

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์เรื่องความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาเป็นเพศชาย 33.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 -60 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3 โดยมีอายุต่ำสุดเท่ากับ 23 ปี สูงสุด 58 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 32 ปี มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 28.6 พักบ้านของตนเองคิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาพักหอพักหรือบ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีภาระทางครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาไม่มีภาระทางครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 37.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.2 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 98.9 มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.1 มีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 5.9 ปี มีภาระงานสอนไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และมีภาระงานสอนเกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 50.0 มีภาระงานที่ปรึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาไม่มีภาระงานที่ปรึกษาคิดเป็นร้อยละ 36.3 ไม่มีภาระงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 90.7 ไม่มีภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากภาระงานสอนคิดเป็นร้อยละ 76.9 (ตารางที่ 1)

ส่วนที่ 2 การประเมินระดับความเครียด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าคะแนนระหว่าง 81 - 120 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมา มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนนระหว่าง 40 - 80 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีความเครียดอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนระหว่าง 121 - 160 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และน้อยที่สุดมีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง มีค่าคะแนนระหว่าง 161 - 200 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 0.5 (ตารางที่ 2)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดระดับมากที่สุดในเรื่องทำงานมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 11.5 มีความเครียดระดับมากในเรื่องการทำงานให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 34.1 มีความเครียดระดับปานกลางในเรื่องการได้รับการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 57.7 มีความเครียดระดับเล็กน้อยในเรื่อง การขาดทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และไม่รู้สึกริษียดเลยในเรื่องครอบครัวเข้ามายุ่งกับเรื่องงาน คิดเป็นร้อยละ 58.8 (ตารางที่ 3)

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 2) โดยมีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 81 - 120 คะแนน อธิบายได้ว่า ความเครียดระดับนี้เป็นความเครียดที่อยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วไปไม่รุนแรง (สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2540) ซึ่งสาเหตุอาจมาจากสิ่งคุกคามในการทำงาน เช่น ถูกกดดันจากหัวหน้าหน่วยงาน การปฏิบัติงานด้วยความรีบร้อน มีความวิตกกังวลกับอนาคต คิดมาก คับข้องใจ มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ถูกจิกจางอำนาจ กลัวถูกไล่ออกจากงาน หรือเบียดเบียนที่ซ้ำซาก (สมิต อาชวณิชกุล, 2547) หรือบางครั้งเกิดจากความกลัวไม่เป็นไปตามคาดหวัง การได้รับมอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ (กรมสุขภาพจิต, 2540) หรือเกิดการงานที่มากเกินไป มีช่วงเวลาในการทำงานติดต่อกันนาน มีความขัดแย้งในบทบาทของตนเอง (บารอน และกรีนเบอร์เกอร์, 1990) หรืออาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น ห้องทำงานไม่เหมาะสม มีเสียงรบกวนอยู่ตลอดเวลา (บราแฮม, 1990) เป็นต้น ซึ่ง Selye (1956) จัดว่าเป็นความเครียดในทางบวกที่ช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคได้ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาครั้งนี้ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีภาระงานมาก การมีแรงจูงใจที่ต้องให้เสร็จตามกำหนด ขอบเขตงานและอำนาจในการปฏิบัติงาน หน้าที่ในการทำงานไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบในการทำงาน มีความไม่เข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ 3) แต่สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้

ก่อให้เกิดความเครียดมากในทางตรงกันข้ามกลับสร้างความเครียดให้อาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนไปทางน้อย จึงมีผลให้ทำให้ภาพรวมของความเครียดของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอาจจะเกิดจากการที่กลุ่มตัวอย่างมีความหวังเกี่ยวกับการประกาศเรื่องภาระงานและค่าตอบแทนใหม่ รวมถึงพระราชบัญญัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่กำลังจะเกิดขึ้น จึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างได้มีการปรับตัวในการควบคุมตนเองได้ ส่งผลให้ความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Selye Hans, 1956 อ้างในทิวา หอมสวาสดี, 2543)

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุระหว่าง 21 – 40 ปี (ตารางที่ 1) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดได้บ้าง เพราะขาดทักษะและประสบการณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สเวนท์และเมลซ์ (1977) และโมโตวิกโล แพคการ์ดและเมนนิง (1986) ที่ได้กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์เกิดความเครียด อีกทั้งยังอยู่ในช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนรูปแบบของชีวิตอุดมการณ์ของตนเองซึ่งได้วางในอดีต จนกลายเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจในการทำงาน (สุชา จันทร์เอม, 2542) สอดคล้องกับไอเวนเซวิชและเมตทิสัน (1978) ที่กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ซึ่งส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ความเครียดในแต่ละคนจะแตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากเหตุการณ์ที่แต่ละคนได้รับ มีความรุนแรงแตกต่างกัน แต่ละคนมีการตอบสนองที่แตกต่างกัน พื้นฐานของแต่ละคนแตกต่างกัน ชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั่นเอง (สุวัฒน์ มหัตถนิรันดร์กุล, 2540)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับสภาพของการทำงานด้านภาระงานที่ปรึกษาและภาระงานสอน เพื่อลดระดับความเครียดจากการทำงาน (ภาคผนวก ค.)
2. นำผลการศึกษาไปใช้ในคงสภาพของการทำงานที่เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเครียดในระดับปกติ อันจะส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยจากการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดระหว่างข้าราชการ และบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ ว่าแตกต่างกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาถึงวิธีการปรับตัวเมื่อเผชิญความเครียดและการผ่อนคลายความเครียด
ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

4. ควรมีการวัดระดับความเครียดในด้านอื่นๆ เช่น ครอบครัว สังคม เรื่องส่วนตัว ร่วมกัน
รวมถึงวัดระดับความเครียดโดยแยกมาในส่วนของอาการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved