

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันของตัวแปร บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงานและการสนับสนุนจากองค์กรต่อความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 200 คน และพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 200 คน แต่จำนวนแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวน 335 คิดเป็นร้อยละ 83.75 ของแบบสอบถามที่แจกไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือ 6 ชนิดคือ

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง แผนก รายได้ อายุการทำงาน ฯลฯ

2. แบบวัดบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) ฉบับภาษาไทยที่แปลและปรับปรุงโดย สมทรง สุวรรณเลิศ และคณะ (2512) ลักษณะของเครื่องมือประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ใช้ประเมินบุคลิกภาพ 2 มิติ คือ 1 มิติสังคม (Extraversion Scale) 2. มิติอารมณ์ (Neuroticism Scale)

3. แบบวัดสุขภาพจิต SCL 90 (Symptom Checklist -90) ฉบับภาษาไทยที่แปลและเรียบเรียงโดยละเอียด ชูประยูร และคณะนักจิตวิทยาแห่งโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ (2521) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อความแสดงอาการต่างๆซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดเกี่ยวกับสุขภาพจิตจำนวน 90 ข้อ เพื่อใช้ประเมินสุขภาพจิตใน 9 กลุ่มอาการ คือ กลุ่มอาการความผิดปกติทางร่างกาย (Somatization Dimension) กลุ่มของอาการย้ำค้ำย้ำทำ (Obsessive- Compulsive Dimension) กลุ่มของอาการที่ไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น (Interpersonal

Sensitivity Dimension) กลุ่มของอาการเศร้า (Depressive Dimension) กลุ่มของอาการและพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล (Anxiety Dimension) กลุ่มความคิด อารมณ์ ความรู้สึกก้าวร้าว ทำลาย (Hostility Dimension) กลุ่มของอาการกลัวโดยไม่มีเหตุผล (Phobic Anxiety Dimension) กลุ่มอาการหวาดระแวง (Paranoid Ideation Dimension) กลุ่มอาการทางจิต (Psychoticism)

4. แบบวัดความตึงเครียดจากงาน เรียบเรียงโดย จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2543ก) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความแสดงลักษณะงานการต่างๆซึ่งอาจสร้างความรู้สึกลำบากใจหรือความตึงเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 15 ข้อ

5. แบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร เรียบเรียงโดย จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2543ข) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความแสดงลักษณะการสนับสนุนจากองค์กรใน 3 มิติ คือ (1) อารมณ์ (2) ข้อมูลข่าวสาร (3) สิ่งจำเป็นพื้นฐาน โดยข้อคำถามทั้งหมดมีจำนวน 20 ข้อ

6. แบบวัดระดับความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและกิจกรรมฝึกอบรมประเภทต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยข้อคำถามทั้งหมดมีจำนวน 20 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science : SPSS) โดยสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละเพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรและข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.05

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ความถี่ในการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานทั้งหมดและพนักงานเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครรายงานว่าองค์การของตนมีความถี่ในการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำ ในขณะที่พนักงานเฉพาะในเขตจังหวัดเชียงใหม่รายงานว่าองค์การของตนมีความถี่ในการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูง พนักงานทั้งหมดและพนักงานเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่พนักงานเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำ

เมื่อแยกโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานออกเป็นโครงการฝึกอบรมและโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา พบว่า พนักงานทั้งหมดหรือพนักงานเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร หรือพนักงานเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ต่างมีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาในระดับที่ต่ำ ในขณะที่พนักงานทั้งหมดหรือพนักงานเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร หรือพนักงานเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ต่างมีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในระดับที่สูง

จากข้อมูลของความถี่ในการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานขององค์การสะท้อนให้เห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งถือว่าเป็นจังหวัดในส่วนภูมิภาคนั้นได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับการยอมรับกันว่าเป็นศูนย์รวมธุรกิจและความเจริญทางการศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรคิดว่าโรงงานตนตั้งอยู่ในเขตภูมิภาค จึงกลัวว่าองค์การของตนจะได้พนักงานที่ด้อยคุณภาพกว่าองค์การต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เหตุผลอีกประการหนึ่งที่น่าจะนำมาอธิบายคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ

ศึกษานี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอัตราส่วนของหัวหน้างานสูงกว่าลูกน้อง ในขณะที่พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. หรือ ปวส. และมีอัตราส่วนของลูกน้องมากกว่าหัวหน้า (ดูตารางที่ 1 ประกอบ) ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานของพนักงานอาจเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารจะนำมาพิจารณาเพื่อวางแผนการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขณะเดียวกัน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้การรับรู้สิ่งต่างๆแตกต่างกันได้

ส่วนข้อมูลของความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานที่พบว่า พนักงานทั้งหมดมีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสูง ในขณะที่มีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาต่ำ อาจเป็นเพราะว่าโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาเป็นโครงการ ที่ยังไม่เป็นที่รู้จักและแพร่หลายในองค์กรธุรกิจของไทย แม้หลักสูตรจิตวิทยาการให้คำปรึกษา จะได้เปิดสอนในมหาวิทยาลัยต่างๆทั่วประเทศค่อนข้างมากแต่ส่วนใหญ่จะเน้นเกี่ยวกับการบริการให้คำปรึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางจิตใจที่อยู่โรงเรียนและหน่วยงานของรัฐ แต่ยังไม่แพร่หลายในองค์กรธุรกิจ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรธุรกิจต่างๆ จึงยังอาจไม่เข้าใจและให้ความสำคัญกับการจัดโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา หรือการประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานเกิดความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา นอกจากนั้นการบริการให้คำปรึกษาในเมืองไทยยังไม่แพร่หลายอาจมีผลมาจากความกลัวการถูกประทับตราว่าเป็นคนวิกลจริตซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการยอมรับทางสังคมและอาชีพได้ เนื่องจากสังคมไทยยังมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการเข้ารับบริการปรึกษาทางจิตวิทยา กล่าวคือ คนไทยส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกว่าการเข้ารับบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา คือคนที่วิกลจริต ไม่สามารถอยู่ในสังคมได้ คนปกติหรือคนที่มีปัญหาจิตใจเพียงเล็กน้อยไม่ควรเข้ารับบริการปรึกษาทางจิตวิทยาจากนักจิตวิทยา

นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าการพัฒนาตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการระบายความคับข้องใจหรือการหาแนวทางเพื่อลดความตึงเครียดจากงานหรือปัญหาสุขภาพจิตเพื่อสร้างความสุขทางจิตใจ

การทดสอบสมมติฐาน: ปัจจัยที่พยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏผลดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สุขภาพจิตในกลุ่มอาการวิตกกังวล และการสนับสนุนจากองค์กร
2. ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สุขภาพจิตในกลุ่มอาการวิตกกังวล และการสนับสนุนจากองค์กร
3. ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สุขภาพจิตในกลุ่มอาการย้ำคิดย้ำทำ การสนับสนุนจากองค์กร ความตึงเครียดจากงาน

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครหรือในจังหวัดเชียงใหม่ และไม่แบ่งแยกว่าเป็นเพศหญิงหรือชายคือ สุขภาพจิตด้านอาการวิตกกังวล และการสนับสนุนจากองค์กร แต่เมื่อแบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มตามลักษณะพื้นฐานทางประชากรที่แตกต่างกันไป เช่น ภูมิลำเนาหรือจังหวัดที่ทำงาน (กรุงเทพหรือเชียงใหม่) เพศ (หญิงหรือชาย) ตำแหน่งงาน (หัวหน้าหรือลูกน้อง) ประเภทของงาน (ฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายผลิต) แม้ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานจะแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานค่อนข้างซ้ำกัน กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ความตึงเครียดจากงาน บุคลิกภาพมติดารมณ์ (บุคลิกภาพแบบมีอารมณ์หวั่นไหวง่าย) อาการหวาดระแวง ส่วนอีก 2 ปัจจัยคือ การสนับสนุน

ระดับประคองจากองค์กร และอาการย่ำคิดย่ำทำ แม้จะไม่ใช่วิธีทางอารมณ์โดยตรง แต่ก็มีส่วนเกี่ยวกับปัญหาทางอารมณ์ทางอ้อม

ส่วนปัจจัยที่พยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือปัจจัยเดียวกับที่พยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กล่าวคือ สุขภาพจิตกลุ่มอาการความวิตกกังวลและการสนับสนุนจากองค์กร

สำหรับปัจจัยที่พยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา คือ สุขภาพจิตกลุ่มอาการย่ำคิดย่ำทำ การสนับสนุนทางองค์กรและความตึงเครียดจากงาน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น อาการวิตกกังวลและอาการย่ำคิดย่ำทำมีความปรารถนาหรือมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพจิตมีความรู้สึกวิตกกังวล กระวนกระวายอยู่ไม่สุข ความรู้สึกเหล่านี้อาจนำความรู้สึกอ้างว้างโดดเดี่ยวมาสู่ตนเอง ทำให้มีความต้องการที่จะหาที่พึ่งทางใจหรือหาหนทางแก้ไขปัญหาที่ตนเองกำลังหมกมุ่นอยู่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาจะช่วยชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องแก่ตนเอง นอกจากนี้ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานยังเปิดโอกาสให้พนักงานเหล่านี้ได้พบปะเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา เพื่อการเสริมสร้างสัมพันธภาพและสร้างเพื่อนใหม่อันเป็นหนทางไปสู่การได้รับการช่วยเหลือระดับประคองทั้งในขณะการเข้าร่วมโครงการและในอนาคต ส่วนโครงการฝึกอบรมนั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันอาจช่วยลดความวิตกกังวลและการย่ำคิดย่ำทำเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งในงานหรือความไม่มีทักษะฝีมือในการทำงานได้

อาร์ เพชรผุด (2529 ; ทิพย์วัลย์ อภิวัฒน์นันท์, 2539) กล่าวว่า การได้รับการให้คำแนะนำปรึกษา (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานเกิดปัญหาขึ้นและพนักงานไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง การให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้ ทำให้รู้สึกสบายขึ้นเมื่อได้ระบายให้ผู้ฟัง ความกดดันก็จะลดลง ลักษณะของการให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาพนักงาน ทำให้พนักงานได้ปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเมื่องานที่ทำอยู่เริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะมากยิ่งขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532) ในขณะที่สมเกียรติ ฤทธิ์ (2542) กล่าวว่า การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้มีการพัฒนาตนในด้านความรู้และทักษะใหม่ๆ ทั้งแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2515, อ้างใน คำรงชัย บัวล้อมใบ, 2535) ได้กล่าวถึงความกดดันทางอารมณ์ของวัยผู้ใหญ่วัยทำงานไว้ว่า ผู้ใหญ่บางคนตั้งความหวังชีวิตไว้ในระดับสูง เมื่อไม่ได้รับความสำเร็จก็เกิดอาการกดดัน เกิดความวิตกกังวล ส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางจิตได้ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530) กล่าวว่าผู้ที่มีความผิดปกติ อาจมีความผิดปกติในเรื่องการคิดการตัดสินใจ การอยู่ร่วมกับสังคม รวมทั้งมีความผิดปกติทางอารมณ์ด้วย พนักงานที่มีความกังวลใจเกี่ยวกับความสะอาดของตนเองจัดอยู่ในกลุ่มของอาการย้ำคิดย้ำทำ ละเอียด ชูประยูร (2521) ได้กล่าวถึง ความผิดปกติด้านอาการย้ำคิดย้ำทำนั้นจะเกิดความรู้สึกไม่สบายใจในรูปของความคิด ภาพ ความกลัว ความรำแริง โดยไม่สามารถสลัดความคิดออกไปได้ ส่งผลให้พนักงาน ที่มีความวิตกกังวล อยากจะสลัดความรู้สึก ความคิดที่ติดค้างอยู่ให้ออกไป ดังนั้นสุขภาพจิตของกลุ่มอาการย้ำคิดย้ำทำจึงเป็นปัญหาพฤติกรรมที่มีผลสืบเนื่องมาจากปัญหาอารมณ์เป็นหลัก และปัญหาการย้ำคิดย้ำทำนอกจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานแล้ว ส่วนตัวพนักงานเองก็ไม่มีความสุข ดังนั้นจึงมีความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาให้คำปรึกษาเพื่อหาแนวทางที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองหรือแสวงหาบุคคลที่เข้าใจตนคอยให้คำแนะนำปรึกษาและรับฟังการระบายปัญหาต่างๆ ตลอดจนแนะวิธีการปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

นอกจากสุขภาพจิตแล้วความตึงเครียดจากงานยังเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ในการปฏิบัติงานพนักงานจะได้รับความกดดันในเรื่องของเวลา เพื่อที่ให้งานออกมาตามจำนวนที่กำหนด และทันเวลา การปฏิบัติงานประจำวันที่ย่ำแย่ ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสูง การมีอำนาจในการตัดสินใจน้อย การมีผู้บังคับบัญชาหลายคน การปฏิบัติงานที่หนัก ร่างกายเมื่อยล้าจากงาน (Luckman&Sorengen,1987; Organ&Hammer,1982; Dunn&Dunn,1986 อ้างใน พิมพ์กา สุขกุล,2535) มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับความตึงเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสับสนในบทบาท การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลัดดา ดันกันทะ (2540) ได้กล่าวถึงการเผชิญกับความตึงเครียดจากงานว่า เป็นสิ่งที่พนักงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ส่งผลให้พนักงานแสดงออกมาในลักษณะทางกริยา หรือคำพูด เนื่องจากไม่สามารถควบคุม สถานการณ์ต่างๆ ภายในองค์กรได้ ส่งผลให้มีความยุ่งยากในการปรับตัวกับการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตส่วนตัว (Fraim & Valiga,1981; Janis,1952) การเข้าร่วมโครงการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาจึงอาจช่วยให้พนักงานได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน การมองตนเอง การเข้าใจตนเอง มีทักษะสามารถจัดการกับความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ และการปรับตัว

ให้เข้ากับลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรได้ ยิ่งกว่านั้น การเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยายังช่วยยับยั้งไม่ให้ความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

ปัจจัยสุดท้ายที่มีความสำคัญและมีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ไม่ว่าจะเป็นโครงการฝึกอบรมหรือโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา) คือการสนับสนุนจากองค์กร Pender (1996) กล่าวว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (Peer Support) มีโอกาสปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จในงานได้ และยังส่งผลต่อการปรับตัวได้อย่างดีในสถานการณ์ที่เลวร้ายต่างๆ การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยลดความตึงเครียดจากงาน (ศิริินภา นันทพงษ์, 2542) นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในทางบวก เช่นเรื่องของนโยบายการทำงาน การส่งเสริมพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จะมีสุขภาพกายและใจที่ดีกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่ำ (วลิดา ศักดิ์บัณฑิตสกุล, 2541) พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ ส่งผลถึงต่อปัญหาทางจิตใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงก้าวร้าว (ศิริินภา นันทพงษ์, 2542) อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจ มองสิ่งแวดลอมในแง่ลบ ขาดความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือพัฒนาองค์กรและการพัฒนาตนเอง ดังนั้นพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูง ซึ่งมีความมั่นใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมองโลกในแง่ดี จึงมีกำลังใจที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อการพบปะผู้คนและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงทั้งต่อผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร ในการนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประยุกต์เพื่อแนวทางในการส่งเสริมจิตลักษณะบางประการของพนักงาน การจัดสภาพงานและบรรยากาศการสนับสนุนจากองค์กร และการวางแผนเพื่อการพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ดังนี้

1. องค์กรต่างๆควรให้ความสำคัญกับการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งการฝึกอบรมและการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาเพื่อตอบสนองความปรารถนาของพนักงาน เพราะโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนอกจากจะช่วยพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ยังสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางอารมณ์ของพนักงานได้อีกด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอาการวิตกกังวลและอาการย้ำคิดย้ำทำ

2. ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพจิตโดยเฉพาะกลุ่มอาการวิตกกังวลและอาการย้ำคิดย้ำทำ มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาของ พนักงาน ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้ผู้บริหารเห็นว่าควรให้ความสำคัญแก่การเสริมสร้างสุขภาพจิตและลด ปัญหาความวิตกกังวลและของพนักงานภายในในองค์กรทั้งในระดับนโยบายและการจัดการ เช่นการ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การจัดกิจกรรมเสริม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างานกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมการบริการให้คำปรึกษา ปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ทั้งโดยโค้ชนักจิตวิทยาและบุคลากรขององค์กร การจัดการอบรมทักษะ การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่หัวหน้างานเพื่อ ให้หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่ลูก น้อยได้ นอกจากนั้นการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ และลดความวิตกกังวลอันเนื่องมาจากการขาดความสามารถ ในการทำงานและปัญหาความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการทำงาน

3. ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น ในองค์กรคือการสนับสนุนระดับรองทั้งในเรื่องของอารมณ์ ข้อมูลข่าวสารและสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ในการทำงานแก่พนักงานทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทางจิตใจแก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีความมั่นใจและเห็นคุณค่าในตนเองย่อมมีกำลังใจที่จะพัฒนาตน โดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาบางส่วนช่วยกระตุ้นให้นักจิตวิทยาการปรึกษา นักวิชาการ ทางจิตวิทยาได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความสำคัญและ ประโยชน์ของการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่บุคคลทั่วไปที่อยู่นอกวงการจิตวิทยาโดยเฉพาะ อย่างยิ่งพนักงานในองค์กรธุรกิจซึ่งถือเป็นแรงงานหลักต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มีความรู้ เกี่ยวกับจิตวิทยาการให้คำปรึกษาและเห็นความสำคัญของการใช้บริการปรึกษาทางจิตวิทยาอีกทั้งมี

ความปรารถนาที่จะใช้บริการเมื่อมีความจำเป็น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และความสงบสุขของประชากรไทย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในหัวข้อเดียวกันกับประชากรกลุ่มอื่นๆ เช่น พนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอัญมณี อุตสาหกรรมผ้า อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมการแปรรูปสินค้า ฯลฯ หรือทำการศึกษาโดยแยกตามขนาดของอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมขนาดเล็ก อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพื่อให้ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ประโยชน์สูงสุด
2. ควรทำการศึกษาในหลายๆ หน่วยงานทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ เพราะในการศึกษากครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะในภาคเอกชนเท่านั้น
3. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ซึ่งอาจมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ระดับปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจ การนิเทศน์งานของหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน
4. ควรทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกอุตสาหกรรมในประเทศไทยว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดและคุณภาพชีวิตด้านใดควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนา