

การศึกษาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการกรมทหารราบที่ 6 จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ให้เกิดความเครียด ส่งเสริมให้เกิดความสุขสนุกกับงาน เป็นการวิจัยสนาม (Field Research) โดยทำการค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตลอดจนศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ เอกสาร บทความ และสิ่งตีพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนของกองบังคับการกรมทหารราบที่ 6 และกองร้อยหน่วยขึ้นตรง จังหวัดอุบลราชธานีที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบันปีงบประมาณ 2548 รวมทั้งสิ้น 265 นาย เลือกมาทั้งหมด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้อมูลทั่วไปนำเสนอด้วยความถี่ ร้อยละ ส่วนปัจจัยที่มีผลกับความเครียดในการปฏิบัติงานด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way Analysis of variance) โดยใช้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไป นายทหารชั้นประทวนมีชนชาติมากที่สุด ร้อยละ 44.5 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 66.4 เป็นพลจัตมาที่สุด ร้อยละ 20.8 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 75.4 สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 89.1 อายุราชการระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.7 รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ร้อยละ 67.6 มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ร้อยละ 89.8 โดยมีภาระครอบครัวในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.9 ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 51.4 ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน ร้อยละ 88.7

2. สภาพความเครียดของการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมความเครียดของการปฏิบัติงานในกำลังพลนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดด้านร่างกายอยู่ในระดับสูง และความเครียดด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน้าที่ในปัจจุบันและการรับผิดชอบในครอบครัว ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ การสนับสนุนของครอบครัว และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาถึงแม้ความเครียดในการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความเครียดด้านร่างกายอยู่ในระดับสูง อาการแสดงคือหลับไม่สนิท และมีความลำบากในการตัดสินใจ ดังนั้นกองบังคับการกรมทหารราบที่ 6 ควรจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพจิต โดยมีประเมินภาวะสุขภาพจิตของกำลังพลอย่างน้อยปีละครั้ง มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันหรือการลดความเครียด ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย มีการให้การปรึกษาเพื่อคลายเครียด และในรายที่พบความเครียดมากกว่าปกติสมควรส่งพบผู้เชี่ยวชาญ การดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำเพื่อให้กำลังพลสามารถจัดการกับความเครียดด้วยตัวเองได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองทัพ

2. ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมทั้งให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และควรมีระบบการจัดสวัสดิการให้กับกำลังพลนายทหารชั้นประทวน โดยเฉพาะในรายที่มีภาระรับผิดชอบในครอบครัวมากเพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. ปรับปรุงระบบงานของกองทัพบก ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น จัดระบบให้มีการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งในลักษณะสั้นไหล และให้โอกาสในการรับราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

The study aimed to measure the work stress of non-commissioned army officers and the factors contributing to their work stress, in order to make some recommendations to reduce their work stress but to make them enjoy their work. This field research obtained the related theories and concepts from documents, books, journal articles, dissertations, and other related publications. A questionnaire was used as the instrument to collect the data from 265 selected non-commissioned army officers under Command Unit of The 6th Infantry Regiment and Subordinated Company directly reported to The 6th Infantry Regiment in Ubonratchathani Province. These army officers worked in Ubonratchathani in the fiscal year 2005. Frequency and percentage were used to describe the general background information of the respondents, and mean and standard deviation to describe the factors contributing to their work stress. The hypotheses were tested by using t-test and F-test (One – way Analysis of Variance) at the 0.05 level of statistical significance.

The findings were briefly stated as follows.

1. General background information. Most of the non-commissioned army officers were in the rank of sergeant (44.5%). They were more than 40 years old (66.4%). and were drivers (20.8%). They finished secondary school (75.4%) and were married (89.1%). They served in the army for 21- 25 years (36.7%). They could not meet

ends meet (67.6%) and had to support their families (89.8%). The family burden was moderate (58.9%) and they received moderate support from their families (51.4%). In work, they had to urgently make a decision (88.7%).

2. Work stress. Overall, the non-commissioned army officers experienced moderate stress. The physical stress was high, while the mental was moderate.

3. Hypothesis testing. The factors significantly contributing to their work stress were current responsibility and family burden. On the contrary, the factors that had no impact on their work stress were official rank, age, work experience, education, sufficiency of income, support from the family, and nature of work.

Recommendations

1. Although the non-commissioned army officer experienced moderate mental stress, but their physical stress was high. The symptoms were inability to sleep soundly and having difficulty in making a decision. Therefore, Command Unit of The 6th should hold some activities to better their mental health. In fact, the mental health of all non-commissioned army officers should be checked at least once a year. They should also be provided with a knowledge about how to prevent or reduce stress. They should also be encouraged to exercise regularly. Next, some consultation should be given to those who experience stress. For those who experience higher stress than normal, they should be sent to psychiatrist. The activities for reducing the stress of non-commissioned army officers should regularly be carried out so that they can handle their own stress, which will, in turn, affect the efficiency of the army.

2. The non-commissioned army officers should be assigned the right job or the job that fit their knowledge and skills. They should be made to have job satisfaction. The welfare system should match their needs, especially those who had a heavy family burden. This can partly help them to reduce their work stress.

3. Job incentives should also be provided for them. For example, there should be a promotion system that enables them to move the career ladder automatically. In addition they should be given an opportunity in their work in order to boost their work morale.