ต่อเดือน และมีสถานภาพโสด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 2.53 ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ มีความเครียดอยู่

ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และลักษณะงาน มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ด้านแนวทางการบริหารจัดการ มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ด้านการเปลี่ยนแปลง มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ด้านบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.83 ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านการปรับตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านการบูรณาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ระดับของความเครียดของบุคลากรในองค์กร พบว่า ความเครียดของบุคลากรในการอยู่ในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในด้านต่าง ๆ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r มีค่าเท่ากับ -0.440 แสดงว่าความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในขณะที่ค่าของ r เป็นลบ หมายความว่า มีความผูกพันกันแบบผกผัน กล่าวคือ เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะลดลง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า มีตัวแปรอิสระ (ความเครียด) อย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม (ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน)

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ปัจจัยความเครียดบางประการ อาจไม่ส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม ผู้วิจัยอาจเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายด้านอาชีพ เพื่อให้ครอบคลุมการส่งผลของปัจจัยความเครียดได้ครอบคลุม และครบถ้วนมากขึ้น

2. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยได้นำมาวิจัยมีความสามารถในการทำนายได้เพียง 52.1% อีก 47.9% อาจเป็นตัวแปรด้านอื่น ๆ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีตัวแปรอื่นที่สามารถใช้ในการศึกษาครั้งต่อไปได้ เช่น พันธุกรรม (The Genes) พันธุกรรม ที่มีการถ่ายทอดกันมาจากบรรพบุรุษจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วยจากผลการศึกษาของ Stephen P. Robbins พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีผลมาจากการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาที่ได้สรุปผลไว้ข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานและลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และด้านแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อลดระดับความเครียดในองค์กร ให้น้อยลงผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือ เพิ่มนโยบายการอบรมด้านเทคโนโลยีให้บุคลากร รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของงาน สนับสนุนให้มีการวางแผนในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น และจัดให้มีนโยบายการสื่อสารจากผู้บริหารเรื่องวิธีการประเมินการและวัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความเครียดกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะบุคลากรในกรมทรัพย์สินทางปัญญาเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่มในการศึกษาครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับกระทรวง หรือ อาจมีการศึกษาขยายขอบเขตเพิ่มเพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาครั้งนี้

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความเครียดของบุคลากรในองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อลดความเครียดที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรลดลง

บรรณานุกรม

กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์. (2559). กรมทรัพย์สินทางปัญญา.

จุฑามาศ ปิยะารุลักษณะ. (2553). ความพึงพอใจและความเครียดกบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญอักษร โฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)

คาริณท์ บัวทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการท างานและคุณภาพชีวิตของ
พนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน).
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่2).
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์. (2558). คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน (พิมพ์ครั้งที่3). พิมพ์ที่ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด.

Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). Educational Administration : Theory Research and Practice:
4th ed. New York : Harper Collins.