

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความเครียดของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน
คณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัย
ขอนแก่น โดยศึกษาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ
สมรส ที่พักอาศัย

5.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดี
มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเปรียบเทียบจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
รายได้ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสาย ข และสาย ค
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2538 จำนวน 391 คน ขนาดของ
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 199 คน

5.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบความเครียดของ ชูศรี (2532)
ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ
3 ท่าน แล้วนำแบบทดสอบไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับข้าราชการสำนักงาน

อธิการบดี จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8546

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ Version 4 หาค่าร้อยละ (%) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว และหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในความเครียดแต่ละสถานภาพ (S.D.)

สำหรับการเปรียบเทียบความเครียดกับสถานภาพส่วนตัวในแต่ละระดับ ใช้ค่าสถิติที่ทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

5.2.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความเครียดของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการในสำนักงานคกช. มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตามจะพบว่างานคลังและพัสดุจะมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดมากที่สุด (.79) และเมื่อเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
2. แสดงค่าเฉลี่ยระดับความเครียดของข้าราชการจำแนกตามเพศ เพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยความเครียดมากกว่าเพศชาย และเมื่อเปรียบเทียบข้าราชการในสำนักงานคกช. เพศชายและเพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยของความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
3. ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคกช. มหาวิทยาลัยขอนแก่น คำนอายุ ค่าเฉลี่ยระดับความเครียด อยู่ในระดับต่ำจะมีข้าราชการช่วงอายุ 21-30 ปี จะมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดมากกว่าข้าราชการที่มีอายุกลุ่มอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคกช. มหาวิทยาลัยขอนแก่น คำนการศึกษา มีค่าเฉลี่ยของความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา

ที่แตกต่างกันมีความเครียด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ดำเนินการได้มีค่าเฉลี่ยของความเครียดระดับต่ำ ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท
 ต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยของความเครียดระดับความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และเมื่อเปรียบเทียบ
 รายได้ต่อเดือนระหว่างกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดแตกต่างกันมีอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .01

7. ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณบดีจำแนกตามสถานที่
 พักอาศัยที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความเครียด ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่เข้าบ้านอยู่
 หรืออยู่กับญาติจะมีค่าเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าข้าราชการกับกลุ่มอื่น

5.3 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัย
 ขอนแก่น มีระดับความเครียดต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการทดสอบค่า F ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบ
 ความเครียด จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียด
 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.2) ซึ่งไม่
 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยครั้งนี้ แต่สอดคล้องกับการวิจัยของสุกัญญา (2523)
 ที่พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ทำงานในแผนกต่างกันมีความเครียดในแต่ละ
 ตำแหน่งและโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติประเภทงาน
 คลังและพัสดุ มีระดับความเครียดมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ
 และรับผิดชอบทางการเงิน ซึ่งเป็นความกดดันภายนอก ทำให้เป็นสาเหตุของความเครียด
 มากกว่าลักษณะงานประเภทอื่น ๆ ได้ (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์, 2533)

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพศชาย เพศหญิง มีความแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการทดสอบค่า t ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียด จำแนกตามเพศ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียดจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.3) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยครั้งนี้ แต่จะพบว่าข้าราชการในสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความเครียดมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวรรณ์ (2536) และแชนี (Chaney, 1989) ที่พบว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิงมีความเครียดมากกว่านักศึกษาเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติเพศหญิงมีแนวโน้มเป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้เพศหญิงมีความเครียดสูงกว่าหรือมากกว่าเพศชาย (Brown and Moberg, 1980)

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านอายุมีความแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการทดสอบค่า F ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียด จำแนกตามอายุ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียด จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.4) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัยครั้งนี้ แต่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุกัญญา (2523) ที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดในแต่ละด้านและ โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาครั้งนี้ยัง พบว่าข้าราชการในสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิลาวรรณ์ (2536) ที่พบว่านิสิตปริญญาโท ที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปี มีความเครียดมากที่สุดกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่สำคัญ จากวัยรุ่นมาสู่วัยผู้ใหญ่ มีการรับผิดชอบเพิ่มขึ้นนั่นคือหน้าที่การทำงาน จึงทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ดังนั้น บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้อย่างเหมาะสม (Roy, 1980; อ้างถึงในวันทา, 2529)

สมมติฐานข้อที่ 4 ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการศึกษามีความแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการทดสอบค่า F ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียดจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียดจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.5) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ของการวิจัยครั้งนี้ และนอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดสูงกว่าข้าราชการระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ ชูศรี (2525) ที่พบว่าตำรวจในกรุงเทพมหานครระดับการศึกษานุปริญญาหรืออาชีวะมีความเครียดสูงกว่าระดับอื่น ๆ และลาเวนท์ (Lavant, 1990) พบว่าผู้บริหารงานบุคลากรผลิตที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดมากกว่าผู้ที่มีวุฒิในระดับที่สูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของตำรวจ และผู้บริหารแตกต่างกันไปจากลักษณะงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณบดี จึงทำให้ผลการศึกษายขัดแย้งกันได้

สมมติฐานข้อที่ 5 ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านรายได้ มีความแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการทดสอบค่า F ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียดจำแนกตามรายได้ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียดจำแนกตามรายได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.6) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ของการวิจัยครั้งนี้ แต่จะพบว่าข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดสูงกว่าที่มีรายได้ 5,001-7,000 บาท และรายได้ 7,001 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิลาวัณย์ (2536) ที่พบว่านิสิตปริญญาโทวิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2535 ที่มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท มีความเครียดมากที่สุดกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ และการศึกษาของโจนส์ (Jones, 1990) พบว่าพ่อแม่ในกลุ่มหัวก้าวหน้าที่มีรายได้ต่ำจะมีความเครียดสูง ทั้งนี้เรื่องรายได้เป็น

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินซึ่งเป็นความกดดันภายนอกกว้างกาย เมื่อรายได้น้อยไม่สมดุลกับรายจ่ายก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์, 2533)

สมมติฐานข้อที่ 6 ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านสภาพสมรสมีความแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำการทดสอบค่า F ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบความเครียดจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความเครียดจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 4.7) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ของการวิจัยครั้งนี้

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในสังกัดสำนักคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีสถานภาพสมรสโสดมีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดแตกต่างกับข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสยังไม่หย่าขาดแต่แยกกันอยู่ และข้าราชการที่มีครอบครัวหย่าร้าง, หม้าย มีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดแตกต่างกับข้าราชการที่ครอบครัวแยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาวรรณ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเครียดของนิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาแนะแนว พบว่า ผู้ที่เป็นหม้ายมีความเครียดมากที่สุด

จากสมมติฐานข้อที่ 7 ลักษณะความเครียดของข้าราชการในสำนักคณบดีจำแนกตามสถานที่พักอาศัยที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่พบว่าข้าราชการที่อาศัยบ้านเช่ามีค่าเฉลี่ยของความเครียดเท่ากับข้าราชการที่อาศัยญาติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 0.79) และมีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดสูงกว่าข้าราชการที่อาศัยบ้านพักส่วนตัว และบ้านพักข้าราชการตามลำดับ (เทพวัลย์, 2530 อ้างถึงใน ชัยยะ, 2536) กล่าวได้ว่า สวัสดิการรวมทั้งที่พักอาศัยของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ที่มีบ้านเป็นของตัวเองมีความเครียดน้อยมาก ผู้ที่ต้องเช่าบ้านอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับข้าราชการในสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ต้องอยู่กับญาติและเช่าบ้านอยู่ก็จะมีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดสูงเช่นเดียวกัน

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรจัดระบบสายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในสายงาน เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมสวัสดิการที่จำเป็นในทุก ๆ ด้านแก่บุคลากรเพื่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานนั้น ๆ

5.4.2 การวิจัยครั้งต่อไป

ควรหาผลเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป