

การศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียด
ของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

THE STUDY OF EMPLOYEE INDIVIDUAL VALUES AFFECTING
PERCEIVED STRESS AND STRESS MANAGEMENT IN BANGKOK

รัชนีวรรณ คอนจ่านงค์¹

วนิดา พลเดช²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรวัยทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย ความคล้อยตาม ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเมตตากรุณา ซึ่งมีรูปแบบการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด เครื่องมืออยู่ในรูปแบบทั้งออนไลน์และออฟไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่านิยมส่วนบุคคล การรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน และค่านิยมส่วนบุคคลส่งผลต่อการรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ค่านิยมส่วนบุคคล การรับรู้ความเครียด การจัดการความเครียด บุคลากรวัยทำงาน

Abstract

The objective of this study was to investigate the employee individual values affecting the perceived stress and stress management of the employee working in Bangkok. The individual value combines of 4 dimensions; achievement, conformity, traditional, and benevolence. The study was quantitative study. The sample group was the employee with aged 15-60 years old in Bangkok. The instrument for data collection was closed-ended questionnaire both online format and off-line. The data was collected from 400 questionnaires by using convenience sampling. The statistics used for data analysis was descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test and Multiple Regression analysis) at the statistical significance level of 0.05. Additionally, the study found that; (1) the different genders of employee have no difference in their individual values, perceived stress, and stress management; and (2) the employee individual values has affected on the degree of their perceived stress and stress management.

Keywords: Individual Value, Perceived Stress, Stress Management, Employee

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

การศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลใน 4 ด้าน คือ การบรรลุเป้าหมาย ความคล้อยตาม ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเมตตากรุณา ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบประโยชน์ของค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครให้สามารถเผชิญกับความเครียดได้ดีขึ้นจากสภาวะการณ์ที่ต้องประสบกับความเครียดที่เกิดจากวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรม อาชีพของคนไทยแต่เดิมนั้นประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทั้งนี้ปัจจุบันคนไทยหันมาประกอบอาชีพในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งทำให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนไปสู่สังคมเมืองมากขึ้น คนไทยนิยมเดินทางเข้ามาหางานและทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงทำให้มีค่านิยมที่เปลี่ยนไป มีการใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบ และมีการแข่งขัน ทำให้คนไทยในปัจจุบันต้องประสบสภาวะการณ์เผชิญความเครียดมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร [1] สำหรับความหมายและคำจำกัดความของค่านิยมส่วนบุคคลนั้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดย Dubrin ให้คำจำกัดความค่านิยมส่วนบุคคลไว้ว่า เป็นลักษณะทัศนคติ ความเชื่อ หรือความคิดของคนต่อสิ่งต่างๆ ว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใดไม่ดี สิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ หรือพฤติกรรมต่างๆ ของคน [2] สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (อ้างถึงในสุรางค์) ได้กล่าวไว้ว่าค่านิยมส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากสภาวะแวดล้อม การเลี้ยงดู วัฒนธรรม และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปเมื่อบุคคลคิดว่ามีค่านิยมใหม่ที่ดีกว่า [3] โดย Schwartz กล่าวไว้ว่าสามารถจำแนกค่านิยมส่วนบุคคลตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ คือ ความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการทางสังคม และความต้องการความเป็นอยู่และการอยู่รอด โดยในการศึกษาค้นคว้านี้ได้เลือกศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Schwartz ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย การคล้อยตาม ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเมตตากรุณา ปัจจุบันค่านิยมของคนไทยได้เปลี่ยนไปตามสังคมนวัตกรรม คนไทยส่วนใหญ่พยายามปรับเปลี่ยนความคิดการใช้ชีวิต และความเป็นอยู่ของตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ และให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้เกิดความกดดันและความเครียดที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดย [4] กรมสุขภาพจิต ให้คำจำกัดความของความเครียดไว้ว่า เป็นสภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการประสบกับสิ่งที่ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือประสบกับเหตุการณ์ที่บีบคั้นและกดดันจากสภาพแวดล้อมหรือบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะสังคมการทำงาน ซึ่งต้องทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ และถูกกดดันให้ต้องทำตามมาตรฐานตามที่สังคมหรือคนส่วนใหญ่กำหนดขึ้น บางครั้งถูกกดดันด้วยเวลา และค่าเป้าหมายของผลงานที่ต้องทำให้สำเร็จ นอกจากนี้การใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมในกรุงเทพมหานครต้องเร่งรีบและแข่งขันสูงในทุกๆ ด้าน ซึ่งสภาวะความเครียดสามารถเป็นสาเหตุให้เกิดการเจ็บป่วยตามมาได้อีกด้วย โดยเฉพาะในปัจจุบันบุคลากรวัยทำงานในแต่ละองค์กรส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่มีความเครียดในการทำงานสูง ซึ่งเป็นตัวบั่นทอนให้สุขภาพเสื่อมลง ทำงานอย่างไม่เต็มที่ ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความสุข และบางรายตัดสินใจลาออกจากงาน [5] การจัดการความเครียดจากการทำงานจึงเป็นทางออกเพื่อช่วยผ่อนคลายสภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น โดย Lazarus and Folkman ได้กล่าวถึงการจัดการความเครียดไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรม เพื่อพยายามจัดการแก้ไขปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่คุกคามเป็นอันตรายที่มาจากปัจจัยภายนอกและภายใน จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเข้าใจถึงค่านิยมส่วนบุคคล

ของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงพฤติกรรม การตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยปูพื้นฐานให้บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีแนวทางการจัดการความเครียดได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ช่วยลดปัญหาข้างเคียงต่างๆ ของบุคลากรวัยทำงานที่มีสาเหตุมาจากความเครียด ส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามลำดับ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียด และจัดการความเครียดจากการทำงานของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครกับค่านิยมส่วนบุคคล การรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียด

บุคคล การรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียด

5. เพื่อศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการศึกษา

ประเภทของการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อายุระหว่าง 15-60 ปี

ขนาดและกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ได้ตัวอย่างจำนวน 400 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เก็บแบบสอบถามจากบุคลากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-60 ปี และทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยยึดหลักความสะดวกของการเก็บแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด (Closed Ended) ประกอบด้วยชุดคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ การศึกษา และตำแหน่งงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 การประเมินตนเอง ประกอบด้วย ค่านิยมส่วนบุคคลที่สำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย การคล้อยตาม ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเมตตากรุณา

แบบสอบถามส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง ประกอบด้วย การรับรู้ความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 4 การประเมินตนเอง ประกอบด้วย การจัดการความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (mean)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ใช้ศึกษาคำนิยมส่วนบุคคล การรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (ตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 1-3)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย

การแจกแจงแบบที (t-test) ประเภทการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครกับค่านิยมส่วนบุคคล การรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียด เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3 (ตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 4)

วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใช้ศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียด เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4-5 (ตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 5)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลใน 4 ด้าน คือ การบรรลุเป้าหมาย ความคล้อยตาม ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเมตตากรุณา ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษาประเด็นที่ 1 ค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีค่านิยมส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่านิยมส่วนบุคคลในแต่ละด้านจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 1.) ด้านความเมตตากรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$)
- 2.) ด้านความคล้อยตาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$)
- 3.) ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$)
- 4.) ด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$)

การศึกษาประเด็นที่ 2 การรับรู้ความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการรับรู้ความเครียด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

การศึกษาประเด็นที่ 3 การจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมเมื่อเกิดความเครียด และด้านวิธีการจัดการความเครียด

ด้านความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน ผลการศึกษาพบ

ว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้

1.) ความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยเมื่อพิจารณาในรายข้อพบความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากครอบครัวที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ (1) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.19$) (2) ความรู้สึกมีคุณค่าและการปลอบโยน ($\bar{X} = 3.87$) (3) โอกาสในการมีเวลาส่วนตัวเมื่อจำเป็น ($\bar{X} = 3.84$)

2.) ความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากเพื่อน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยเมื่อพิจารณาในรายข้อพบความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากเพื่อนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ (1) ความรู้สึกมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.51$) (2) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.49$) (3) การปลอบโยน ($\bar{X} = 3.40$)

3.) ความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากคนที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) โดยเมื่อพิจารณาในรายข้อพบความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากคนที่ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ (1) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.31$) (2) การแบ่งปันความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.30$) (3) การแบ่งปันหน้าที่ ($\bar{X} = 3.19$)

4.) ความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากคนอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.87$) โดยเมื่อพิจารณาในรายข้อพบความต้องการแรงสนับสนุนทางด้านสังคมจากคนอื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ (1) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 2.12$) (2) ความรู้สึกมีคุณค่า ($\bar{X} = 1.91$) (3) ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้อื่น ($\bar{X} = 1.89$)

ด้านวิธีการจัดการความเครียด ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีวิธีการจัดการความเครียด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) โดยเมื่อพิจารณาในรายข้อพบบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีวิธีการจัดการความเครียดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ (1) จัดการเวลาให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.10$) (2) การให้เหตุผลกับตัวเอง ($\bar{X} = 4.08$) (3) เผชิญหน้าหรือรับมือกับคนที่ก่อให้เกิดความเครียด ($\bar{X} = 3.96$)

การศึกษาประเด็นที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครกับค่านิยมส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) พบว่า มีค่า Sig. อยู่ที่ 0.58 ทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 คือ เพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีค่านิยมส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกตามค่านิยมส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้าน โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) พบว่า

ค่านิยมส่วนบุคคลด้านที่ 1 การบรรลุเป้าหมาย ด้านที่ 2 ความคล้อยตาม และด้านที่ 4 ความเมตตา กรุณา มีค่า Sig. อยู่ที่ 0.38 0.77 และ 0.51 ตามลำดับ ทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 คือ เพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความคล้อยตาม และด้านความเมตตา กรุณา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ค่านิยมส่วนบุคคลด้านที่ 3 ขนบธรรมเนียมประเพณี มีค่า Sig. อยู่ที่ 0.02 ทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ เพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีค่านิยมส่วนบุคคลด้านขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีการให้ความสำคัญกับด้านขนบธรรมเนียมประเพณีมากกว่าเพศชาย ($\bar{X}_{\text{เพศหญิง}} = 4.21 > \bar{X}_{\text{เพศชาย}} = 4.06$)

การศึกษาประเด็นที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครกับการรับรู้ความเครียด โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) พบว่า มีค่า Sig. อยู่ที่ 0.19 ทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 คือ เพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาประเด็นที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครกับการจัดการความเครียด โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples T Test) พบว่า มีค่า Sig. อยู่ที่ 0.61 ทำให้ยอมรับสมมติฐาน H_0 คือ เพศของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน **การศึกษาประเด็นที่ 7** การศึกษาผลกระทบของปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลกับการส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ความเครียด เพราะค่านัยสำคัญอยู่ที่ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับตัวเลขนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 โดยขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.101 สามารถเขียนพยากรณ์ได้ดังนี้ การรับรู้ความเครียด = $2.364 + 0.155$ ค่านิยมส่วนบุคคล

การศึกษามผลกระทบของปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลในแต่ละด้านกับการส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรของค่านิยมส่วนบุคคลในแต่ละด้านส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับตัวเลขนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคลแต่ละด้านได้ดังนี้ ตัวแปรด้านความคล้อยตามส่งผลต่อการรับรู้ความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.187 รองลงมาคือตัวแปรด้านการบรรลุเป้าหมาย มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.134 ตัวแปรด้านความเมตตากรุณา มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.023 และตัวแปรด้านขนบธรรมเนียมประเพณี มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ - 0.223 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ การรับรู้ความเครียด = $2.348 + 0.161$ ด้านการบรรลุเป้าหมาย + 0.217 ด้านการคล้อยตาม - 0.257 ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี + 0.032 ด้านความเมตตากรุณา

การศึกษาประเด็นที่ 8 การศึกษามผลกระทบของปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลส่งผลต่อการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่านิยมส่วนบุคคลส่งผลต่อการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะค่านัยสำคัญอยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับตัวเลขนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 โดยขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.359 สามารถเขียนพยากรณ์ได้ดังนี้ การจัดการความเครียด = $1.570 + 0.411$ ค่านิยมส่วนบุคคล

การศึกษามผลกระทบของปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคลในแต่ละด้านกับการส่งผลต่อการจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรของค่านิยมส่วนบุคคลในแต่ละด้านส่งผลต่อการจัดการความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับตัวเลขนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคลแต่ละด้านได้ดังนี้ ตัวแปรด้านความเมตตากรุณาส่งผลต่อ

การจัดการความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.219 รองลงมาคือตัวแปรด้านความคล้อยตาม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.144 ตัวแปรด้านการบรรลุเป้าหมายมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.107 และตัวแปรด้านขนบธรรมเนียมประเพณี มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ - 0.039 ตามลำดับ การจัดการความเครียด = $1.504 + 0.096$ ด้านการบรรลุเป้าหมาย + 0.125 ด้านการคล้อยตาม - 0.033 ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี + 0.229 ด้านความเมตตากรุณา

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้เห็นว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการแรงสนับสนุนทางสังคมเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานจากครอบครัวเป็นอย่างมากเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นแรงสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสนับสนุนด้านการให้การยอมรับ ความรู้สึกมีคุณค่า การปล่อยปละ และโอกาสในการมีเวลาส่วนตัวเมื่อจำเป็น ดังนั้นหากครอบครัวเข้าใจถึงความต้องการแรงสนับสนุนทางสังคมในเรื่องนี้จะช่วยให้บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษานี้ทำให้ทราบว่าบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่านิยมส่วนบุคคล การรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน และค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลต่อการรับรู้ความเครียด และการจัดการความเครียด ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความเครียดของบุคลากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานครอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากไม่มีความแตกต่าง และควรปลูกฝังค่านิยมในองค์กรโดยเน้นเรื่องค่านิยมด้านการคล้อยตามและความเมตตากรุณาเพื่อให้บุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความสามารถในการจัดการความเครียดได้ดียิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เนื่องจากค่านิยมส่วนบุคคลมีความสามารถในการพยากรณ์การรับรู้ความเครียดและการจัดการความเครียดได้เพียงเล็กน้อย นอกจากนี้อาจเปรียบเทียบการศึกษาวิจัยของต่างประเทศว่าปัจจัยส่วนบุคคลใดที่จะสามารถสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จและสมบูรณ์ได้โดยได้รับความกรุณาและคำแนะนำให้คำปรึกษาจาก ดร.วนิดา พลเดช และบุคลากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกท่าน โดยสำคัญที่สุดคือ ครอบครัวของข้าพเจ้าที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ สนับสนุนการทําวิจัยในทุกๆ ด้าน และคอยให้กำลังใจ จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อนึ่งหากมีข้อผิดพลาดประการใด ข้าพเจ้าขอรับผิดขอแต่เพียงผู้เดียวและกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Dubrin, A.J. (2001). *Human Relations: Interpersonal, Job-Oriented Skills*. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- [2] สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- [3] Schwartz, S. H. (2005). *Robustness and fruitfulness of a theory of universals in individual human values*. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), idem pp. 56-95.

- [4] กรมสุขภาพจิต. **คู่มือคลายเครียด**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ดีไซน์คอง จำกัด; 2541.
- [5] Lazarus ,R.S. , & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer.