

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร

Factors influencing stress in employees of the electricity generating authority in the central office area of
Bangkok.

พลกฤต ป่าหลวง¹, และ รศ.วัชรกรณ์ ชีวโศภิต²

Polkrit Paluang¹, and Vacharakorn Cheewasopit²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Management Program Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹ Polkrit.paluang2540@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ จำนวน 364 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านทำงาน แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) การทดสอบหาความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน คือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จภายในองค์กร ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กร

2. ความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการในการทำงาน การบริหารขององค์กร และพัฒนาศักยภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ลดความเครียดของพนักงานในองค์กร และ พัฒนาผลักดันองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์กรมีผลการประกอบการที่ดี และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

Abstract

The objectives of this research are: 1. To compare the work stress among employees of the electricity authority's regional office, categorized by personal factors. 2. To study the influential factors on work stress among employees of the electricity authority's regional office, Bangkok, with a sample size of 364. The research tools include personal factor questionnaires, work-related factor questionnaires, and work stress questionnaires. Statistical analysis methods include percentages, means, standard deviations, reliability analysis, t-tests, F-tests, and One-Way ANOVA. If there are differences found, pairwise comparisons will be conducted using the Least Significant Difference (LSD) method."

The results of this research are as follows.

1. Work-related factors among employees of the electricity authority's regional office are at a moderate level. When considering each aspect, the most significant factor is job responsibilities, followed by job characteristics, progress and success within the organization, intra-organizational relationships, and organizational structure, respectively.

2. Work stress is significantly related to intra-organizational relationships, organizational structure, and progress and success within the organization, with statistical significance at the 0.05 level.

From the research findings, it is evident which factors influence the work stress among employees of the electricity authority's regional office in Bangkok. Therefore, this research is beneficial for the organization to improve work processes, organizational management, and enhance the competency and well-being of its employees, ultimately reducing stress levels and fostering sustainable organizational performance and success in the future."

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันมากขึ้นทำให้คนเราต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานข้าราชการ ก็ต้องมีการปรับตัวพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรในองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริการระดับสูงไปจนถึงพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ปัญหาที่ทุกองค์กรส่วนใหญ่ต้องพบเจอ คือ ปัญหาความเครียดในการทำงาน ซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุที่เหตุทั้งจากองค์กร และตัวบุคคลความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคลากรความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไป เช่น แรงกดดันในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดการที่จะต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดแรงกดดันจากหัวหน้างานและแรงกดดันจากการทำงานกับผู้ร่วมงาน ซึ่งความเครียดมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำภายในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และอาจเกิดปัญหาทั้งทางด้านการงาน การเงิน ซึ่งสามารถวัดได้จากดัชนีชี้วัดต่างๆ เช่น อุบัติเหตุ อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น การขาด ลา มาสาย ของพนักงานเพิ่มขึ้นผิดปกติ ความปลอดภัยในที่ทำงานลดลง ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ คุณภาพผลผลิตของสินค้าและบริการถดถอย การปฏิบัติงานที่ก้าวร้าวกันหรือไม่ชัดเจน การสื่อสารไร้ประสิทธิภาพทำงานผิดพลาดบ่อย สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งระหว่างแผนกต่อแผนก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และผู้มารับบริการถดถอยลง ภาพลักษณ์องค์กรเสื่อมถอย ฯลฯ มาใช้วัดผลความรุนแรงของความเครียดในองค์กรได้ ลักษณะงานของแต่ละอาชีพก่อให้เกิดความเครียด หลายอาชีพก่อให้เกิดความเครียดสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลและลักษณะงาน หรือ องค์กรประกอบต่างๆ เช่น ปัจจัยภายในลักษณะงานบทบาทในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กรและบรรยากาศในหน่วยงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2555)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่อาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงาน และนำไปเป็นแนวทางปรับใช้ในการจัดการความเครียดให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

สมมุติฐานงานวิจัย

1. พนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ตามข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 จำนวน 3,860 คน และทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg 1959 และ Robbins; & Judge.2007: 597

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ปัจจัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นเหตุทำให้เกิดการจูงใจพนักงานภายในองค์กร จนเกิดการชื่นชม ยินดีใน ความสำเร็จตนเอง หรืออาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความคาดหวังความกดดัน วิตกกังวล จนนำมาซึ่งความเครียด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีชัดเจน หรือความซับซ้อน
2. ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน หรือได้รับมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติงานเหมาะสม
3. ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับโบนัสประจำปี และสามารถนำความรู้ของตนเองมาพัฒนางานที่ทำ
4. ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อเกิด ปัญหา การแก่งแย่งความดีความชอบระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร สถานที่ ทำงานมีความคับแคบอัดอัด จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง Herzberg (1959 อ้างถึงใน กรวิภา มีสามเสน และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข, 2564)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน Robbins (1996, p.618) กล่าวว่า iva พนักงานที่เผชิญกับความเครียดสามารถแสดงออกมาได้ในหลายลักษณะแต่ละคนก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ต่างกัน เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหารในร่างกาย โกรธง่าย มีอารมณ์ฉุนเฉียวประสิทธิภาพการตัดสินใจลดลง อาการเหล่านี้สามารถอธิบายได้ 3 ลักษณะ คือ อาการทางร่างกาย

อาการทางจิตใจและอาการทางพฤติกรรม คือ 1.อาการทางร่างกาย (Physiological Symptoms) พนักงานที่มีความเครียดมักปรากฏอาการทางร่างกายก่อนทางด้านอื่น ๆ จากการวิจัยพบว่าความเครียดเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการปวดหัว โรคความดันโลหิตสูง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหารจนอาจจะเป็นโรคกระเพาะอาหารได้ มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจจิตใจที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่น ๆ ที่เกิดจากความเครียด เช่น ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการขังคิดและการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 3.อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากพนักงานเกิดความเครียด เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงทำให้ผลผลิตลดลง มีการขาดงานบ่อย จนถึงขั้นลาออก มีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหารสูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ตัวแปรตามคือความเครียดในการทำงาน

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประเภทตำแหน่ง
5. สถานภาพ
6. รายได้
7. อายุงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน

1. ลักษณะงาน
2. หน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
4. โครงสร้างองค์กร
5. ความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร

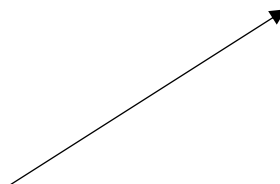
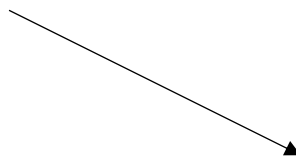
(Herzberg 1959)

ตัวแปรตาม

ความเครียดในการทำงาน

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านร่างกาย
3. ด้านพฤติกรรม

(Robbins; & Judge.2007: 597)



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ตามข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 จำนวน 3,860 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบ Checklist สํารวจข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทํางาน และความเครียดในการทํางาน โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC = 1 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.964 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลปัจจัยด้านการทํางานและความเครียดในการปฏิบัติโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของสมมติฐาน

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทํางานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.8 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.51 สายงานวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทํางานของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.48	0.835	ปานกลาง
2. หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.48	1.02	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.40	1.08	ปานกลาง
4. โครงสร้างองค์กร	3.41	1.01	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าและความสำเร็จภายในองค์กร	3.43	1.09	ปานกลาง
รวม	3.44	0.787	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าปัจจัยในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานและ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จภายในองค์กร ต่อมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตามลำดับ

คามเครียดในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.11	1.03	ปานกลาง
2. ด้านร่างกาย	3.33	1.08	ปานกลาง
3. ด้านพฤติกรรม	3.18	1.10	ปานกลาง
รวม	3.21	0.981	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านร่างกาย รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม (และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ ตามลำดับ

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error		
ค่าคงที่	1.3261	0.198	6.667	0.001
1. ด้านลักษณะงาน	0.040	0.055	0.722	0.471
2. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.014	0.056	0.257	0.797
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	0.179	0.052	3.397	0.001**
4. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.165	0.059	2.784	0.006*
5. ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร	0.152	0.050	3.011	0.003*
$R = 0.507$ $R^2 = 0.257$ $Adjusted\ R^2 = 0.248$ $F = 27.2$ $Sig = <.001$				

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยการทำงานก็สามารถจะอธิบายได้ว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.7 ($R^2 = 0.257$)

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สายงาน สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ไม่ว่าจะเป็น เพศ ระดับการศึกษา สายงาน สถานภาพ ที่แตกต่างกันก็จะมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อเทียบกับนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่า พนักงานจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป แต่ในการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันไม่

ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ระดับการศึกษาที่เท่ากันหรือแตกต่างกัน บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบร่วมกันหรือแตกต่างกัน ได้รับการมอบหมายงานที่เหมือนกัน หรือต่างกัน สายงานที่เหมือนกัน สถานภาพจะโสดหรือสมรสหรือหม้าย/หย่า ทำให้เผชิญกับปัญหาในลักษณะที่เหมือนกันและรวมไปถึงโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน(เพิ่มเติม) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 มี 3 ตัวแปร คือ 1.ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร 2.ด้านโครงสร้างองค์กร 3.ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) = 0.507 สามารถทำนายความเครียดในการทำงานทำงานได้ร้อยละ 25.7

ดังนั้นจึงสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ดังนี้ X_1

$$\hat{Y} \text{ คุณภาพชีวิตในการทำงาน} = 1.3261 + 0.040 x_1 + 0.014 x_1 + 0.179 x_1 + 0.165 x_1 + 0.152 x_1$$

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

1. สมมติฐานพนักงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากกรณีศึกษา ผู้วิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน นั้น ไม่ว่าจะเป็น เพศ ระดับการศึกษา สายงาน สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อเทียบกับนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่า พนักงานจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป แต่ในการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ระดับการศึกษาที่เท่ากันหรือแตกต่างกัน บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบร่วมกันหรือแตกต่างกัน ได้รับการมอบหมายงานที่เหมือนกัน หรือต่างกัน สายงานที่เหมือนกัน สถานภาพจะโสดหรือสมรสหรือหม้าย/หย่า ทำให้เผชิญกับปัญหาในลักษณะที่เหมือนกันและรวมไปถึงโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ไปในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

แต่ในส่วนของ อายุ รายได้เฉลี่ย อายุที่แตกต่างกันก็จะมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีความคล้อยคลึงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรินทร์ คนจริง (2563) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร ที่นัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนสถานะทางการเงินมีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากรที่นัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยเพศไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร

2. ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งเอาไว้ หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสามัคคี ความร่วมมือกันทั้งในแผนกและนอกแผนกในที่ทำงานนั้นมีผลสำคัญต่อความเครียดถ้าความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานไม่ดีก็จะส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานเนื่องจากพนักงานจะมีความเครียดและเกิดความรู้สึกไม่อยากไปทำงาน และนโยบายขององค์กรที่ซับซ้อน กฎระเบียบที่เข้มงวดไม่มีความยืดหยุ่นและกฎระเบียบที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว การจัดการระบบภายในองค์กร การแบ่งพรรคพวกเส้นสายต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมไปถึงความก้าวหน้าตำแหน่งในหน้าที่การงาน การขึ้นเงินเดือน การได้โบนัส การได้รางวัลต่างๆ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างดีมีผลงานที่ชัดเจนแต่ตำแหน่งไม่ก้าวหน้า ไม่มีรางวัลจูงใจ ไม่มีรางวัลแห่งความสำเร็จ จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกขาดกำลังใจในการทำงาน มีความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกไม่อยากไปทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสอดคล้องงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ พุ่มเอี่ยม (2562) โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ดีบี เซ้งเกอร์ (ไทย) จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีบีเซ้งเกอร์(ไทย) จำกัด ด้านที่มีความสำคัญมาก คือ ด้านการ

ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านจิตใจและ ด้านการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ ครอบครัว ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารูวรรณ ประภาสอน (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความเครียดและปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนแดง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 จากการวิจัยพบว่า ได้แก่ ในด้านบทบาทและในองค์กร ในด้านความสำเร็จและในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และในด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และในส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทยา พงศ์ไพบูลย์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านภาระงานและความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านปัญหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะฉะนั้น หน่วยงานของการไฟฟ้าต้องมีการจัดอบรมพนักงานมีการสอนแนวทางการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทริปปิกนิกกรรมสัมนาในงาน เพื่อให้มีการละลายพฤติกรรมมีความเข้าใจถึงองค์กรหลักการทำงานไปรวมถึงเรียนรู้กระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อลดความเครียดให้กับพนักงาน ในส่วนของรายได้ไม่สอดคล้องกับจำนวนปริมาณ การไฟฟ้าควรมีการจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมมีการสนับสนุนให้พนักงานมีอาชีพเสริม โดยการสนับสนุนจากทางองค์กร เช่น ในการไฟฟ้ามีตลาดนัดช่วงเช้าถึงเย็นทุกวันจันทร์ ก็อาจจะมีส่วนลดการให้ครอบครัวพนักงานของการไฟฟ้ามาขายโดยที่ไม่ต้องเสียค่าที่ และมีบ้านพักหรือค่าสนับสนุนค่าเช่าบ้านให้ ในส่วนของ อายุงานมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อจัดการกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่อายุสูงเริ่มจะมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำมีการทำงานแบบวนลูป มีการวางแผนในการทำงานปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อลดความเครียดและความรู้สึกเบื่อของการทำงาน

1.2 จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอดังนี้

1.2.1 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีข้อเสนอแนะดังนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญภายในมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันนี้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่มีความเครียดในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อยู่กับองค์กร ไปจนเกษียณอายุ

1.2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการจัดหน้าทำงานตามความชำนาญและตรงกับสายงานที่เรียนมา เพื่อที่จะได้มีความถนัดในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่จบมาทำงานไม่ตรงสายทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงานเพราะต้องมาเรียนรู้งานและเริ่มต้นใหม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และควรแบ่งหน้าที่ตามความชำนาญของแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดี ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน และงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดระเบียบอย่างเป็นกลาง ให้บุคลากรทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่บางกฎระเบียบก็ควรจะมีการยืดหยุ่นก็ควรจะมีการยืดหยุ่นไม่เคร่งมากจนเกินไปและไม่หย่อนมากจนเกินไป และกฎระเบียบก็ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย มีการแบ่งสายงานผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจนและตรงสายเพื่อให้การทำงานนั้นทำงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหา มีการกำหนดอำนาจขอบเขตที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคล เพื่อให้ทำงานได้อย่างไม่มีความเครียดและมีความสุข แต่ละบุคคลไม่ควรรับปริมาณงานที่มากจนเกินไป หรือน้อยจนเกินไป มีการจรรยาบรรณของบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน ไม่ควรปล่อยให้มีคนขาดในแผนกเพราะจนทำให้ปริมาณงานล้นจนเกินไป ควรให้บุคลากร มีส่วนรวมในการกำหนดโครงสร้างในการทำงานเนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทราบถึงปัญหาได้อุปสรรคได้ดี

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในองค์กร มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการให้ตำแหน่งรางวัล หรือค่าตอบแทน สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม อย่างเท่าเทียมทุกระดับทุกตำแหน่ง ไม่ควรมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือใช้เส้นสาย ควรใช้แต่ความสามารถ มีการพัฒนาอบรมเรียนรู้เพื่อนที่จะเสริมองค์ความรู้พัฒนาศักยภาพ และดำเนินงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ ตามที่องค์กรตั้งไว้

บรรณานุกรม

- ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์ (2559) ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ บทความ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- อนูรัตน์ อนันทนาธร (2559) ศึกษาภาวะเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 วิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฐาปนี วงกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาร์ อินดัสตรี จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ศึกษางานวิจัยเรื่องความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และ พลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัด ชัยแดนใต้ วิทยานิพนธ์ (พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่))--มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560
- ปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์. (2560). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาพยาบาล. วารสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 : มกราคม - มิถุนายน 256
- พสุ เฉเชะรินทร์. (2560). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร
- ทรงวิท นุชญา. (2561). การศึกษาภาวะความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมือง พัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิวัดน์ พุ่มเอี่ยม (2562) โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ดีบี เซ็กเกอร์ (ไทย) จำกัด สาขาการจัดการ คณะบริการธุรกิจ มหาลัยรามคำแหง
- กรมสุขภาพจิต. (2564). ปัญหาสุขภาพจิตในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จากเว็บไซต์: <https://www.prdmh.com>
- คริสต์มาส ลิมรตนะกุล (2560) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
- พงศ์เสวก อเนกจันงค์พร (2564) ความเครียดของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตสาขา อุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว. วารสารธรรมศาสตร์, 41(2), 196-210
- พัคตร์ศิริ แทนแสงทอง (2563) ปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานระยะไกลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัทผู้จัดจำหน่ายหมึกพิมพ์อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาครสถาบัน นวัตกรรมพัฒนาบริหารศาสตร์.