

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่ง กรุป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ย ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลงาน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความถี่เห็นเกี่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รวม 35 ข้อ และได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .95 จากนั้นได้ทำการนำแบบสอบถามมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 103 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบใช้ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด 5 ด้าน ดังนี้ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด ในขอบข่าย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างบรรยากาศในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 103 คน พิจารณาตามสภาพส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีอายุ 25- 35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และมีสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน พิจารณาสภาพส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และสังกัดฝ่ายงานผลิต/ วิศวกรรม/ คลังสินค้า จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด โดยรวมและรายด้าน

1. ความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด ในขอบข่าย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมพบว่ามีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สกุนา (2543) ได้ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 127 คน พบว่า ความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่าพยาบาลมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

2. ด้านตัวงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเครียดอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความวิตกกังวลมากเมื่องานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้เป็นอุปสรรคใน การทำงาน และงานที่ทำทำให้ท่านต้องมีความรับผิดชอบสูงเป็น ผลให้ท่านเกิดความกังวล ตามลำดับ และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานในแต่ละวันมีมากจนเกิดความเครียด รู้สึกผิดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถช่วยงานได้อย่างเต็มที่ และงานที่ทำในแต่ละวันเร่งด่วนมากจนทำไม่ทัน ตามลำดับ

3. ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ รู้สึกเครียดเมื่อบทบาทในการทำงานขัดแย้งกับวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นจริง และรู้สึกไม่พอใจเมื่อบทบาทหน้าที่และนโยบายการบริหารขององค์กรไม่ชัดเจน ตามลำดับ และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกไม่พอใจเมื่อไม่สามารถตัดสินใจในงานได้อย่างเต็มที่ รู้สึกหงุดหงิดเมื่อมีการแบ่งงานและความรับผิดชอบที่ไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน และแนวความคิดในการทำงานขัดแย้งกับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ตามลำดับ

4. ด้านสัมพันธภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ จะรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน รู้สึกไม่พอใจหากเห็นว่าในองค์กรมีการเล่นพรรคเล่นพวก และจะเป็นกังวลกับสถานการณ์ที่คลุมเครือ เช่น ความเข้าใจผิดของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากขัดแย้งกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน รู้สึกกลัวว่าผู้ร่วมงานในองค์กรจะไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน และรู้สึกเป็นกังวลเมื่อต้องประสานงานกับผู้อื่นภายนอกองค์กร ตามลำดับ

5. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ รู้สึกเครียดเมื่อเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกว่บริษัท ขาดการสนับสนุนในด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกไม่พอใจเมื่อเปรียบเทียบการทำงานของท่่านกับบุคคลอื่นหรือเพื่อน ๆ ต่างบริษัท และเป็นกังวลเมื่อไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองและผลักดันให้เลื่อนตำแหน่งตามที่คาดหวัง ตามลำดับ

6. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ รู้สึกถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นหากการบริหารงานภายในเป็นแบบครอบครัวมกเกินไป และรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการนำระบบการบริหารแบบการเมืองมาใช้ในองค์กร ตามลำดับ และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบไม่มีโครงสร้างทำให้การตัดสินใจในงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ความรู้สึกว่ความไม่พอใจในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากลักษณะ โครงสร้างที่ไม่เหมาะสม และท่านรู้สึกว่กฎเกณฑ์และระเบียบที่เคร่งครัดเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ตามลำดับ

8. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่ง กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ดังนี้

8.1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด พบว่ามีความเครียดในการทำงานแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8.2 จำแนกตามอายุ ผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด พบว่ามีความเครียดในการทำงานแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8.3 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด มีความเครียดในการทำงานแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน และ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด จำแนกตามข้อมูลงานได้แก่ประสบการณ์ในการทำงานและฝ่ายงานที่สังกัด

9.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด มีความเครียดในการทำงานแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9.2 จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด มีความเครียดในการทำงานแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า แตกต่างกัน ส่วนด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงานพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด ในขอบข่าย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างบรรยากาศในการทำงาน อภิปรายผลดังนี้

1. ความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด ในขอบข่าย 5 ด้าน โดยรวมมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังจะพบได้จากผลการวิจัยซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมา

ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านผลงาน ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารบริษัทแสงรุ่งกรุป จำกัด มีความรู้สึกเครียดเนื่องจากเป็นเรื่องที่ไม่สามารถควบคุมได้ และบางครั้งเกิดจากนโยบายของบริษัทฯ หรือผู้บริหารระดับสูง ทำให้ต้องมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้การได้มาซึ่งอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหาร แต่กลับไม่สามารถใช้อำนาจการตัดสินใจนั้นได้อย่างเต็มที่ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้นได้เช่นกัน

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถเห็นได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงานซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าก็เท่ากับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด จำแนกดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร ภาระงานและความรับผิดชอบไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพของเพศหรืออายุเท่าใดก็ตาม ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติให้มีความบกพร่องต่อหน้าที่ให้น้อยที่สุดและเรื่องความเท่าเทียมของเพศในปัจจุบันก็มีผลกับการบริหารน้อยลงมาก เนื่องจากไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงก็จะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ สกฤณา (2543) ที่พบว่าคนทำงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีผลแตกต่างจากผลงานวิจัยของ อรรถธัญญา จรัสสุริยงค์ (2539) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียดและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันเพศชาย และเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในด้านภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงอำนาจหรือความสามารถที่จะควบคุมจัดการในงาน

2.2 จำแนกตามอายุของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าสถานภาพการสมรสจะมีความเครียดสูงกว่าสถานภาพโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่สมรสแล้วมีภาระและความรับผิดชอบมากกว่า เนื่องจากการสมรสย่อมหมายถึง การมีครอบครัว หรือมีภาระรับผิดชอบเพิ่มขึ้น นั่นคือ ย่อมต้องมีภาระค่าใช้จ่ายอื่น ๆ หรือความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามมาในการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดความเครียดมากขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารที่อยู่ในสถานภาพสมรสเครียดในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 0- 10 ปี จะมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความประสบการณ์ในการทำงานที่น้อย เพราะคนทำงานมากกว่าย่อมได้พบเจอกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากกว่า จนทำให้สามารถปรับตัวเองและควบคุมตนเองให้สามารถเผชิญกับแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า อนึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 0- 10 ปี เมื่อพบเหตุการณ์หรือสถานการณ์บางครั้งที่ไม่เคยพบมาก่อน อาจขาดความมั่นใจและไม่สามารถการแก้ไขปัญหาได้ นอกจากนี้ยังเป็นเพราะยังไม่สามารถควบคุมและจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จึงเกิดความเครียดในการทำงานสูงกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด ในทุกขอบข่ายทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด มีความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงานมากเป็นลำดับที่ 1 เป็นเพราะบริษัทประกอบธุรกิจ มีการวางแผนเป้าหมายไว้แล้วเพื่อรองรับการแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ อีกหลายบริษัทที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงบริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด ซึ่งเดิมมีการบริหารงานแบบครอบครัวมาเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี เมื่อประสบปัญหาเรื่องการแข่งขันในเชิงธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารในระดับและบุคลากรของบริษัทที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้ได้ตามนโยบายของบริษัท มีความรู้สึกเครียดจากการทำงาน ในทางตรงกันข้ามการปฏิบัติงานอาจไม่สามารถกระทำได้ตามนโยบายและเป้าหมายของบริษัท ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจึงควรพิจารณาขอบข่ายทั้ง 5 ด้าน ที่ได้มีการวิจัยครั้งนี้ เช่น การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย การปรับปรุงการสื่อสารเพื่อให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น จากระดับบนสู่ล่างหรือระดับล่างสู่บนและหาแนวทางในการบริหารที่มีความเป็นระบบมากขึ้น การปรับปรุงระบบการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การปรับปรุงสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีทำให้บริษัทฯ สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของบริษัทฯ ไว้ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บุคลากรขององค์กรไม่ว่าจะปฏิบัติงานระดับใดควรทำงานด้วยความตั้งใจและมีความสุขกับการทำงาน ไม่มีความกดดัน ผู้บริหารระดับสูงจึงควรพิจารณาความเครียดในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ และด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานของทั่วทั้งองค์กรเป็นไปอย่างมีคุณภาพทั้งคุณภาพของ บุคลากรและคุณภาพของงาน

2. บริษัทควรจัดหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อลดความกดดันในการทำงาน ของผู้บริหาร มาประยุกต์ใช้ขณะทำงานอันเนื่องจากระดับของผู้บริหารของบริษัทแสงรุ่งกรู๊ป จำกัด นั้น มีหลายระดับ ซึ่งในแต่ละระดับก็มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง อาจมีความเครียดในการทำงานด้านของความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า เนื่องจาก ผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางสามารถเลื่อนระดับความก้าวหน้าไปได้มากกว่าผู้บริหารระดับสูง

3. บริษัทฯ ควรหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้น เช่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระดับผู้บริหารด้วยกัน การพาไปดูงานนอกสถานที่ การพาผู้บริหารไปเลี้ยงฉลองเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่องานบรรลุเป้าหมาย

4. บริษัทฯ ควรปรับระบบการจัดการในการบริหารของบริษัท ให้มีรูปแบบที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา และการสร้างโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรขององค์กรในทุกระดับชั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด ในด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานตามทฤษฎีของ Cooper and Marshall (1997) ได้แก่ แหล่งภายนอกงาน และความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร ดังนั้นเพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาที่เพิ่มขึ้น ควรมีการวิจัยภาพรวมของบุคลากรในบริษัทแสงรุ่งกรู๊ป จำกัด ต่อไป

3. การวิจัยครั้งต่อไปหากมีการศึกษาเรื่องของความเครียดในการทำงานของผู้บริหาร ควรแยกเป็นระดับผู้บริหารออกเป็น ระดับล่าง ระดับกลาง ระดับสูง และแยกทำการศึกษาเป็นระดับ เพื่อนำปัญหาที่ได้มาวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้จากสาเหตุจริง รวมถึงศึกษาให้ครอบคลุมไปถึงความเครียดในการทำงานนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่หรือไม่