

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร
กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

Internal Organizational Environmental Factors Effects on the Stress Levels of Military Police in
Military Police Battalion Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters

อรนันท์ กลันทประ¹ ชนีนีนาถ สุวรรณมณี²

Oranan Kalantapura¹ Chonneenat Suwanmanee²

Corresponding Author's Email: Chonneenat.s@ku.th²

(Received: January 11, 2024; Revised: April 25, 2024; Accepted: May 2, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 นาย โดยการดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สูตรของเครซีและมอร์แกน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานในระดับมาก และในระดับน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การศึกษาสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน และ 4) สิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตามยังพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความเครียด

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Lecturer, Master of Arts Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Student, Master of Arts Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Abstract

This quantitative research studies the effects of internal organizational environmental factors on the stress levels of Military Police in Military Police Battalion, Office of the Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. The study has four primary objectives: 1) to study the stress levels of Military Police in Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters; 2) to examine the organizational environmental factors within Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters; 3) to compare the stress levels among Military Police in Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters, based on personal factors; and 4) to investigate organizational environmental elements affecting the stress levels of military inspectors. The researcher anticipates that this study will be a valuable resource for commanders at the Royal Thai Armed Forces Headquarters, providing guidance on stress resolution and promoting better mental health among military inspector subordinates. The study employed 63 participants selected through simple random sampling. Data collection was conducted through questionnaires using the Krejcie and Morgan formula. Data analysis involved basic statistical methods, including frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation coefficient, with a statistical significance level of .05.

The results indicate that: 1) the overall stress levels of Military Police in Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters, were generally low; 2) environmental factors within Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters, showed a high level of opinion regarding roles and responsibilities in the workplace; 3) stress levels of Military Police in Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters, separated by personal factors, varies based on marital status. However, age, education level, personal income, and length of work showed no differences in stress levels; and 4) elements within the organizational environment, including organizational structure, workplace atmosphere, professional advancement, and relationships with coworkers, were found to be associated with the stress levels of Military Police in Military Police Battalion, Office of Headquarters of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. However, the characteristics of work, roles, and responsibilities were reported to have no effect on their stress levels.

Keywords: personal factors, organization environment, the stress

ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญ กับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม และยังเป็นช่วงเวลาที่มีความจำเป็นของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 - 2570 อาจส่งผลให้ประชาชนเกิดความเครียดซึ่งความเครียดถือเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นได้เสมอกับทุกคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

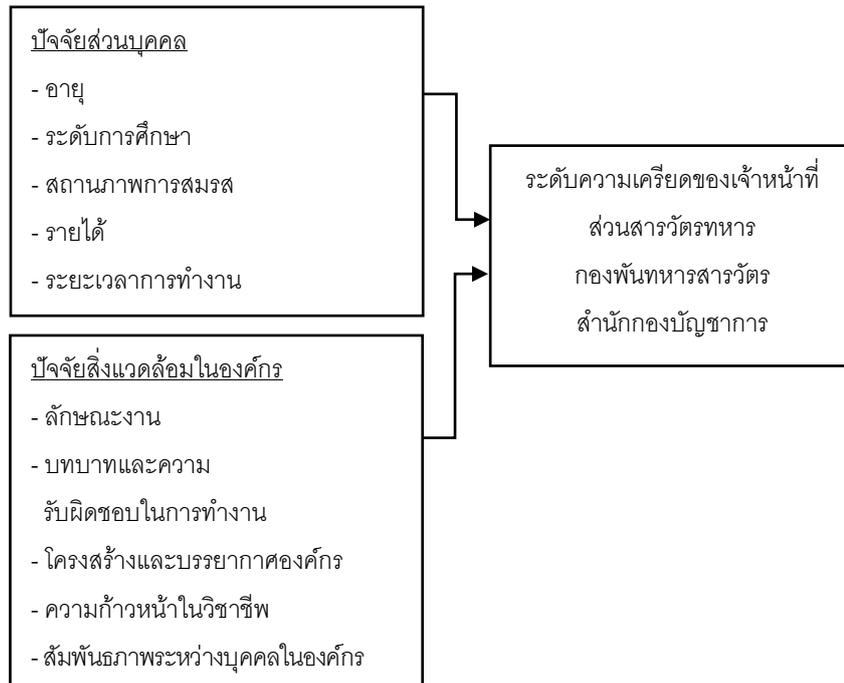
โดยความเครียดเป็นสิ่งที่ร่างกายตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เรามีการตอบสนองต่อเรื่องราวต่างๆ ที่เข้ามากระทบ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ แท้จริงแล้วความเครียดนั้นเป็นปฏิกิริยาตอบสนองอย่างหนึ่งของร่างกายที่มีต่อเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ไม่ว่าจะจากภายในตัวเองหรือจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ความเครียดสามารถเกิดได้ทุกแห่งทุกเวลา อาจเกิดจากสาเหตุ ภายนอก เช่น การย้ายบ้าน การเปลี่ยนงาน ความเจ็บป่วย การหย่าร้าง ภาวะว่างงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ครอบครัว ความเครียดเป็นระบบเตือนภัยของร่างกาย ให้เตรียมพร้อมที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีความเครียดน้อยเกินไปและมากเกินไปไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ ส่วนใหญ่เข้าใจว่าความเครียดเป็นสิ่งไม่ดีที่ก่อให้เกิดอาการปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ หัวใจเต้นเร็ว แน่นท้อง มือเท้าเย็น แต่ความเครียดก็มีส่วนดี เช่น ทำให้เรามีความตื่นตัวความท้าทายและความสนุก

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา จึงได้เลือกที่จะศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย เนื่องจากเจ้าหน้าที่สารวัตรทหาร ต้องปฏิบัติภารกิจ แก่ไขข้อขัดข้องได้ในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดความกดดัน ในการปฏิบัติภารกิจไม่เป็นเวลา ปฏิบัติงานกลางแจ้ง และมีภาวะกดดันในภารกิจสูง เมื่อเกิดข้อผิดพลาด จะส่งผลเสียอย่างร้ายแรง ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น ทำให้รู้สึกท้อแท้ในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ถ้าหากไม่สามารถจัดการความเครียดได้ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร ที่อาจจะไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลต่อการเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ ส่งผลต่อการสนับสนุนภารกิจของกองทัพต่อไป ตามประเด็นยุทธศาสตร์กองบัญชาการกองทัพไทย ว่าด้วยเรื่องของการเสริมสร้างสมรรถนะ และความพร้อมในการป้องกันประเทศนั้น การพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร ก็จะสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและ ได้มาตรฐาน ตอบสนองภารกิจป้องกันประเทศ ได้ตามที่กองบัญชาการกองทัพไทยมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์ ย่อมจะทำให้สมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มี ความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพบกไทย จำนวน 75 นาย กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพบกไทย จำนวน 63 นาย โดยการดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) สูตรของของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และผลงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียด เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามก่อนที่จะทำการสำรวจภาคสนาม โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบ โดยได้ (Try - Out) กับเจ้าหน้าที่ส่วนหมวดยานยนต์ กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพบกไทย ซึ่งมีการจัดองค์ประกอบคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 นาย มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่า Cronbach Alpha ค่าความเชื่อมั่น (Nunnally, 1978) ได้กำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือ ซึ่งในการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.88 ก่อนที่จะส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูล กับเจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน จำนวน 30 นาย โดยได้กำหนดแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย 5 คำถาม คือ อายุ ระดับศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพบกไทย เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยประกอบด้วย ด้านลักษณะงานกับระดับความเครียดใน

การทำงานบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรกับระดับความเครียดในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับระดับความเครียดในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับระดับความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้แบบวัดระดับความเครียด SPST - 20 ของกรมสุขภาพจิต โดยมีทั้งหมด 20 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมาจากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลทางเอกสารต่างๆและเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียดจากแบบสอบถาม ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียด ในรูปแบบ Google form ตั้งแต่วันที่ 4 กันยายน ถึงวันที่ 15 กันยายน 2566 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 63 นาย

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าได้ทำการวิเคราะห์ข้อ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน (Basic Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร รวมถึงแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียดของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

คำถามในระยะ 6 เดือน ที่ผ่านมา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กลัวทำงานผิดพลาด	1.98	0.77	น้อย
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	1.98	0.89	น้อย
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.11	1.06	น้อย
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง ดิน	1.92	1.00	น้อย
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.03	1.05	น้อย
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	2.29	1.17	น้อย
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	1.81	0.93	น้อย
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	1.86	0.88	น้อย
9. ปวดหลัง	1.84	1.00	น้อย
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	1.76	0.91	น้อย
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	1.83	1.07	น้อย
12. รู้สึกวิตกกังวล	1.78	1.02	น้อย
13. รู้สึกคับข้องใจ	1.81	1.01	น้อย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คำถามในระยะ 6 เดือน ที่ผ่านมา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
14. รู้สึกโกรธ หรือหงุดหงิด	1.83	0.91	น้อย
16. ความจำไม่ดี	1.75	1.08	น้อย
17. รู้สึกสับสน	1.75	0.98	น้อย
18. ตั้งสมาธิลำบาก	1.71	1.02	น้อย
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	1.75	1.02	น้อย
20. เป็นหวัดบ่อยๆ	1.73	0.94	น้อย
รวม	1.86	0.80	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลระดับความเครียด เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหารกองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดมากที่สุด คือ เงินไม่พอใช้จ่าย (ข้อ 6) ($\bar{X} = 2.29$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเครียดน้อยที่สุด ได้แก่ ตั้งสมาธิลำบาก (ข้อ 18) ($\bar{X} = 1.71$)

ตารางที่ 2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพไทย

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.71	0.63	มาก
2. ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน	3.94	0.62	มาก
3. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	3.84	0.67	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.68	0.77	มาก
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร	3.87	0.61	มาก
รวม	3.81	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยว่าองค์กรมีปัจจัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.77)

ตารางที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหารกองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำ มีลักษณะรูปแบบใหม่อยู่เสมอ	3.57	0.76	ปานกลาง
2. งานที่ท่านทำ มีวิทยุสื่อสารที่สามารถสื่อสารได้ชัดเจน	4.14	0.78	มาก
3. งานที่ท่านทำ มียานพาหนะเพียงพอกับงานที่ได้รับ	3.67	0.82	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	\bar{X} .	S.D.	แปลผล
4. หน่วยงานของท่านมีอากาศที่บริสุทธิ์ ปราศจากมลพิษ ฝุ่น คาร์บอน	3.56	0.93	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านปราศจากเสียงดังรบกวน	3.63	0.90	ปานกลาง
รวม	3.71	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านลักษณะงานเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำ มีวิทยุสื่อสารที่สามารถสื่อสารได้ชัดเจน (ข้อ 2) ($\bar{X} = 4.14$) และกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอากาศที่บริสุทธิ์ ปราศจากมลพิษ ฝุ่น คาร์บอน (ข้อ 4) ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	แปลผล
1. ในหน่วยงาน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน	3.89	0.90	มาก
2. งานที่ท่านทำ มีปริมาณที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.76	0.86	มาก
3. งานที่ท่านทำ ตรงกับความสามารถ และความถนัดของท่าน	4.00	0.65	มาก
4. งานที่ท่านทำ มีระยะเวลาเหมาะสม เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.87	0.68	มาก
5. งานที่ท่านทำ เป็นงานสำคัญของส่วนงาน	4.17	0.66	มาก
รวม	3.94	0.62	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำ เป็นงานสำคัญของส่วนงาน (ข้อ 5) ($\bar{X} = 4.17$) และความถนัดของท่าน (ข้อ 3) ($\bar{X} = 4.00$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำ มีปริมาณที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ข้อ 2) ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 5 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหารกองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	\bar{X} .	S.D.	แปลผล
1. ที่ทำงานของท่าน มีความยืดหยุ่นของกฎระเบียบ และข้อบังคับ	3.79	0.63	มาก
2. ที่ทำงานของท่าน ทำให้รู้สึกสบายใจ และไร้กังวลที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.83	0.73	มาก
3. ที่ทำงานของท่าน มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.08	0.73	มาก
4. ที่ทำงานของท่าน มีการสนับสนุนอาหาร	3.83	0.93	มาก
5. ที่ทำงานของท่าน มีการสนับสนุนเครื่องมือ	3.67	0.95	มาก
รวม	3.84	0.67	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ทำงานของท่าน มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน (ข้อ 3) ($\bar{X} = 4.08$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ที่ทำงานของท่าน มีการสนับสนุนเครื่องมือ (ข้อ 5) ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 6 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหารกองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบ	3.73	0.90	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.83	0.79	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างสม่ำเสมอ	3.65	0.88	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนยศ	3.52	0.96	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนที่ส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	3.65	0.86	ปานกลาง
รวม	3.68	0.77	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ข้อ 2) ($\bar{X} = 3.83$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนยศ (ข้อ 4) ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 7 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหารกองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.94	0.67	มาก
2. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.76	0.73	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี	3.81	0.80	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการใช้คำพูดที่ดี	3.90	0.71	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการใช้คำพูดที่ดี	3.95	0.77	มาก
รวม	3.87	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพื่อนร่วมงานของท่านมีการใช้คำพูดที่ดี (ข้อ 5) ($\bar{X} = 3.95$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ข้อ 2) ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความเครียด	Sig.
อายุ	.400
ระดับการศึกษา	.293
สถานภาพการสมรส	.003
รายได้	.638
ระยะเวลาการทำงาน	.441

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า Sig .003 การศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามก็พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันไม่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 สิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร	ส่งผลต่อความเครียด	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงาน	-.241	.057
2. ด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน	-.219	.084
3. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	-.283	.025
4. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	-.269	.033
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร	-.333	.008

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 การศึกษาสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ พบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ โดยมีค่า p-value อยู่ที่ .025, .033, .008 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามยังพบว่า ด้านลักษณะงานและด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิสนี รุจิรังสีเจริญ และ คณะ (2564) อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการวางแผน บริหารจัดการที่ดีมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน

ผู้บังคับบัญชามีการสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่เสมอ อีกทั้งภารกิจของทหารเป็นงานที่มีความกดดันสูง ทั้งสภาพแวดล้อมและภารกิจต่างๆ ทหารจึงต้องถูกฝึกฝนให้มีความเข้มแข็ง อดทน ควบคุมความรู้สึก และตื่นตัวกับทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ความเครียดจะถูกควบคุมและนำไปใช้ในทางบวก

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานด้านลักษณะงาน ก่อนปฏิบัติได้กำหนดหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และบรรยากาศขององค์กร ที่ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในหน่วย ไปเป็นด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันดี ผ่องใส (2561) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับดี

3. ผลการศึกษาเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน พบว่า

3.1 เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ทุกช่วงอายุปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกันที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชดา หลงพิมาย (2560) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนราธิวาสไม่แตกต่างกัน

3.2 เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับการศึกษาทุกระดับ ได้นำความรู้ ความสามารถที่เรียนมา ใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับงาน และหน่วยงาน สามารถพัฒนาศักยภาพการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ คำเมือง (2564) ที่พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ของเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายการช่าง ฝูงบิน 601 กองบิน 6 มีความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน อาจเป็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีเป้าหมายในการทำงาน และภาระความรับผิดชอบแตกต่างกันไป การให้ความสำคัญต่อสิ่งรอบข้างไม่เท่ากัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน

3.4 เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้แตกต่างกัน ไม่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตึกตา บุรีรัมย์ (2560) อาจเป็นเพราะรายได้ของเจ้าหน้าที่เป็นฐานเงินเดือนที่ชัดเจนและการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นระบบเข้าตรงเวลา รวมถึงมีสิทธิและสวัสดิการที่ดี ของหน่วยและของทางราชการที่มอบให้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน

3.5 เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ไม่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน เป็นไปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงจากเดิม สามารถรับมือและเข้าใจธรรมชาติของการทำงานได้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชดา หลงพิมาย (2560) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนราธิวาสไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

4.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อาจเป็นเพราะลักษณะงานในแต่ละด้าน ของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ก่อนปฏิบัติได้กำหนดหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌกร คำเมือง (2564) ที่พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายการช่าง ฝูงบิน 601 กองบิน 6 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคภัฏญา พงษ์ภู และภาสกร จันทน์พยอม (2563)

4.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อาจเป็นเพราะ ได้มีการกำหนดตำแหน่งงานและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงความสามัคคี ในหน่วยที่คอยช่วยเหลือกันให้ภารกิจลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่งผลให้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌกร คำเมือง (2564) ที่พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายการช่าง ฝูงบิน 601 กองบิน 6

4.3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้มีผลระดับความเครียด เจ้าหน้าที่อยู่ในระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ปัญญา (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อ ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะ โครงสร้างหน่วยที่ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ภายในหน่วย ความร่วมมือของนายทหารในหน่วย และการวางแผนที่ดี ส่งผลให้ระดับความเครียดเจ้าหน้าที่มีระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

4.4 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้มีผลระดับความเครียด เจ้าหน้าที่อยู่ระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ปัญญา (2560) อาจเป็นเพราะ กำลังพลได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพจากผู้บังคับบัญชา มีการจัดสอบแข่งขันเพื่อขึ้นระดับที่สูงขึ้นทุกปี รวมถึงการส่งเสริมหลักสูตรต่าง เพื่อโอกาสในเลื่อนขั้นระดับที่สูงขึ้นด้วย ส่งผลให้ความเครียดเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

4.5 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้มีผลระดับความเครียด เจ้าหน้าที่อยู่ระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานฎิภา จันทร์บำรุง (2555) ที่พบว่า สัมพันธภาพเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความเครียดของพนักงาน อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญแก่กำลังพล เช่น มีการไปเยี่ยมบ้านของกำลังพล โดยได้โดยเฉพาะบ้านกำลังพลที่มีผู้ป่วยติดเตียง หรือกำลังพลที่มีบุตรเจ็บป่วย โดยมีสิ่งอุปโภค บริโภค มอบให้กำลังพล ในส่วนเพื่อนร่วมงานได้อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง รักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบทหาร ส่งผลให้มีผลระดับความเครียด เจ้าหน้าที่อยู่ระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การศึกษาสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเครียดที่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน ในส่วนผลการศึกษาลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตามยังพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน

งานที่ท่านทำ มีลักษณะรูปแบบใหม่อยู่เสมอ หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผน ในการกำหนดภารกิจ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน จัดงานที่มีลักษณะเดียวกันให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน และสามารถหมุนเวียนกำลังพลที่มีความสามารถ ทักษะ และความเข้าใจงานที่ทำตรงกันได้

หน่วยงานของท่านมีอากาศที่บริสุทธิ์ ปราศจากมลพิษ ฝุ่น คิววัน หน่วยงานควรมีมาตรการ การป้องกันฝุ่น คิววัน หากต้องมีการปฏิบัติการกิจในสถานที่ที่มีมลพิษทางอากาศเป็นจำนวนมาก ควรเน้นย้ำให้กำลังพลสวมหน้ากากอนามัยในขณะปฏิบัติงาน

หน่วยงานของท่านปราศจากเสียงดังรบกวน เสียงดังรบกวน การเกิดเสียงดัง อาจเกิดจากช่วงเวลาการฝึก เช่น การฝึกยิงปืน หน่วยงานควรเน้นย้ำมาตรการในการสวมอุปกรณ์ป้องกัน ที่ครอบหู ที่อุดหู ลดเสียงดัง ทำให้ปลอดภัยและลดความเสี่ยงดังได้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะเป็นไปตามวาระของทางระบบราชการ ส่วนงานควรมีการกำหนด มาตรฐานในการพิจารณาขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ตรงตาม เป้าหมาย

หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ข้อเสนอแนะหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จัดให้มีการอบรมแนวทางการเติบโตตามแนวทางการรับราชการ เพื่อให้กำลังพลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้มีแนวทางการปฏิบัติ สามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิมได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นนอกเหนือจากสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีพันธกิจระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ความสัมพันธ์ด้านครอบครัว หนี้สินเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางปรับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ลดลง

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียด ของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาระดับความเครียดให้มีการลดลงและมีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ควรมีการศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนสารวัตรทหาร กองพันทหารสารวัตร สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย กับข้าราชการในส่วนต่างของในกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขระดับความเครียดของข้าราชการทหารกองทัพไทย ทุกเหล่าทัพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์จิรา ปัญญา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานช่างเหล็กในโรงงานแห่งหนึ่ง จังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชัชดา หลงพิมาย. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของทหารเรือในจังหวัดนราธิวาส (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ญาณิภา จันทร์บำรุง. (2555). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ณกร คำเมือง. (2564). สิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง ฝูงบิน 601 กองบิน 6 (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ตุ๊กตา บุรีรัมย์. (2560). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคม*, 8(2), 32-47.
- นิธินี รุจิรังสีเจริญ, นิดา ลิ้มสุวรรณ, ศิริไชย หงส์สงวนศรี, บัญญัติ ยงยวน. (2564). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย* 2564, 66(1), 53-68.
- ภาคัญญา พงษ์ภู, ภาสกร จันทน์พยอม (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้น บุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 16(4), 152-166.
- วันดี ผ่องใส. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับที่สิบสาม). สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651.
- Krejcie and Morgan, (1970). Determination sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nunnally, (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.