

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอปียี.

Related Factors towards the Job burnout from the
Employees' Performance of ABC Company.

นิชชา ฤทธิขจร* วิศรุต กระบวนสืบ*ทิพวรรณ เลิศอรรถกรกิจ *

Nichcha Ritkhajorn*Vissarout Krabuansob*Tippawan Lertatthakornkit*

อาจารย์ประจำคณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชัยวัตร*

School of Management Shinawatra University*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี เป็นการศึกษเชิงพรรณนา (Descriptive Researches) เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ผู้วิจัยคัดเลือกทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 ท่าน และมีความเหมาะสมของเนื้อหา ค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.86 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและค่าไคสแคว์

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี พบว่าความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=68.30, S.D=12.44$)

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การรับภาระในการดูแลครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี เพศ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ด้านสวัสดิการและด้านนโยบายบริษัทไม่มีความสัมพันธ์ กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Received: 2022- 06 - 22

Revised: 2022- 07 - 20

Accepted: 2022- 07 - 25

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับระบบบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอบีซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของบริษัทเอบีซี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอบีซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย บริษัทควรมีกิจกรรมการผ่อนคลายเพื่อลดความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านสวัสดิการและนโยบายของบริษัท

ความสำคัญ : ความเหนื่อยหน่าย การปฏิบัติงาน แรงจูงใจ

Abstract

The research subject, Related Factors towards the Job burnout from the Employees' Performance of ABC Company. This was a descriptive research study to study the level of job burnout from the Employees' Performance of ABC Company. Studying the relationship between personal factors such as gender, age, marital status, family burden, and working period. The motivation factors and working environment the job burnout from the employees' performance of ABC Company, the sample group of 120 ABC employees. All the researchers selected, the research instrument was a questionnaire. (Questionnaire). The research instruments, there were 4 parts: Part 1 Personal data, Part 2 Motivation Factor Questionnaire, Part 3 Working Environment Factors Questionnaire, and Part 4 The job Burnout Questionnaire. They qualified quality inspection instruments to check the accuracy of content, by 3 experts to verify content validity, quantity, and content appropriateness. The consistency index of the IOC is 0.86 and the confidence value was 0.91. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics, i.e. percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, i.e. Spearman's correlation coefficient. Pearson's correlation coefficient and chi-square.

Average analysis results standard deviation, Average Total Job burnout from the Employees' Performance of ABC Company. It was found that the job burnout of the sample group had a moderate average score ($\bar{X}$ =68.30, SD=12.44).

The results showed that personal factors were age, status, and burden of family care. The period of working. No correlation with the Job burnout from the Employees' Performance of ABC Company. Gender correlation with the performance of job burnout. In terms of welfare and policy, the company had no relationship with the job burnout from the Employees' Performance of ABC Company.

The results of the analysis of the relationship between factors of working environment characteristics revealed the nature of working responsibly. There was a positive correlation with the Job burnout from the Employees' Performance of ABC Company at a statistical significance of .05 level.

In-office relations were positively correlated with working-related of the job burnout from the Employees' Performance of ABC Company at a statistical significance of .05 level.

The perception of the administration system was positively correlated with the job burnout from the Employees' Performance of ABC Company at a statistical significance of .05 level.

The perception of success in the working and the job burnout from the Employees' Performance of ABC Company at a statistical significance of .05 level. The research suggestions were that companies should have relaxing activities to reduce the employees' performance of burnout in terms of welfare and companies' policies.

The research suggestions were that companies should have the relaxing activities to reduce the employees' performance of the job burnout in terms of welfare and companies' policies.

Keywords: Burnout Performance, Motivation

บทนำ

ในปัจจุบันการประกอบอาชีพธุรกิจหรืองานองค์กรต่างๆทุกองค์กรต่างคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นเมื่อทำงานภายในองค์กรเป็นระยะเวลานาน สามารถส่งผลต่อผู้ประกอบการได้ทั้งในทางเชิงบวกและเชิงลบแต่โดยส่วนใหญ่จะพบเป็นทางเชิงลบ ซึ่งก็คือ พบว่าพนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย เกิดความท้อแท้ในการทำงาน โดยปัจจัยสำคัญนั้นมาจากตัวบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ โรคบางชนิดที่เกิดจากการทำงาน ความเครียดระหว่างบุคคลในองค์กรและสวัสดิการที่ไม่ดีพอ จากสาเหตุดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดอาการหมดไฟ หมดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ สร้างผลงานให้ได้ไม่ดีเหมือนตอนแรกๆที่ทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลผู้ประกันตนปี (2560 ม.ค.-ส.ค.) (วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี 2560) พบคนไทยลาออกจากงานเดือนละ 96,659-130,855 คน สาเหตุหลักคือ 1.ต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น 2.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานคอปกชาวคนรุ่นใหม่ลาออกมาทำงานอิสระแต่ไม่มั่นคงตามเทรนด์ Gig Economy มากขึ้น พบ First Jobber พนักงานภาคบริการ เงินเดือนสูง ยิ่งอยากลาออกเพราะภาระงาน ความกดดัน ส่วนภาคอุตสาหกรรม งานศึกษาชี้หากบริษัทจะรักษาพนักงานไว้ ต้องขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับโรงงานอื่น ๆ

ส่วนประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะลาออก กล่าวคือ พนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยของความตั้งใจจะลาออกที่สูงกว่า

พนักงานที่เคยมีประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงาน เนื่องจากพนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงาน อาจมีความต้องการหรือความคิดที่อยากจะลองหาสิ่งใหม่ๆ ที่ดีกว่าสูงกว่าพนักงานที่เคย ขณะเดียวกัน พนักงานที่เคยมีประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงาน แต่ไม่เจอสิ่งที่ดีกว่า จึงส่งผลให้พนักงานที่เคยมีประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยของความตั้งใจจะลาออกที่ต่ำกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการย้าย/เปลี่ยนงานสำหรับการลาออกของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะฝ่ายผลิตในโรงงานนั้น

บริษัทที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาคือบริษัทเอปซี เป็นสถานประกอบการรับเหมางานต่อทุกชนิด งานระบบแอร์ ติดตั้งเครื่องจักร โครงสร้าง หุ้มฉนวนกันความร้อน-เย็น และงานเหล็กทุกชนิด สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นงานที่ต้อง ทำงานในตัวอาคาร และรอบนอกโรงงานแล้วแต่ลักษณะงาน ที่ลูกค้าสั่งจ้าง มีทั้งกลางแจ้งและในที่ร่มและต้องออกไปนอกสถานที่ตามที่ได้รับว่าจ้างงาน มีจำนวนพนักงานทั้ง 120 คน แบ่งเป็น 3 แผนก คือ แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อ แผนกปฏิบัติงาน สถิติการลาออกจากงานของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 17.3 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด การเข้าออกของพนักงาน มีการลาออกบ่อย ส่วนมากจะเป็น เรื่องส่วนตัว เราจึงจ้างผู้รับเหมาเข้าทำงานบางหน่วยงานเพื่อตัดปัญหาการลาออกบ่อย

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกรณีพนักงานลาออก ส่งผลกระทบอย่างมากต่อบริษัทถ้าพนักงานออกเป็นจำนวนมากจะส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับสินค้าตามกำหนดหรืออาจทำให้จุดการปฏิบัติงานนั้น อาจจะต้องหยุดการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานเกิดความล่าช้าและได้ผลผลิตไม่ตรงตามต้องการทำให้เกิดความเสียหายและเสียค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมพนักงานใหม่และจากการศึกษาของ (จินตนา ญาติบรรทุง ,2529) พบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานประสิทธิในการทำงานลดลงทำให้เกิดการลาออกต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาแทนทำให้องค์กรทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคคล (Human Cost) นอกจากนั้นยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในด้านการโฆษณา การสรรหา การคัดเลือกการว่าจ้าง และกระบวนการต่างๆตลอดจนการฝึกอบรมพนักงานนั้นองค์กรควรคำนึงถึงความเหนื่อยหน่ายของพนักงานที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลเสียต่อองค์กรตลอดจนภาพพจน์ขององค์กรที่ปรากฏอยู่ในสังคม

แนวทางการป้องกันความเหนื่อยหน่าย พยายามค้นหาแหล่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและพัฒนาวิธีการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญ ตั้งเป้าหมายและคาดหวังที่เป็นจริง ไม่ควรนำปัญหาในการทำงานกลับไปที่บ้าน หรือนำปัญหาที่บ้านมาที่ทำงาน รู้สึกสร้างอารมณ์ขันและทำกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด ควรมีการต่อสู้และเรียกร้องอย่างเป็นธรรม ควรพัฒนาความรู้ในอาชีพตนเอง ดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย ควรตั้งเป้าหมายสำหรับตนเอง จัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอดิเรกมีการเพิ่มสวัสดิการ และนโยบายของบริษัท เช่น การให้โบนัสในการทำงานตามเวลาที่กำหนด (Moos & Muldary,1983)

จากสถานการณ์ปัญหาและการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงปัญหาของพนักงานว่างานที่ทำซ้ำซาก จำเจ อ่อนล้า ไม่มีแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง ทางผู้วิจัยจึงได้สังเกตเห็นปัญหานี้แล้วจัดทำวิจัยนี้ขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและแนวคิด ทฤษฎี Moos and Muldary มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้และสรุปตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรต้นได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม ความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปซี ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาในเรื่องดังกล่าวข้างต้นในบริษัทนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข รูปแบบ

การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน สามารถลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ลดลงได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระในการดูแลครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอปียี มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
2. พนักงานบริษัทเอปียี ที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระในการดูแลครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายบริษัทและปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านการรับรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอปียีซึ่งเป็นห้างหุ้นส่วนที่ดำเนินธุรกิจรับเหมาทำท่อ จำนวนทั้งสิ้น 120 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2563)

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1.อายุ 2.เพศ 3.สถานภาพสมรส 4.ภาระในการดูแลครอบครัว 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1.สวัสดิการของบริษัท 2.นโยบายของบริษัท

ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1.ลักษณะงานรับผิดชอบ 2.สัมพันธภาพในหน่วยงาน 3.การรับรู้ต่อระบบบริหาร 4.การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) หมายถึง อาการที่แสดงออกถึงความอ่อนล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ การเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า ท้อแท้ สิ้นหวังและรู้สึกไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพทั่วไปในการทำงานที่อยู่รอบตัวผู้ทำงาน เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน

3. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้

4. สวัสดิการ (welfare) หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ต้องจกจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย

5. นโยบาย (policy) หมายถึง แบบแผนความคิดที่ใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติ หรือการตัดสินใจ, มักใช้ในทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหาร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีและพัฒนามาจากงานวิจัยของ (บุญเอื้อ โจว ,2553) เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายของพนักงานบริษัทเอปซี ประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อคำถามปลายเปิดชนิดให้เลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 2 ด้าน จำนวน 7 ข้อ ดังนี้ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale)ของ(Best) ซึ่งมีให้เลือก 4 ตัวเลือก ประกอบด้วย มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลด้วยตนเองนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ การวิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียม

1.1 การเตรียมความพร้อมของทีมผู้วิจัยเป็นการเตรียมความพร้อมเรื่องการเป็นผู้นำกลุ่มและผู้ช่วยกลุ่มโดยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทเอปซี

1.2 ติดต่อประสานงานเพื่อขออนุญาตบริษัทเอปซี

2. ขั้นตอนการดำเนินการ

2.1 ทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยชี้แจงในเรื่องความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำมาวิเคราะห์ผลและนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาในรูปแบบการทำงานที่ดีและเหมาะสมของพนักงานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 3 ส่วน มาวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบคอมพิวเตอร์ ประมวลผลสำเร็จโดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้และการดำเนินการตามขั้นตอน

1. สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ ประกอบไปด้วย อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงความถี่ (Frequencies)

1.2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยแรงจูงใจของบริษัทที่มีต่อพนักงาน ประกอบไปด้วย สวัสดิการ นโยบายของบริษัท นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3.แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน นำข้อมูลมาหาค่า ระหว่างของคะแนน

2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปร

2.1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเอื้อต่อแรงจูงใจ ปัจจัยเสริมลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยใช้สถิติของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1.ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอปียพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-30 ปี มากที่สุดจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 สถานภาพส่วนใหญ่โสด มากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 การรับภาระในการดูแลครอบครัวส่วนใหญ่รับภาระปานกลางมากที่สุดจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงมากที่สุดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

2. ปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการบริษัทมากที่สุดคือ ข้อที่ 1.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.35, S.D=0.60$) ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการบริษัทน้อยที่สุด คือข้อที่ 2. องค์กรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22, S.D=0.65$) และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.28, S.D=0.68$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านนโยบายบริษัทมากที่สุดคือ ข้อที่2. กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.30$, $S.D=0.81$) ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านนโยบายบริษัทน้อยที่สุด คือข้อที่3. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการไปปฏิบัติคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$, $S.D=0.67$) และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, $S.D=0.78$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีพบว่าด้านสวัสดิการบริษัทกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=9.84$, $S.D=1.55$) และด้านนโยบายบริษัทกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=12.90$, $S.D=2.17$)

ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอปียี ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มากสุดจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และด้านนโยบายบริษัทอยู่ในระดับมาก มากสุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70

3. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมากที่สุดคือ ข้อที่1.มีความอิสระในการแก้ไขปัญหาของงานที่ได้รับผิดชอบคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.69$, $S.D=0.67$)และข้อที่3. ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.69$, $S.D=0.82$) ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบน้อยที่สุด คือข้อที่5. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.02$, $S.D=1.03$)และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=3.45$, $S.D=0.82$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมากที่สุดคือ ข้อที่8. ท่านและเพื่อนร่วมงานประสานกันเป็นอย่างดีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.91$, $S.D=0.71$) ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน คือข้อที่13. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงแม้ว่าจะทำให้งานดีขึ้นคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.17$, $S.D=0.97$)และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.52$, $S.D=0.90$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารมากที่สุดคือ ข้อที่15. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.79$, $S.D=0.80$) ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารคือข้อที่17. ท่านได้รับทุนอุดหนุนในการพัฒนาตนเองคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}=3.15, S.D=0.95$) และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45, S.D=0.87$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ ข้อที่20.ท่านมีความภูมิใจที่ท่านมีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานประสบผลสำเร็จคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.95, S.D=0.90$)ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงานคือข้อที่22.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนจนทำให้งานสำเร็จคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.18, S.D=0.94$)และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.45, S.D=0.90$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีพบว่าด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=24.15, S.D=3.32$) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=24.64, S.D=3.66$) ด้านรับรู้ต่อระบบบริหารกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=17.29, S.D=2.71$)และด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=24.15, S.D=3.71$)

ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด มากสุดจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ด้านรับรู้ต่อระบบบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 64คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 และด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 57คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

4. ความเหนื่อยหน่าย

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรายข้อ ความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 12.ฉันรู้สึกเป็นสุขหลังจากการทำงานกับบุคคลอื่น ได้สำเร็จลุล่วง คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.76, S.D=1.10$) ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่18.ฉันสามารถแก้ไขปัญหาของบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.64, S.D=1.34$)และมีคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=3.09, S.D=1.06$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีพบว่าความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=68.30, S.D=12.44$)

ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในส่วนจำกัด ัญพร วิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในส่วนจำกัด ัญพร วิศวกรรม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปีย พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ด้านสวัสดิการและด้านนโยบาย บริษัทไม่มีความสัมพันธ์ กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปีย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับระบบบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในส่วนจำกัด ัญพร วิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปีย ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียสมมติฐานที่ 1 พนักงานมีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 68.30) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า ลักษณะงานของพนักงานเป็นงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อเวลาที่เร่งรัดและต้องทำผลงานให้ออกมาเสร็จสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายและพนักงานต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น หัวหน้างาน ผู้รับเหมา และเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ซึ่งมีพื้นฐานพัฒนาการทางด้านจิตใจและอารมณ์ที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ในการปฏิบัติงานต้องมีการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ต้องทำงานแข่งกับเวลา ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย และต้องเผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลา พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่เป็นหัวหน้าของครอบครัวจึงต้องทำงานหนัก ทำให้เกิดความเมื่อยล้า โดยเฉพาะงานขนาดใหญ่ที่จะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ มีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับรูปแบบของแต่ละบุคคล ซึ่ง

สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Giordano (1997) กล่าวว่าความเหนื่อยหน่าย มีสาเหตุมาจากความเครียดที่สะสมเป็นเวลานาน ซึ่งเกิดจาก 2 สาเหตุใหญ่คือ บรรยากาศงานที่เคร่งเครียดมากเกินไป และปริมาณงานที่มาก และความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการผ่อนคลาย ออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยนันทยุทธ หะสิทธิ์เวช (2546) ที่ศึกษาความอ่อนล้าจากการทำงานซึ่งอ้างอิงถึงแนวคิดของ Maslach (1982) ผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีคุณลักษณะทางประสาทสูง เป็นองค์ประกอบหลัก ตรงข้ามกับความผูกพันในงาน ที่มีคุณลักษณะทางประสาทต่ำ พร้อมกับการแสดงออก หรือเป็นคนที่เปิดเผยตนเองสูง และมีความยึดหยุ่นคล่องแคล่วว่องไวสูง ดังนั้น บุคลิกภาพ และอารมณ์ ของทั้งความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันนั้นมีความแตกต่างกัน

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีสสมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการนโยบายของบริษัท และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย จากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

เพศ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธฤตาวงศ์สารัตน์(2555) ที่ศึกษาในครู ผลการศึกษาพบว่าเพศหญิงจะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าเพศชาย อาจเกี่ยวข้องกับเพศชาย มีการจัดการทางด้านอารมณ์ ความเครียด ความเหนื่อยหน่าย ความเครียด ความรู้สึกเหล่านั้นในลักษณะอื่นๆ เช่น การเล่นกีฬาหรือการจัดการในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม เช่น การรวมกลุ่มกินเหล้า สังสรรค์ เพื่อระบายอารมณ์จากการทำงานได้มากกว่าผู้หญิง

สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีสไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวทฤษฎี สถานภาพสมรส ว่าด้วยสัมพันธ์ภาพในครอบครัว มีส่วนสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากถ้าบรรยากาศในครอบครัวเต็มไปด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาแก่กันเมื่อเกิดปัญหา จึงทำให้ผู้ที่อยู่กับครอบครัวหรือผู้ที่สมรสแล้ว มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่โสด

ภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปียีสไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวทฤษฎีภาระครอบครัวว่าด้วยภาระครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญกับความเครียดของบุคคลเพราะความเครียดดังกล่าวถ้าไม่ได้รับการแก้ไขจะนำไปสู่ความเหนื่อยหน่าย การที่บุคคลต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งในด้านการดูแลเลี้ยงดูบุตร การให้เวลากับครอบครัว ตลอดจนการดูแลบิดา มารดาที่สูงอายุ ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดความตึงเครียดจากการทำงานได้ง่าย

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปซีไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวทฤษฎีระยะเวลาปฏิบัติงาน ว่าด้วย พนักงานในปัจจุบันมีวุฒิปริญญาตรีส่วนใหญ่ มักมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง มีความคิดเป็นของตนเองเมื่อเจอสถานการณ์จริงของการทำงานโดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความมุ่งหวังของตนเองกับความมุ่งหวังของผู้อื่น มากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้อง

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปซีไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อายุ เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคล ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากพบประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักใช้ชีวิต มองชีวิตได้กว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (Maslach 1982:60) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา ญาติบรรทุง (2529) ที่พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อย มีระดับความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อย (21-35 ปี) มักจะเป็นโสดยังอยู่ในวัยทำงานสร้างฐานะและแสวงหาความก้าวหน้า จึงมีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุ (36-45 ปี) ส่วนใหญ่มักมีครอบครัวแล้ว มีฐานะที่เป็นปึกแผ่นมั่นคงทั้งทางด้านการเงินและความมั่นคงทางด้านการงาน และมีความทุ่มเทสนใจต่องานอย่างเด่นชัด จึงมีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าด้านสวัสดิการและด้านนโยบายบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอปซี วิศวกรรมไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทอาจมีสวัสดิการและนโยบายบริษัทที่เพียงพอและเป็นที่พึงพอใจต่อพนักงานซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลพรรณ ชื่นประโยชน์(2554)ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.68แสดงว่าองค์กรยังขาดการจัดกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนืองานประจำเพื่อให้พนักงานได้คลายความเครียดจากงานที่หนักหรือไม่ค่อยมีการพูดคุยกับพนักงาน สอบถามปัญหาความต้องการในด้านที่จำเป็นต่างๆ เพื่อคลายความซับซ้อนใจและลดความขัดแย้งในการทำงานและยังพบว่าด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.85 ซึ่งหมายถึงพนักงานมีการป้องกันตัวเอง ไม่ให้ความสนใจเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกทางลบต่อบุคคลอื่นๆ โดยเกิดจากการทำงานหนัก หรือปริมาณงานมากเกินไป ส่วนด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ย่อมหมายถึงพนักงานเห็นว่าการทำงาน หรือผลงานนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหรือสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โครงสร้างขององค์กรที่ช่วยเอื้ออำนวยต่อการเจริญเติบโตทางอาชีพ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานระบบรางวัลทั้งในรูปแบบของตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินค่อนข้างจำกัด งานที่พนักงานทำเป็นงานประจำไม่ซับซ้อนไม่มีความหลากหลายดังนั้นจึงอาจทำให้รู้สึกที่ตัวเองไร้ประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานและด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในส่วนจำกัด ัญพร วิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงานถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งในทางกลับกันก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความกดดัน ความขัดแย้ง และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้เช่นกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีด้านสัมพันธภาพ ว่าด้วยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) มีความสำคัญต่อการเกิด ความเหนื่อยหน่ายอย่างมาก นั่นคือ พนักงานต้องเผชิญความเครียดจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด เป็นต้นว่าหัวหน้างานมักเกิดความขัดแย้ง ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และกับพนักงานด้วยตนเอง ทางด้านการช่วยเหลือ นอกจากนี้นาง ของผู้รับเหมาต้องใช้ความรู้และทักษะส่วนบุคคลในการมีเป้าหมายสัมพันธภาพที่ดีทำให้มีการ ประสานงานที่ดีมีความสามัคคีในทีมงานด้วยกัน แต่ทางกลับกันถ้าสัมพันธภาพเป็นไปทางลบจะเป็น การเพิ่มความกดดันทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจึงเกิดเป็นความเบื่อหน่ายและ แนวคิดทฤษฎี ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ว่าด้วย ลักษณะงานที่ต้องเผชิญความกดดัน ความซับซ้อน ใจจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจรีบด่วน ในที่ทำงานที่ต้องสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับ สิ่งที่เป็นอันตรายและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานที่ยาวติดต่อกันเกินไป ต้องทำงานในวันหยุด ลักษณะงานที่ขาดการใช้ทักษะหรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความสามารถ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบ ต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ ส่วนด้านการรับรู้เกี่ยวกับระบบบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ เหนื่อยหน่ายจากการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ธัญพร วิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ด้านระบบบริหาร ว่า ด้วย ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานใหม่หน่วยงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายของพนักงานปฏิบัติงานคือ ขาดการสนับสนุนให้มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน ไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจใน การทำงาน มีระยะทางในการเดินทางไปยังสถานที่ทำงานไกล และนโยบายของบริษัทไม่ชัดเจนซึ่งจะ นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพนักงานบริษัทเอปียี

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอปียี อยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้นควรจัด กิจกรรม ลดความเครียดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ควรเพิ่มโบนัสหรือเงินเดือนตามผลงานของ พนักงาน จัดการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 สามารถนำแบบสอบถามไปประเมินพนักงานในบริษัทที่อื่นๆ มีความเข้าใจ ความเครียดของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎีอื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงานของพนักงาน เพื่อลดและป้องกันความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน เช่น สภาพจิตใจของพนักงานความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน สภาพความเหนื่อยล้า ผลเสียที่เกิดจากความเหนื่อยหน่าย และวิธีการป้องกันความเหนื่อยหน่าย

บรรณานุกรม

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข.(2542). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.ค้นเมื่อ 15 มกราคม560, จาก <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/20766>
- ชนิษฐา ไตรปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล.สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2560, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/6665>
- จันทนา เจนจัดทรัพย์.(2548). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน).สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม,2562, จาก http://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/RU.the.2005.232
- จันทร์ลีลา.(2545). ปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของตำรวจจราจรในเขตนครบาล. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/10196>
- จิตกาญจนา ชาญศิลป์. (2558). ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 12มกราคม 2562,จาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/10208/1/404547.pdf>
- โชติกา นำศรีสกุลรัตน์.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนำแบบให้พลังและผลการปฏิบัติงานโดยมีความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจกายเป็นตัวแปร.สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562 ,จาก<https://www.researchgate.net/publication/27810065>
- นันทพร ชูทรัพย์.(2544). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ20 มกราคม 2562, จาก <http://www.journal.rmutt.ac.th:8080/index.php/jtermutt/article/viewFile/88/662>
- นันทยุทธ์ หะสิทธิ์เวช.(2546). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในสถาบันสุขภาพจิต และโรงพยาบาลจิตเวชสำหรับเด็ก กรมสุข.สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก http://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.2003.156
- อรพินท์ ตราโต.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์.

สืบค้นเมื่อ 12มกราคม 2562,จาก

http://www.tnrr.in.th/?page=result_search&record_id=52836

อารีรัตน์ ชวลา. (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2562,จาก

<http://mulinet11.li.mahidol.ac.th/thesis/2551/cd420/4736602.pdf>

อรสา ใจจิณา. (2556). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อย
หน่ายในการปฏิบัติงานบุคลากรสาธารณสุข ผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวช
ในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ สาขา
จิตวิทยาพัฒนาการ.สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก

http://www.arts.kmutnb.ac.th/file_article/1445407975.pdf