

ความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค¹

Stress affects the productivity of personnel Division of General
Communicable Diseases, Department of Disease Control.

กัณธิษา ม่วงพัฒน์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค จำนวน 150 ราย มีผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้ บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานการณ์ COVID-19 ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : 1) ความเครียด 2) การท างาน 3) ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this study were: 1) To study stress levels of personnel of the General Communicable Diseases Division, Department of Disease Control 2) to study stress management factors affecting the work efficiency of personnel of the General Communicable Disease Division, Department of Disease Control 3) to study personal factors that affect Effectiveness of the personnel of the General Communicable Disease Division, Department of Disease Control. The sample group used in this research was 150 personnel of the General Communicable Disease Division, Department of Disease Control with the following hypothesis testing results. The results of hypothesis testing are as follows: Personnel of the General Communicable Diseases Division, Department of Control had a moderate level of stress. Which is based on the assumptions established Management system factors Working environment and the situation, COVID-19 does not affect work efficiency. Was statistically significant at 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

and the relativity factor of co-workers. Affect work efficiency Was statistically significant at 0.05 which was based on the assumptions set.

Key word: 1) strain 2) The work 3) effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีความเปลี่ยนแปลงไปมาก มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวของหน่วยงานภาครัฐนั้น มีการปรับตัวในหลากหลายรูปแบบ สาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดยังมีอยู่มากมายหลายประการแตกต่างกัน เนื่องจากธรรมชาติของความเครียด คือ สถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่ทำให้เกิดระดับความเครียดในตัวบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน สภาพเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยจากการทำงาน 2) ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล

นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่า ความเครียดในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการรับรู้ ว่าตนเองเหมาะสมกับงานหรือไม่ ดังนั้นสาเหตุของความเครียดในการทำงานจึงไม่ใช่สาเหตุเดียวที่ทำให้เกิดความเครียด กล่าวได้ว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. บทบาทในองค์กรหรือหน่วยงาน
2. ลักษณะงาน
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ปัจจัยนอกองค์กร
5. ลักษณะงานที่ขาดการติดต่อกับสังคมเป็นเวลานานอยู่เสมอ
6. งานที่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและลักษณะของงาน
7. ทำงานโดยไม่ทราบมาตรฐานของหน่วยงานนั้น
8. ค่าตอบแทนต่ำหรือขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหน่วยงาน
9. ขาดอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
10. งานหนักและมากเกินไปมีโอกาสเกิดความผิดพลาด
11. ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไม่ดี
12. การเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
13. การติดต่อสื่อสารไม่ดีทั้งกับผู้ป่วยและกับผู้บริหาร
14. ทำงานน่าเบื่อหน่าย
15. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

ที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น เป็นเพียงบางส่วน ซึ่งสาเหตุเหล่านั้นยังมีอีกมากมายหลายประการตามแต่บุคคล โดยสาเหตุที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่งแล้วก่อให้เกิดความเครียด เมื่อเกิดขึ้นกับอีกบุคคลหนึ่งก็อาจไม่ก่อให้เกิดความเครียดได้

กองโรคติดต่อทั่วไป โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กรได้ดำเนินการสำรวจความสุขของบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม – 9 สิงหาคม 2562 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ

พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 184 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ Happonometer ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีบุคลากรของกองฯ เข้าตอบแบบสำรวจจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72 อายุระหว่าง 21-38 ปี (Gen Y) ร้อยละ 50 สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57 ปฏิบัติงานด้านสนับสนุน ร้อยละ 42 ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 82 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี ร้อยละ 38

ระดับความสุขของบุคลากรภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.44 อยู่ในระดับ “มีความสุข” เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ทุกมิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความสุข” โดยมิติที่มีค่ามากที่สุดคือ มิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.52 รองลงมา คือ มิติน้ำใจดี (67.92) มิติสุขภาพดี (65.58) มิติครอบครัวดี (64.29) มิติสังคมดี (63.23) มิติไฟดี (61.91) มิติการงานดี (61.44) มิติผ่อนคลายดี (54.58) และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มิติการเงินดี (52.52)

จากการสำรวจพบว่า ระดับการไม่มีความสุขของบุคลากรนั้น อยู่ในมิติผ่อนคลายดี ในเรื่องของความรู้สึกโดยรวมว่าได้รับการผ่อนคลาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 49.68 และรองลงมาคือชีวิตโดยรวมเป็นไปตามที่คาดหวังอยู่ที่ 49.35 ต่อมาพบในมิติไฟดี ในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 48.38 มิติการเงิน เงินเก็บออมในแต่ละเดือน 31.66 และค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย (45.29) และสุดท้ายมิติการงานดี งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ (45.45)

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับที่ไม่มีมีความสุขในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาตนเอง ผลตอบแทนที่ได้รับและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

ดังนั้น ความเครียด อาจกล่าวได้ว่า เป็นภัยเงียบและเป็นโรคที่เราไม่สามารถมองเห็นได้ หากแต่ไม่ได้ใส่ใจและบริหารจัดการอย่างถูกวิธี ก็จะนำมาซึ่งปัญหาที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นและไม่สามารถแก้ไขได้ในที่สุด ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ทุก ๆ คนในองค์กรจึงมีหน้าที่ที่จะต้องร่วมกันบริหารจัดการ เพื่อไม่ให้ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาความเครียดของบุคลากรในสังกัดกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค จึงได้สนใจการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการศึกษาอาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปรับปรุง ลดความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค

คำถามในการวิจัย

- 1) บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค มีระดับความเครียดอยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยการจัดการความเครียดส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค หรือไม่
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยด้านการจัดการความเครียดส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค
- 3) บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎี: ประสิทธิภาพ

Gibson Others (1982: 812) กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับโดยตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใดและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ
- 4) ความสามารถในการปรับตัว
- 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

แคพลอว์ (Caplow. 1964 : 89, อ้างถึงใน ภรณ์ มหามนต์.) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

- 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
- 2) ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ

- 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
- 4) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ

พาร์สัน (Parson. 1960 : 99, อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ.) ได้เสนอความคิดใน การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

- 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
- 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
- 3) การบูรณาการ (Integration)
- 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

แนวคิดและทฤษฎี: ความเครียดในการทำงาน

Cooper, Cary L., Sloan, Stephen J. and William, (1988: 1-3) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงาน คือ การลาออกและการขาดงานของบุคลากร อัตราการ เจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียดไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองโลกในแง่ของผลกระทบต่อความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้ เช่น การทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด การมาทำงานสายมากขึ้น ทำงานเลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ การลี้เลไม่กล้าตัดสินใจ หรือมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่นและได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ โดยที่ 5 ปัจจัยแรกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ของงานที่ทำส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับความสุขของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของ
- 1.2 ภาระงาน
- 1.3 ชั่วโมงการทำงาน
- 1.4. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่
- 1.5 ความเสี่ยง

2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร

- 2.1 ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่
- 2.2 ความขัดแย้งของบทบาท

3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน

การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งความปลอดภัยในงาน

5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร

เกิดจากลักษณะองค์กรมักเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและวิถีหรือรูปแบบการจัดการภายในองค์กร

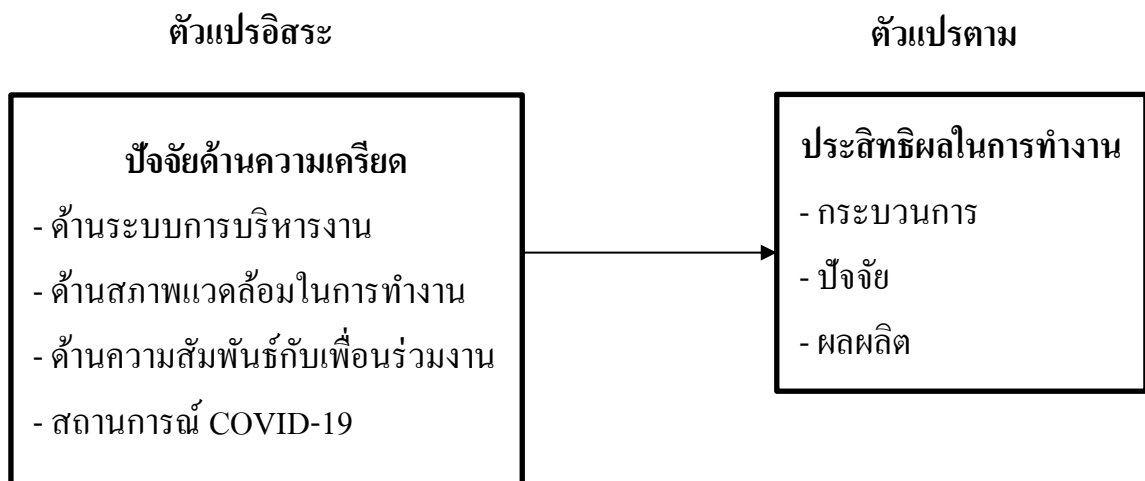
6. ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มักเกิดจาก 3 รูปแบบ ดังนี้

6.1 ความขัดแย้งที่เป็นผลมาจากการมีเวลาและพลังงานอย่างจำกัด

6.2 ความขัดแย้งเป็นผลมาจากพฤติกรรม

6.3 ความขัดแย้งกับความต้องการของงานและครอบครัว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรคใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample) จากบุคลากร กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค ตามสูตรหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1970) จากประชากร 240 ราย กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงกำหนดกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัยในจำนวน 170 ราย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.00) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 41.30) สถานภาพโสด (ร้อยละ 64.00) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.60) ตำแหน่งประเภททั่วไป (ร้อยละ 38.00) และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 20.70)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด

พบว่าปัจจัยการจัดการความเครียดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านสถานการณ์ COVID-19 (ร้อยละ 3.13) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 2.89) ด้านระบบการบริหารงาน (ร้อยละ 2.85) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 2.41)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

พบว่าประสิทธิผลในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านผลผลิต (ร้อยละ 3.67) ปัจจัย (ร้อยละ 3.45) และด้านกระบวนการ (ร้อยละ 3.45)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานการณ์ COVID-19 ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากการวิจัย

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร ควรจัดสรรให้บุคลากรได้จัดทำกิจกรรมการตัดการความเครียดในแต่ละวัน หรือในช่วงสัปดาห์ละ 1-2 วันเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรจัดการความเครียดในภาวะต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน

1.2) กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร ควรตั้งงบประมาณในการจัดทำกิจกรรม เนื่องจากกิจการการงานประดิษฐ์ใช้ในการปรับเปลี่ยนความคิดเมื่อได้ผลงานแล้วสามารถสร้างรายได้ให้กับกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร

2) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1) ควรมีการศึกษาค้นคว้า อุปสรรค และสาเหตุอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2) ควรศึกษาถึงศักยภาพและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในกองโรคติดต่อทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3) ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือภาคปฏิบัติ

3.1) บุคลากรที่มีความเครียด ควรมีส่วนร่วมการฝึกอบรมการจัดการความเครียด เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการผ่อนคลายร่างกาย จิตใจ และการปรับเปลี่ยนความคิด

3.2) ผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไปหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ดูแลบุคลากร ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมงานประดิษฐ์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างต่อเนื่องตามความถนัดของแต่ละบุคคล

4) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

4.1) ควรทำการศึกษาวิจัยในปัจจุบันอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ด้านบทบาท ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ และด้านบทบาทและหน้าที่ส่วนบุคคล เพื่อประโยชน์ในการจัดการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ อาจจะต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4.2) ควรมีการศึกษาเชิงทดลอง โดยกำหนดโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมพฤติกรรมและการเผชิญความเครียดที่เหมาะสมของบุคลากร

4.3) ควรมีการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบของกิจกรรมเฉพาะ สำหรับใช้ลดความเครียดและส่งเสริมพฤติกรรมและการเผชิญความเครียดของบุคลากร ที่มีปัญหาด้านอื่น ๆ ด้วย

บรรณานุกรม

- ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเด็ยสโตร์.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
เทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.มุกดา ศรีรัมย์และคณะ. (2540). จิตวิทยา
ทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Caplow, T. (1964). **Principles of Organization**. New York : Harcourt, Brace and World.
- Cooper, C.L.,Sloan, S. J. & Williams,S. (1988). **Occupational stress indicator: Management
guide**. Nelson: NFER Nelson.
- Gibson, Jame. L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. (1982). **Organization:
Behavior Structure, Process**. 6 th ed. Plano, TX : Business Publication
- Parsons, T. (1960). **Structure and process in modern societies**. New York: The Press Clench.