

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความเครียดและเมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดและเมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดและระดับระดับเมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและเมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ความเครียดและเมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีความแตกต่างกันโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความเครียดและเมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสังกัดไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 1,517 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 76 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่ง และเก็บแบบสอบถามจำนวน 320 ฉบับ จากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F- test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment coefficient of correlation) โดยใช้สูตรการทดสอบที่

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คนพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.10 อายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.60 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.80 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.50 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ทำงานประจำสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 77.20

2. ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้าน และภาพรวม สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย พบว่า ระดับความเครียดด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) มีอาการปวดหลัง และบั้นเอว 2) กล้ามเนื้อตึงปวดเกร็งบริเวณต้นคอ 3) ปวดศีรษะ วิงเวียน มึนงง โดยไม่ทราบสาเหตุ และลำดับสุดท้ายคือ มีอาการคันตามร่างกาย

2.2 ด้านจิตใจ พบว่า ระดับความเครียดด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) มีความรู้สึกโกรธ หงุดหงิด ฉุนเฉียว อารมณ์เสีย หรือรำคาญง่าย 2) ชอบคิดปัญหาต่างๆ วอกวนไปมา 3) ท้อแท้สิ้นหวัง หดหู่ใจ เศร้าซึมบ่อยๆ และลำดับสุดท้ายคือ หวาดระแวง หรือหวาดกลัว วิตกกังวลใจตลอดเวลา โดยไม่ทราบสาเหตุ

2.3 ด้านพฤติกรรม พบว่า ระดับความเครียดด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) รับประทานมาก 2) นอนไม่ค่อยหลับ 3) หลีกเลี้ยงที่จะพบปะพูดคุยกับผู้อื่น และลำดับสุดท้ายคือ ขาดงาน

2.4 ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ระดับความเครียดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากลงมา ลำดับแรกคือ ด้านร่างกาย รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และลำดับสุดท้ายคือด้านพฤติกรรม

3. ระดับมโนทัศน์ของตนเองที่เกิดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้าน และภาพรวม สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) ให้มีความรู้สึกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน 2) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ให้ความรัก มีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้วยความจริงใจ และลำดับสุดท้ายคือ ให้ค่าปรึกษาความช่วยเหลือ เมื่อมีปัญหาทางครอบครัว

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) ยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ เมื่อเพื่อนทำในสิ่งที่ดี 2) ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 3) ใจกว้างยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน

3.3 ด้านสมรรถภาพในการทำงาน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานด้านสมรรถภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะทำงาน 2) มีความกระตือรือร้นและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ 3) มีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และลำดับสุดท้ายคือ มีความรอบรู้วิธีการ และลำดับขั้นตอนในการทำงาน

3.4 ด้านการควบคุมงาน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานด้านการควบคุมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) การปรับปรุงหรือแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร 2) เชื่อมั่นในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาทางานที่มอบหมายให้ด้วยความสำเร็จ 3) ติดตาม

กระบวนการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือ การทำงานไม่ได้มาตรฐาน หัวหน้างานให้คำแนะนำช่วยเหลือ

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน ด้านการควบคุมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) การยอมรับเป้าหมายและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน 2) มอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมและตรงกับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา 3) มอบหมายงานให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน และลำดับสุดท้ายคือ มีกระบวนการหลักการบริหารงาน

3.6 ด้านความท้าทายในงาน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน ด้านความท้าทายในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร 2) ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของตนเอง 3) เสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ และรับผิดชอบในผลงาน และลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้ทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงงานศึกษาใหม่ๆ และงานที่ยังไม่เคยทำมาก่อน

3.7 ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากลงมา 3 ลำดับ คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสมรรถภาพในการทำงาน 3) ด้านความท้าทายในงาน และลำดับสุดท้ายคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายด้าน และภาพรวมดังนี้

4.1 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง รายด้านและภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามลักษณะงานประจำ สำนักงาน และงานภายนอกสำนักงาน รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าในกลุ่มอายุ 30 – 39 ปี กับกลุ่มมากกว่า 49 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านพฤติกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านร่างกาย

และภาพรวมไม่มีรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรมกลุ่ม ปวช.กับกลุ่ม สูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่ม ปวส./อนุปริญญา กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มปริญญาตรี กับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.5 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ด้านร่างกาย ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กับกลุ่มมากกว่า 29 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจิตใจ กลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กับกลุ่มมากกว่า 29 ปี และกลุ่ม 20 – 29 ปี กับกลุ่มมากกว่า 29 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กับกลุ่มมากกว่า 29 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายด้าน และภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายด้านและภาพรวมดังนี้

5.1 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง รายด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามลักษณะงานประจำ สำนักงาน และงานภายนอกสำนักงาน รายด้านสมรรถภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีส่วนร่วมในงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ไม่มีรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า รายด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความท้าทายในงาน และภาพรวม ไม่มีรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

5.6 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

5.7 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนรายด้านสมรรถภาพในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ,ด้านการมีส่วนร่วมในงานและด้านความท้าทายในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน กลุ่มรายได้เฉลี่ย น้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มรายได้ 10,000 – 20,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ภาพรวมมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานด้านจิตใจ และมโนทัศน์ของตนเอง ด้านสมรรถภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาพรวมความเครียดที่เกิดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่รายด้านยังมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีก 3 รายคู่ คือ 1) มโนทัศน์ของตนเองด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความเครียดด้านจิตใจ 2) มโนทัศน์ของตนเองด้านสมรรถภาพในการทำงานกับความเครียดด้านจิตใจ และ 3) มโนทัศน์ของตนเองด้านสมรรถภาพในการทำงานกับความเครียด ด้านพฤติกรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และด้านมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขกับการทำงานในองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ซึ่งงานที่ทำมีประโยชน์และเป็นที่ยอมรับของสังคม มีคุณค่าความสำคัญในอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

1.1 ด้านร่างกาย ในรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ มีอาการปวดหลัง และบั้นเอว เนื่องจากการทำงาน พนักงานจะต้องทำงานในสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเวลาส่วนใหญ่พนักงาน ต้องนั่งทำงานนานๆ ทำให้มีอาการปวดเมื่อยลำ ปวดเอว ปวดหลัง ปวดบริเวณต้นคอ ส่งผลก่อให้เกิดความเครียดทางด้านร่างกายโดยตรง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ จัดให้มีเครื่องออกกำลังกาย เพื่อผ่อนคลายความเครียด และส่งเสริมสนับสนุนด้านกิจกรรม เช่น จัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปี ภายในเขต และระหว่างเขต และส่วนภูมิภาค มีการแข่งขันประกวดร้องเพลงคาราโอเกะ เพื่อเป็นการสร้างความรักความสามัคคีเพื่อนร่วมงานและเป็นการผ่อนคลายความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจิกา รุจิรินทร์ (2543, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ ทางด้านร่างกาย มีอาการใจสั่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ปวดหัว หายใจเร็ว น้ำตาลในเลือดเพิ่มขึ้น แน่นท้อง ท้องเดิน ปัสสาวะบ่อย เหงื่อออก ร้อนหรือขาดตามตัว มือ แขน และขา มีอาการหดรัดตัวของกล้ามเนื้อต่างๆ เช่น ภาวะอาหาร และลำไส้

1.2 ด้านจิตใจ ในรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ มีความรู้สึกโกรธ หงุดหงิด ฉุนเฉียว อารมณ์เสีย หรือรำคาญง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณีฐวี พิเศษ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า ความเครียดก่อให้เกิดผลกระทบ ทางจิตใจ ได้แก่ อาการหงุดหงิดวิตกกังวลโกรธ และเจ้าอารมณ์ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โรบบินส์ (Robbins, 2000, pp. 565 - 568) กล่าวว่า ลักษณะของผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน ด้านจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและความเครียดในการทำงานสามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเช่นกัน ความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย และเลื่อนลอย

1.3 ด้านพฤติกรรม ในรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ กัญจิภา รุจินันต์ (2543, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรมของมนุษย์ ทางด้านพฤติกรรม เช่น กระสับกระส่าย นิ่งไม่คิด การตัดสินใจและการเรียนรู้จะเสียไป

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในภาพรวม พบว่ามโนทัศน์ของตนเองใน การทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และอยู่ในระดับมาก คือ ให้มีความรู้สึกที่ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เป็นหน่วยงานใหญ่ ที่มีกิจการครอบคลุมเกือบทั่วประเทศ ระบบการบริหารขององค์กรมี ผู้บังคับบัญชาหลายระดับชั้น มีความเต็มใจและผูกพันที่จะปกป้องผู้บังคับบัญชาทั้งกาย และจิตใจ ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2541, หน้า 102 - 103) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่บทบาท ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน กล่าวคือ คือ ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และสมศักดิ์ วานิชยกรณ์ (2543, หน้า 196) กล่าวว่าความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน หมายถึง บรรยากาศของกลุ่มและ ทักษะคติของพนักงานในกลุ่มที่มีต่อหัวหน้างานและการยอมรับหัวหน้างาน คือ เมื่อลูกน้องเกิดความ ไว้วางใจ (trust), การเคารพนับถือ (respect) และความมั่นใจในหัวหน้างาน (confidence) จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานในทางที่ดี (good) ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงาน ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความไว้วางใจ (distrust) ขาดความเคารพนับถือ (do not respect) และมีความเชื่อมั่นในตัวหัวหน้างานน้อย (little confidence in the leader) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และสมาชิกก็จะไม่ดี (poor) ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน น้อยลงด้วย

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม พบว่ามโนทัศน์ของตนเอง ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และอยู่ในระดับมาก คือ ยกย่อง ชมเชย ด้วยความจริงใจ เมื่อเพื่อนทำในสิ่งที่ดี เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นแบบพี่น้อง โดยร่วมกิจกรรมทำงาน กันเป็นทีม ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2541, หน้า 103) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันในหมู่ เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดีผู้ที่อยู่ในองค์กรได้นานๆ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร จึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ

สอดคล้องกับพงศ์ หรดาล (2550, หน้า 118 -119) กล่าวว่า ในการทำงานทุกของค์การย่อมจะมีเพื่อนร่วมงานหรือคนทำงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน การได้รับข้อเสนอแนะ หรือการปรึกษาหารือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือทำให้งานได้รับความสำเร็จดียิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการทำงานและวิธีที่สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่เพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ วิภาพร มาพบสุข (2550, หน้า 127-128) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทุกองค์การขาดไม่ได้ ถ้าองค์การที่ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันย่อมมีผลทำให้บุคคลในองค์การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การด้วย ในทางตรงกันข้าม องค์การที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน พึ่งพาอาศัยกันย่อมนำความสุข ความเจริญก้าวหน้าและประสิทธิภาพสูงสุดมาสู่องค์การ

1.6 ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า มโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และอยู่ในระดับมาก คือ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะทำงาน จัดอบรมหลักสูตรด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพิ่มความรู้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แฮร์ริส (Harris, 2007, July 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพในงานพบว่า จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างดี สมรรถภาพเป็นส่วนสำคัญที่ผู้นิเทศการศึกษา หรือผู้บริหาร จำเป็นต้องมีเพื่อจะช่วยให้การจัดการศึกษาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการควบคุมงาน ในภาพรวม พบว่า มโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และอยู่ในระดับมาก คือ การปรับปรุงหรือแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เวลาทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิธีปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ จะมีรูปแบบชัดเจน โดยต้องตกลงกับผู้บังคับบัญชาว่างานที่ปฏิบัติต้องมีเป้าหมาย และมีปริมาณงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรคนะ ใจชุ่มชื่น (2543, หน้า 41) ได้รวบรวมความหมายของการควบคุมงาน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบได้แก่ การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานและการทำงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการแก้ไขผลการปฏิบัติงานใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และผลงานวิจัยของ วิภาพร มาพบสุข (2550, หน้า 118) กล่าวว่า การควบคุมงานหมายถึง การบังคับให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การควบคุมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยกำหนดแผนและการประเมินผลตามแผนว่าสามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การ

1.8 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ในภาพรวม พบว่า มโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และอยู่ในระดับมาก คือ การยอมรับตามเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงาน และรู้สึกว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และการได้มีส่วนร่วมในงานของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความภูมิใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ รักธรรม (2544, หน้า 270) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัฐ ไกรวงศ์ (2550, กรกฎาคม 23) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การ

1.9 ด้านความท้าทายในงาน ในภาพรวม พบว่า มโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ และอยู่ในระดับมาก คือ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮูส และ คัมมิง (Huse & Cumming, 1985, pp. 199 – 200) ได้ให้ความหมายของความท้าทายงาน เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากการทำงานโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถ ความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่สำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอปซาร์ และคนอื่นๆ (Kobasa & et.al., 1982, unpage) อ้างถึงใน อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2542, หน้า 13) ได้รวบรวมความหมายของความท้าทายในงาน หมายถึง บุคคลที่ชอบการเปลี่ยนแปลง ย่อมจะหาโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอความเชื่อของบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปกติประจำวัน และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดและระดับระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

2.1 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ชายและหญิง รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานีโทรทัศน์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไอทีวี จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

บุคลิกภาพแบบประเภทเอ (A) มีผลต่อความเครียด โดยพนักงานเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าพนักงานเพศชาย

2.2 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามลักษณะงานประจำ สำนักงานและงานภายนอกสำนักงาน รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจิกา รุจินันตร์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเครียดของพนักงานไปรษณีย์ในสังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงเหนือ การสื่อสารแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานไปรษณีย์ที่ทำงานอยู่ในสังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงภาคเหนือการสื่อสารแห่งประเทศไทยจำนวน 393 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานไปรษณีย์มีความเครียดทั้งร่างกาย ทางอารมณ์ ทางพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำและปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและนโยบายการบริการ และโดยรวม

2.3 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานีโทรทัศน์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไอทีวี จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง บุคลิกภาพแบบประเภทเอ (A) มีผลต่อความเครียด โดยพนักงานเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าพนักงานเพศชาย มีผลต่อความเครียด โดยพนักงานเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าพนักงานเพศชาย พนักงานที่เป็นโสดมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการหรือสูงกว่า บุคลิกภาพประเภทเอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด และพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

2.4 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านพฤติกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานีโทรทัศน์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไอทีวี จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง บุคลิกภาพแบบประเภทเอ (A) มีผลต่อความเครียด โดยพนักงานเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าพนักงานเพศชาย

2.5 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา อนุชิตวงษ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาพนักงานหญิงของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำและระดับปฏิบัติงานของพนักงานหญิงเป็นไปในทางลบและปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวไม่มีผลทำให้ระดับความเครียดของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน รายด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา อนุชิตวงษ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาพนักงานหญิงของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำและระดับปฏิบัติงานของพนักงานหญิงเป็นไปในทางลบและปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวไม่มีผลทำให้ระดับความเครียดของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายด้าน และภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา อนุชิตวงษ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาพนักงานหญิงของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำและระดับปฏิบัติงานของพนักงานหญิงเป็นไปในทางลบและปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจและภาระทางครอบครัวไม่มีผลทำให้ระดับความเครียดของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง รายด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย และมีเพียงส่วนน้อยที่เป็นเพศหญิง จึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

2.9 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามลักษณะงานประจำสำนักงาน และงานภายนอกสำนักงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย และมีเพียงส่วนน้อยที่เป็นเพศหญิง จึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

2.10 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านการมีส่วนร่วมในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน มีความรู้สึกผูกพันกับงาน มีการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ได้รับโอกาสให้อิสระการตัดสินใจงาน

2.11 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

2.12 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส รายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีระดับมโนทัศน์ของตนเองในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

2.13 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

2.14 ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ตามสภาวะเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อาจส่งผลกระทบต่อระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

3.1 ภาพรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งความเครียดและมโนทัศน์ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ภาพรวมมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานด้านจิตใจ และมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานด้านสมรรถภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาพรวมความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮูเปอร์ (Hooper, 1993, abstract) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด มีความพึงพอใจในการทำงาน และอาการทางจิตของพยาบาลห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลอุมาน มิดเวทเทอน กลุ่ม ตัวอย่างได้แก่พยาบาลห้องฉุกเฉิน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสำรวจความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมากกับความเครียด

3.2 รายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบอีก 3 รายคู่ คือ 1) มโนทัศน์ของตนเองด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความเครียดด้านจิตใจ 2) มโนทัศน์ของตนเองด้านสมรรถภาพในการทำงานกับความเครียดด้านจิตใจ และ 3) มโนทัศน์ของตนเองด้านสมรรถภาพในการทำงานกับความเครียดด้านพฤติกรรม จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรย์นอลด์ (Reynolds, 1996, unpage) ทำการวิจัยเรื่องมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองเป็นตัวทำนายความเครียดของพยาบาลเพศชายและเพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลผู้ที่มิมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองสูงจะสามารถควบคุมความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มิมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจิกา รุจินันตร์ (2543, หน้า 54) พบว่าปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบทั้งรายด้านและภาพรวม ซึ่งหมายถึงพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานอยู่ในระดับต่ำจะมีความเครียดอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่ามีประเด็นที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการให้มี คุณภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความสุข และมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน แม้จะเป็นปัญหาความเครียดในระดับน้อย แต่ความเครียดที่เกิดขึ้นทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม อาจส่งผลทำให้ระดับมโนทัศน์ของตนเองในการทำงาน ของพนักงานลดน้อยลงได้ โดยจำแนกตามตัวชี้วัดประเด็นหลัก 6 ด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อ ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นหัวหน้าที่รู้จักครองตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้การยกย่อง ชมเชย ซึ่งอาจปรับปรุงให้หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ ไว้วางใจ ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้างานไม่เอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าหน้าหน้าใช้อำนาจในการปกครอง และเอาเปรียบ

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ให้ความไว้วางใจและความเป็นกันเอง การพบปะสังสรรค์ นอกเวลา ทำงาน และการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ทั้งก่อนหน้าและหลัง ความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดี เกิดขึ้นจากการแข่งขัน ทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงาน หากเกิดการแข่งขันกันภายใน หน่วยงานสูง มีผลให้เกิดความเครียดสูง และเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรได้ ซึ่งอาจปรับปรุงได้โดย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้มีกิจกรรมกันในหมู่พนักงาน เช่น กีฬา นันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมที่แสดงถึงความมีน้ำใจและมีความจริงใจต่อกัน ทั้งยังเป็นการพักผ่อน ช่วยให้ผู้ผ่อนคลายจากการทำงานและยังช่วยกระชับความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านความสมรรถภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า รายชื่อและ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก การบริหารองค์การที่จะช่วยให้พนักงานในองค์การนำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานทุกระดับมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงาน ในองค์การมีความรู้ และผลักดันเปิดโอกาสให้พนักงาน มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ด้านการควบคุมงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานยอมรับการควบคุมงาน ของหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการทำงานได้มาตรฐาน หัวหน้างานให้คำชมเชย หรือ มอบรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการทำงานไม่ได้มาตรฐาน หัวหน้างานควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารควรกำชับให้หัวหน้างานมีความสนใจกับ

ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากเพราะงานต่างๆ นั้นตนเองไม่ได้เป็นผู้ลงมือกระทำแต่เป็นผู้ควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารในองค์กรควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานของตนเองอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.6 ด้านความท้าทายในงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และงานที่มอบหมายให้ทำในอนาคต จะส่งผลให้พนักงานสามารถศึกษาและทำงานใหม่ๆ ได้เป็นพัฒนาบุคลากรและการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานได้อีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ในหัวข้อตัวแปรตามควรศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานเช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานในองค์กร จะทำให้สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ผลที่ชัดเจนขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาถึงพฤติกรรมการเผชิญกับความเครียดของพนักงานในองค์กร เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นพนักงานมีวิธีการในการคลายเครียดอย่างไร เพราะหากพนักงานในองค์กรมีภาวะเครียดสะสมอยู่นานโดยไม่ได้รับการแก้ไขที่เหมาะสม ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงปัญหาอื่นๆ ในหน่วยงานได้

2.3 เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรที่มีสำนักงานส่วนภูมิภาคจำนวน 12 เขต ทั่วประเทศ ดังนั้นผู้สนใจควรศึกษา ความเครียดและมโนทัศน์ของตนเองในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานและองค์กร