

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับการสนับสนุนทางสังคม และระดับความเครียดในการทำงานของวิศวกร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานของวิศวกรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเครียดในการทำงานของวิศวกรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของวิศวกร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกร จำนวน 123 คน ซึ่งทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามฝ่ายได้ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล ฝ่ายวิศวกรรมไฟฟ้า และฝ่ายวิศวกรรมโยธาและพลังงาน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2549 จำนวน 180 ราย โดยแบ่งตามฝ่ายใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (R.V.Krejcie and D.W.Morgan อ้างถึงในธานินทร์, 2549: 51) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 123 ราย (โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์)

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับความครอบคลุมด้านเนื้อหา ความถูกต้องและความเหมาะสมด้านภาษา จากนั้นได้นำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองทดลองใช้ และนำมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้ Reliability Coefficients เป็นการ

คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficients) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ เพื่อคัดเลือกข้อคำถามก่อนนำไปใช้จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยจำแนกออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปวิศวกร ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับอายุรายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองของวิศวกรประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้านของวิศวกรประกอบด้วยข้อคำถาม การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาจำนวน 8 ข้อ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจำนวน 8 ข้อ และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการทำงานของวิศวกรประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ

สรุปผลการวิจัย

1. วิจัยส่วนบุคคลของวิศวกรการ

1.1 อายุ วิศวกรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 44 ปีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และช่วงอายุ 34-44 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และช่วงอายุที่มีอยู่น้อยที่สุดคือ 23-33 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

1.2 ระดับการศึกษา วิศวกร มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.7

1.3 รายได้ วิศวกรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 40,001-66,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ลำดับรองลงมา มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 14,000-40,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ส่วนลำดับสุดท้ายมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 66,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4

1.4 ประสบการณ์การทำงาน วิศวกรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และลำดับสุดท้ายมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

1.5 สถานภาพการสมรส วิศวกร มีสถานภาพสมรสจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 และมีสถานภาพโสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

2. การรับรู้ความสามารถของตนของวิศวกรพบว่า วิศวกรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

3. การสนับสนุนทางสังคมของวิศวกร พบว่าวิศวกรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการสนับสนุนทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง และการสนับสนุนทางสังคมด้านครอบครัวอยู่ในระดับสูง

4. ความเครียดในการทำงานของวิศวกรพบว่า วิศวกรมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยอายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ของวิศวกรพบว่า วิศวกรที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเครียดในการทำงานต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

6. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความเครียดในการทำงานของวิศวกรพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของวิศวกร

7. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของวิศวกรพบว่า การการสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของวิศวกร ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานและครอบครัวไม่มีความความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของวิศวกร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในการทำงานของวิศวกรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัววิศวกรและองค์กรดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าวิศวกร มีระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นสิ่งที่ดีเพราะปริมาณความเครียดปานกลางถือเป็นปริมาณความเครียดที่เหมาะสมแต่อย่างไรก็ดีองค์กรควรรักษาระดับความเครียดของวิศวกรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ให้มีระดับความเครียดในการทำงานสูงเกินไปเพราะจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีหรือถ้าไม่มีความเครียดในการทำงานเลยก็ไม่เกิดการพัฒนางาน ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมีเรื่องที่ควรเพิ่มเติมดังนี้

1.1 งานที่ได้รับมอบหมายต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและเป็นการเพิ่มคุณค่าในงานให้มากขึ้น วิศวกรจะรู้สึกว่างงานสนุกท้าทายความสามารถไม่น่าเบื่อ

1.2 ควรกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสม โดยปริมาณงานที่มอบหมายให้กับวิศวกรแต่ละคนควรมีความเหมาะสม หากงานที่มอบหมายให้เป็นงานเอกสารที่ต้องใช้เวลาเยอะก็ควรให้เวลาในการศึกษาและการจัดทำเอกสารตามความเหมาะสมโดยไม่เร่งรัดจนเกินไป

1.3 โอกาสความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หัวหน้างานและองค์กรไม่ควรละเลยในการพิจารณาความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เช่นมีการเสนอชื่อให้ไปอบรมพิเศษในเรื่อง

ต่างๆ ตามความถนัดและความชำนาญของแต่ละคน เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

1.4 ควรมีการฝึกอบรมหรือจัดสัมมนาเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อลดอคติและทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันและทำงานแทนกันได้

1.5 หัวหน้างานควรให้ความเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของลูกน้องบ้างในบางครั้ง หรือให้กำลังใจและคำแนะนำเมื่อลูกน้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ หรืออาจให้รางวัลหรือคำชมเชย เมื่อลูกน้องมีการปฏิบัติงานสำเร็จ

1.6 ในกรณีเร่งด่วนที่ต้องมีการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน วิศวกรควรได้รับมอบอำนาจ ในการตัดสินใจไม่จำเป็นต้องเสนอเป็นขั้นตอนให้ประเมินสถานการณ์แล้วมีอำนาจสั่งการหรือตัดสินใจในเบื้องต้นได้ทันที

1.7 วิศวกรควรมีส่วนร่วมในงานต่างๆ อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน จะทำให้วิศวกรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้รักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

1.8 มีระยะเวลากำหนดชัดเจนในงานแต่ละงาน โดยกำหนดระยะเวลาในงานแต่ละงานอย่างเหมาะสมเพื่อวิศวกรจะได้วางแผนการทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.9 เครื่องมืออุปกรณ์พร้อมสำหรับการใช้งาน เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานและได้รับความสะดวกในการขอเพิ่มอุปกรณ์ที่จำเป็นในงานกรณีเร่งด่วนแล้วได้รับการอนุมัติอย่างรวดเร็วทันเวลา

1.10 สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น จัดสภาพการทำงาน อุณหภูมิ แสงไฟให้เหมาะสมกับการทำงาน มีการจัดมุมพักผ่อนในหน่วยงาน หรือมีสถานที่ออกกำลังกายหลังจากเลิกงานแล้ว เพื่อเป็นการผ่อนคลายหลังจากที่ปฏิบัติงานมาทั้งวัน

2. จากผลการวิจัยพบว่าวิศวกร มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้วิศวกรมีระดับการรับรู้ในตนเองให้มีระดับสูงขึ้น เพราะบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย กระตือรือร้น ต้องการความสำเร็จสูง ใช้ความพยายามมุ่งมั่นนานกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ และจะไม่หลีกเลี่ยงหรือทอดทิ้งเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งจะต่างจากบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมีเรื่องที่ควรเพิ่มเติมดังนี้

2.1 จัดสัมมนาให้ความรู้หรือ จัดทำ Work Shop ให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจริง เพื่อฝึกวิธีการคิดและวิธีการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งการทำดังกล่าวอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์และมีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

2.2 องค์กรควรมีการบริหารงานและกำหนดนโยบายในการดำเนินงานให้แน่ชัด เพื่อสร้างความมั่นใจ และลดความคลุมเครือในการปฏิบัติของวิศวกร

2.3 ควรมีการหมุนเวียนหรือเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน เพื่อลดความซ้ำซาก จำเจ และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกวิธีการทำงานและรับผิดชอบหน้าที่ใหม่ๆ

3. จากผลการวิจัยพบว่าวิศวกรมีระดับการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่การสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชามีอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรกระตุ้นให้วิศวกรได้มีโอกาสใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และได้ปรึกษาปัญหาต่างๆ อย่างใกล้ชิด เช่น หากิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน หรือหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันจะได้เข้าใจกันมากขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่วิศวกร อีกทั้ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ หรือสื่อสารถึงความต้องการขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ให้เกิดความชัดเจนเพื่อให้วิศวกรรับรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเอง ได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมีเรื่องที่ควรเพิ่มเติมดังนี้

3.1 ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาวิธีการคิด วิธีการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และทักษะในการช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาในการทำงานมากขึ้น

3.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจกับผู้ที่บังคับบัญชามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้กำลังใจในการทำงานเมื่อต้องทำงานที่ยากหรือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ หรือให้ความไว้วางใจในการทำงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจเบื้องต้น เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน

3.3 ผู้บังคับบัญชาควรสำรวจและจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

4. จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของวิศวกรในทางลบ กล่าวคือ หากมีการสนับสนุนมากก็就会有ความเครียดในการทำงานน้อย ในทางกลับกันหากมีการสนับสนุนน้อยก็就会有ความเครียดในการทำงานมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยการจัดสัมมนาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกันมากขึ้น และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นในการทำงาน เพื่อวิศวกรจะได้ไม่มีความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง เมื่อวิศวกรได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงก็จะทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ดีไม่จะเป็นปัญหาในการทำงานเรื่องอะไรก็จะสามารถฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปในสถานประกอบการหรือหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกันออกไป
2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย ให้ครอบคลุมตัวแปร ปัจจัยอื่นๆ และสาเหตุที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น