

ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

เจษฎา คุณงามมาก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)

คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2555

ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

เจษฎา คุณามมาก

คณะสถิติประยุกต์

รองศาสตราจารย์.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.พาชิตชนัด ศิริพานิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)

รองศาสตราจารย์.....ประธานกรรมการ
(ดร.เดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.พาชิตชนัด ศิริพานิช)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.ปจรรย์ ผลประเสริฐ)

รองศาสตราจารย์.....รักษาราชการแทนคณบดี คณะสถิติประยุกต์
(ดร.ระวีวรรณ เอื้อพันธ์วิริยะกุล)

ตุลาคม 2555

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ
ชื่อผู้เขียน	นายเจษฎา คุณามมาก
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)
ปีการศึกษา	2555

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานและเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงาน ประการสอง เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานและเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยมีประชากรเป้าหมาย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ การสำรวจด้วยตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิหลายขั้น (Multi-Stage Stratified Random Sampling) ข้อมูลสำหรับการศึกษาเป็นข้อมูลจากตัวอย่างขนาด 326 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำถึงปานกลาง ขณะที่ความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส สถานภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเป็นอันดับแรก คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย และด้านตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ

นอกจากนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดสูง กลับเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดปานกลาง

(4)

และเครียดต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่ควรได้รับความสนใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอันดับต้น คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน

ABSTRACT

Title of Thesis	Work Stress of Instructor in State Universities.
Author	Mr.Jessada Koo-Ngammak
Degree	Master of Science (Applied Statistics)
Year	2012

The objective of this research was to (1) explore level of the stress in the workplace and to compare level of the stress in the workplace of instructor in state universities (2) explore factors that influenced the work stress of instructor in state universities and to compare factors that influenced the work stress of instructor in state universities. The population of this study was composed of instructors in state universities (Bangkok metropolitan region) especially public autonomous universities and public universities. A sample of 326 instructors was conducted by using multi-stage stratified random sampling and questionnaire was used as instrument.

The research finding revealed that instructors of state universities mostly had stress in their workplace in a low level to a moderate level. There was no significance difference in gender, age, education level, monthly income, marital status, employment status within university, university types, field of education, academic position, working experience and work hours. Most important factors influenced their stress firstly are quality assurance, salary, academic workload, administration and management in universities and academic rank respectively.

Besides, the results also showed that the mean score on level of comment on factor of quality assurance, salary, academic workload and academic rank influenced the work stress of instructor in low level group are lower than instructor in moderate level and high level group and was statistically significant. Excepting factor of administration and management in universities influenced the work stress of instructor in high level group are higher than instructor in moderate level and low level group significantly.

(6)

However, the study also showed that quality assurance and salary were key factors for the work stress of instructor and should be considered.

กิตติกรรมประกาศ

สำหรับการศึกษาระดับมหาบัณฑิตนั้น ผู้วิจัยพบว่าความเฉลียวฉลาดมีความสำคัญเท่าเทียมกัน วิทยานิพนธ์นี้คงมีอาจสำเร็จได้ หากขาดบุคคลสำคัญเหล่านี้ ในการนี้ผู้วิจัยจักขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.พาชิตชนัด ศิริพานิช ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เป็นความบันเทิงใจและถือเป็นแบบอย่างการทำงานแบบมีอาชีพ ในความเมตตาแลกรุณา ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ผลประเสริฐ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และมีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงตั้งตั้งใจไว้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยจักขอขอบคุณ คุณเกียรติศักดิ์ ฐ.น.หล้า ผู้เป็นกัลยาณมิตร ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเป็นผู้ฟังที่ดีมาโดยตลอด รวมทั้งบุคคลสำคัญ 4 ท่าน ได้แก่ คุณสมพร สังข์เพิ่ม คุณวิมา ธรรมเจริญ คุณณินี พานสายตา และคุณภาวิณี เหล่าพิพัฒน์ไพบูลย์ หากขาดบุคคลเหล่านี้ ชีวิตการเรียนของผู้วิจัยคงประสบความยากลำบากและขาดสีสันอย่างแน่นอน
สุดท้าย ความสำเร็จจากการศึกษาระดับมหาบัณฑิตรวมทั้งวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ คุณสุฤดี คุณงามมาก

เจษฎา คุณงามมาก

ตุลาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ขอบเขตการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด	6
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน	13
2.3 การประกันคุณภาพการศึกษาและภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	32
2.6 สมมติฐานการวิจัย	33
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	34
3.1 นิยามปฏิบัติการ	34
3.2 ประชากรและตัวอย่าง	36
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	38
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	39
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	42

บทที่ 4 ผลการศึกษา	43
4.1 คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง	43
4.2 ระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ	47
4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ	52
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการศึกษา	76
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	80
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	83
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
แบบสอบถามการวิจัย	92
ประวัติผู้เขียน	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ขนาดประชากร (คน) จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ	36
3.2 ขนาดตัวอย่าง (คน) ในแต่ละประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ จำแนกตามกลุ่มวิชา	38
4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป	45
4.2 ร้อยละของตัวอย่างในแต่ละกลุ่มคุณลักษณะจำแนกตามระดับความเครียดในการทำงาน และค่าเฉลี่ย ¹ ระดับความเครียด (โดยใช้แบบประเมินระดับความเครียดของ The American Institute of Stress)	50
4.3 ค่าเฉลี่ย ¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน	53
4.4 ค่าเฉลี่ย ¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน	54
4.5 ค่าเฉลี่ย ¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน	55
4.6 ค่าเฉลี่ย ¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน	56
4.7 ค่าเฉลี่ย ¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน	57
4.8 ค่าเฉลี่ย ¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ	59

[illegible]

- 4.19 ร้อยละของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตาม 74
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียด
ในการทำงาน และค่าเฉลี่ย¹ ระดับความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละกลุ่ม
ความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของร็อบบินส์	11
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของคาร์ทไรท์และคูเปอร์	14
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมากกว่าเป็นการดำรงชีวิตให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ งานมิได้เพียงครอบครองเวลาส่วนใหญ่ของเรา แท้จริงแล้วงานได้ครอบครองช่วงเวลาในชีวิตที่เรามีอยู่มาก เสียจนกระทั่งความสุขในงานมิใช่เป็นเพียงสิ่งดี ๆ ในชีวิตเท่านั้น แต่กลับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่ทำให้ชีวิตของเรามีความหมาย ในทางกลับกัน งานยังมีความสำคัญมากเท่าไร ก็ยิ่งสร้างความกดดันหรือความเครียดมากขึ้นเท่านั้น นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า งานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น (Robbins and Judge, 2013; Chandola, 2010; Luthans, 2008; Greenberg, 2005; Cooper and Clarke, 2004; Cooper and Straw, 1993; อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551; บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล, 2539) ผลการสำรวจสถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทย ช่วงเมษายน 2552-มกราคม 2555 โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นพื้นที่เสี่ยงที่พบผู้ที่มีความเครียดสูงมากที่สุด โดยมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาด้านการเงิน และปัญหาด้านการทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2555)

ความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด ปฏิบัติการตอบสนองต่อความเครียดมักจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ “วิธีการตีความปัญหา” และ “เวลาที่ใช้ในการพลิกฟื้นเยียวยา” ของแต่ละบุคคล (วนิษา เรซ, 2552) โดยธรรมชาติ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบจิตใจจนบุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงภาวะเสียสมดุล มนุษย์จะพยายามปรับเปลี่ยนสภาพทางกายและจิตให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงเพื่อเข้าสู่ภาวะสมดุลใหม่ หากการปรับตัวไม่สำเร็จ จะก่อให้เกิดปัญหาทางกายและจิตแก่บุคคลนั้น (อภิชัย มงคล, 2552) กายและจิตมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง โรคทางกายหลายโรค เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจเต้นผิดปกติ โรคเบาหวาน โรคไมเกรน ฯลฯ ส่วนใหญ่ก็มีสาเหตุมาจากสภาวะจิตที่เสียสมดุล แม้บางครั้งอาจเกิดจากสาเหตุอื่นก็ตาม แต่หากได้รับความเครียดเพิ่มขึ้นอีกก็จะทำให้ร่างกายเกิดอาการทรุดลงอย่างรวดเร็ว ความเครียดที่ส่งผลกระทบทางกายมักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตที่เสียสมดุล กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นโรคที่มีสาเหตุจากจิตแต่กลับแสดงอาการออกทางกาย เรียกว่า

“โรคจิตอาพาธ” (เทียนหวิ, 2540) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากประเทศอังกฤษ ระบุว่า คนที่มีความเครียดจากการทำงานแบบเรื้อรังมีความเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจสูงกว่าคนปกติมากถึง 70% พบมากทั้งหญิงและชายที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี (Chandola et al., 2008) ความเครียดจากการทำงานยังส่งต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพในการทำงาน การหยุดงานและการลาออกจากงาน เป็นต้น (Greenberg, 2005; เทียนหวิ, 2540) สอดคล้องกับผลจากการสำรวจคนทำงานในอเมริกา ระบุว่า ความเครียดจากการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อัตราการลาออกจากงานสูงขึ้น โดยมีสาเหตุหลักมาจากการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาการของเทคโนโลยี และผู้บริหารภายในองค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2555) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพการแข่งขันจนกระทั่งบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่เรียกว่าปรากฏการณ์ “Future Shock” ก็เป็นตัวการสำคัญอีกตัวหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน (ณัฐพนธ์ เขจรนันทน์, 2552) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความเครียดอาจดูเหมือนสิ่งเลวร้าย น่ากลัว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงเสมอไป ตรงกันข้าม หากได้รับความเครียดในปริมาณที่พอเหมาะกลับก่อให้เกิดผลดี นั่นคือ ความเครียดจะกลายเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวก ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น อีกเพิ่ม กระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากจะส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวแล้ว ยังส่งผลดีต่อชีวิตการทำงานอีกด้วย (Robbins and Judge, 2013; Luthans, 2008; กรมสุขภาพจิต, 2540; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538; Yerkes and Dodson, 1908 อ้างถึงใน Quick, J. C. and Quick, J. D., 1984)

ในแวดวงการศึกษา ผลพวงจากการยกระดับอาเซียนไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันกับภูมิภาคอื่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงความท้าทายใหม่ ๆ ในอนาคตนั้น พัฒนาการของอาเซียนครั้งนี้มีผลให้ทุกประเทศในอาเซียนเกิดการเปลี่ยนแปลงหลากหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน การศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะ หน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลการอุดมศึกษา เพื่อเป็นการรองรับการรวมตัวเป็นประชาคม อาเซียนและการเปิดเสรีการค้าบริการด้านการศึกษา จนนำไปสู่การวางแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2556) ในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการ อุดมศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันอยู่ในภาวะที่มีการ แข่งขันกันสูงทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ศักยภาพในการแข่งขันโดยเฉพาะระดับนานาชาติ ปัจจัยที่แสดงถึง คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ (1) การประกัน คุณภาพภายใน (2) การประกันคุณภาพภายนอก (3) มาตรฐานการอุดมศึกษา และ (4) กรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยจะสำเร็จลุล่วงหรือไม่นั้น นอกจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คงปฏิเสธไม่ได้ว่า พันเพื่องสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนการอุดมศึกษาไทย คือ เหล่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้าน บทบาทภาระหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอน การวิจัยค้นคว้า และการให้บริการทางวิชาการ เห็นได้ว่า ภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นภารกิจหนักและมากด้วยความรับผิดชอบ คนส่วนมากที่มีได้ประกอบอาชีพการเป็นอาจารย์คงมีอาจเข้าใจ ดังคำกล่าว “อาจารย์คือผู้ปิดทองหลังพระ” อย่างไรก็ตาม นอกจากภาระงานตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบแล้ว ผลจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยยังต้องเผชิญกับปัญหาหลากหลายจากการทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย เช่น ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพของอาจารย์ ปัญหาเกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้บริหาร ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ปัญหาภาระการสอนและผลงานวิชาการ/วิจัย ปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สภาอาจารย์, 2541: 39) สอดคล้องกับทัศนะของนักบริหาร/นักวิชาการต่อปัญหาและแนวทางพัฒนาปฏิรูปอุดมศึกษาไทย (ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546: 192) ขณะที่ผลการศึกษาจากประเทศอังกฤษ อเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ชี้ไปในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป การไม่ได้รับการสนับสนุน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงาน การไม่มีส่วนร่วมในการจัดการ ขาดการสนับสนุนด้านทุนการทำวิจัย และปฏิกิริยาของนักศึกษา (Blix, Cruise, Mitchel and Blix, 1994; Boyd and Wylie, 1994; Cross and Carroll, 1990; Daniel and Guppy, 1994; Doyle and Hind, 1998; Kinman, 1998 อ้างถึงใน Barkhuizen and Rothmann, 2008) รวมทั้งการมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหลากหลายภายในองค์กร (Narayanan et al., 1999 อ้างถึงใน Cooper, Dewe and O'Driscoll, 2001: 39) อย่างไรก็ตาม ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนมีส่วนทำให้อาจารย์เกิดความเครียดไม่มากนักน้อยด้วยกันทั้งสิ้น หากไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไขเพื่อหาทางออกที่ถูกต้องและเหมาะสม ในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรม รวมถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ส่งผลเสียต่อสังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติในที่สุด

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาในประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับประเด็นความเครียดจากการทำงานพบว่ามีจำนวนไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเน้นทำการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่งหรือภาควิชาใดภาควิชาหนึ่งเท่านั้น การศึกษารังนี้ต้องการแสดงให้เห็นภาพรวมและเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไป โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) มุ่งศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ผลจากการศึกษานี้สามารถ

นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับป้องกันปัญหาความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแล้ว ยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับวางแผนการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ
2. ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน และเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส

1.3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ได้แก่ สถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์

1.3.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา ภาระงานทางวิชาการ

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทั้งจำกัดและไม่จำกัดรับ) เท่านั้น มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 17,003 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสำรวจด้วยตัวอย่างโดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับป้องกันปัญหาความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ
2. เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับวางแผนการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด

บทนี้จะกล่าวถึงลักษณะสำคัญที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลองค์ความรู้เหล่านี้มาใช้สำหรับกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานของการศึกษา โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- 2.3 การประกันคุณภาพการศึกษาและภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ก่อนนำไปสู่แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน อันดับแรกเราควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความเครียดกันเสียก่อน ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการศึกษาความเครียด คือ การให้นิยามความหมายของความเครียด เนื่องจากความเครียดไม่มีความหมายอย่างชัดเจนตายตัว ความหมายของความเครียดจึงขึ้นอยู่กับแนวคิดของการศึกษาเป็นหลัก ดังนั้น สิ่งสำคัญในการศึกษาความเครียด คือ ต้องชัดเจนว่าต้องการศึกษาความเครียดในแนวทางใด เนื่องจากความหมายของความเครียด แต่ละความหมายจะมีวิธีการและขั้นตอนของการศึกษาเฉพาะตัวแตกต่างกัน (Marmot and Madge, 1987 อ้างถึงในสุริย์ กาญจนวงศ์ และจริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2545) การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความหมายของความเครียดสามารถแบ่งได้ 3 แบบตามลักษณะแนวคิดของการศึกษา แบบแรก คือ ความเครียดถูกมองตามลักษณะแนวคิดการตอบสนอง (Response) แบบสอง คือ ความเครียดถูกมองตามลักษณะแนวคิดของสิ่งกระตุ้น (Stimulus) และแบบสุดท้าย คือ ความเครียดถูกมองตามลักษณะร่วมกันของแนวคิดแบบแรกและแบบสอง นั่นคือ การรับรู้เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่

เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Cox, 1978 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 14)

นับจากการศึกษาของนายแพทย์ชาวฮังการีนามว่า ฮันส์ ฮิวโก บรูโน เซลเย (Hans Hugo Bruno Selye) แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ ริเริ่มการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและคิดค้นทฤษฎีความเครียด ต่อมาทฤษฎีดังกล่าวได้รับการปรับเรียกขานใหม่ว่า “ทฤษฎีการตอบสนอง” ผลจากความอดทนเหล่านี้ ทำให้เซลเยได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็น “บิดาแห่งการศึกษาความเครียด” เซลเยให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่ไม่เฉพาะเจาะจงของร่างกายต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาคุกคาม ดังนั้น เมื่อบุคคลรับรู้ถึงการถูกคุกคาม ไม่ว่าบุคคลนั้นจะรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ตาม ร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ชีววิทยา และชีวเคมีอย่างอัตโนมัติ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น เรียกว่าปรากฏการณ์ดังกล่าวว่า General Adaptation Syndrome (GAS) ซึ่งมีด้วยกัน 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตือน (2) ระยะต่อต้าน และ (3) ระยะหมดกำลัง แนวคิดของแพทย์ชาวฮังการีผู้นี้มองว่า ความเครียดเป็นลักษณะของการตอบสนอง (Response) อย่างหนึ่งของร่างกาย อันเนื่องมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นหลัก

แตกต่างจากแนวคิดของ Coyne and Holroyd (1982 อ้างถึงในสุริย์ กาญจนวงศ์ และ จริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2545) แนวคิดของทั้งสองกลับมองความเครียดในลักษณะของสิ่งกระตุ้น (Stimulus) อันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล โดยเฉพาะในรูปแบบของเหตุการณ์ใด ๆ ที่บุคคลต้องประสบในช่วงชีวิต แล้วเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้น โดยแบ่งเหตุการณ์ดังกล่าวเหล่านั้นออกเป็น 3 เหตุการณ์หลัก ได้แก่ (1) เหตุการณ์ภายนอกต่าง ๆ เช่น ไฟไหม้ แผ่นดินไหว น้ำท่วม สึนามิ ดึกดื่น ฯลฯ (2) เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล เช่น การสูญเสียบุคคลสำคัญในชีวิต การหย่าร้าง การแต่งงาน การให้กำเนิดบุตร การมีปัญหากับเจ้านายหรือนายจ้าง การตกงาน ฯลฯ และ (3) เหตุการณ์ที่ทำให้บุคคลตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจ เช่น การมีเสียงรบกวนตลอดเวลา การมีอยู่ในสถานที่ที่แออัด การอยู่ในสถานที่ที่ร้อนเกินไปหรือหนาวเกินไป เป็นต้น กล่าวได้ว่า แนวคิดของคอยเนและฮอลรอยด์ถือเป็นต้นแบบของการมองความเครียดในลักษณะของสิ่งกระตุ้น (Stimulus) อันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเป็นหลัก

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความเครียดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดร่วมสมัย และมักถูกนำมาใช้สำหรับทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาความเครียดในปัจจุบัน คือ แนวคิดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมของลาซาลัสและโพลด์แมน (Cooper et al., 2001: 27) ที่ว่า ความเครียดเป็นเสมือนกระบวนการทางความคิด เกี่ยวข้องกับการประเมินหรือการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น แนวคิดดังกล่าว จึงเป็นการผนวกปัจจัยทั้งสองเข้าไว้ด้วยกัน คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม (ภายนอกตัวบุคคล) และปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ภายในตัวบุคคล) ส่วนความหมายของความเครียดตามแนวคิดของลาซาลัสและโพลด์แมน มีใจความสำคัญว่า ความเครียดเป็นความ

สัมพันธระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะเป็นผู้ประเมินสิ่งแวดล้อมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ขณะนั้นว่าเกินขีดความสามารถของตนที่จะสามารถรับมือหรือจัดการได้หรือไม่ สอดคล้องกับ Taylor (1986 อ้างถึงในสุริย์ กาญจนวงศ์ และจริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2545) ที่ว่าความเครียดเป็นกระบวนการในการประเมินเหตุการณ์ (ว่ามีอันตราย สุขภาพ หรือทำลาย) การประเมินศักยภาพในการตอบสนอง และการตอบสนองต่อเหตุการณ์เหล่านั้น การตอบสนองเหล่านี้ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลด้วย ส่วน Luthans (2008) ให้ความหมายของความเครียดไว้เช่นกันว่า ความเครียดเป็นกระบวนการโต้ตอบที่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายนอกตัวบุคคล อันมีผลต่อการบิดเบือนทัศนคติทางกายภาพ จิตวิทยา และ/หรือพฤติกรรม ความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงสภาวะความกระวนกระวายใจธรรมดาที่เกิดขึ้นตามปกติ แต่ถึงอย่างนั้นความเครียดที่เกิดขึ้นก็ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่เลวร้าย น่ากลัว หรือต้องหลบหลีกเสมอไป กรมสุขภาพจิต (2540) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น ภาวะดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจหรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ซึ่งมีปฏิกริยาตอบสนองหลายอย่าง เป็นต้นว่าการใช้กลไกป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นจะผ่อนคลายลง ก็ต่อเมื่อร่างกายและจิตใจกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้ง ส่วนนายแพทย์ชูทิพย์ ปานปรีชา จิตแพทย์ดีเด่นจากสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย เคยกล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายในตัวบุคคล เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นเป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางใจ ความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจเหมือนจิตถูกบังคับให้ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งเร้านั้น ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทางร่างกายและจิตใจ ขณะที่อรุณ รักธรรม (2534) เคยกล่าวไว้ว่า ความเครียดเป็นภาวะการหดตัวตามปกติของกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย ซึ่งต้องมียู่ในชีวิตประจำวันของคนแต่ละคน เมื่อคนเหล่านั้นมีปัญหามากระทบทางอารมณ์หรือจิตใจ เช่น เมื่อมนุษย์ต้องอยู่ในภาวะอันตรายร่างกายจะเครียด สมองจะต้องทำงานหนัก เพื่อจะเอาตัวรอด หัวใจจะเต้นเร็ว มีการสูบฉีดโลหิตอย่างรุนแรง เพื่อให้ร่างกายตื่นตัว มีพลังเหนือศัตรู แต่การหดตัวก็ก่อโทษแก่ร่างกาย เนื่องจากการหดตัวนั้น ถ้ามีมากเกินไปจนเกินไปจนเป็นนิสัย จะทำให้ร่างกายอ่อนแอ ขาดภูมิต้านทานโรค เพราะร่างกายทำงานหนักเกินไปโดยไม่มี ความจำเป็น ส่วนอุษา จารุสวัสดิ์ (2541) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นทั้งสภาวะของร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ออกมากระตุ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสรีระ และด้านจิตใจ แม้ว่าภาวะความเจริญดูเหมือนจะมีผลเสียเป็นอย่างมาก แต่บางครั้งความเครียดก็เป็นสัญชาติญาณ เพื่อการดำรงชีวิตตามปกติของมนุษย์และเป็นตัวกระตุ้นให้เตรียมพร้อมที่จะ

เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สอดคล้องกับสุพานี สฤษฏีวานิช (2552) ที่ว่า ความเครียดเป็นสภาวะความกดดันอันเนื่องมาจากคนเรามีปัญหา มีความกังวล ไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจ หรือมีความต้องการ แต่มีข้อจำกัด มีข้อขัดข้อง และ/หรือ ตกอยู่ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอน สภาวะที่ขาดความชัดเจน จึงเกิดความเครียดขึ้น

แนวคิดความเครียดของลาซาลัสและโพลล์แมน มีอิทธิพลต่อการศึกษาความเครียดใน เวลาต่อมาเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น แบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins and Judge, 2013: 597-600) แบบจำลองดังกล่าวได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้ กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการศึกษาความเครียดในประเทศไทย (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) แนวคิดความเครียดของโรบบินส์ ดังแบบจำลองความเครียด (ดูภาพที่ 2.1) แบบจำลอง ดังกล่าวเป็นการนำเอาปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ปัจจัยเกี่ยวกับ องค์กรการ (Organizational Factors) และปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เข้ามาผนวกเข้า ไว้ด้วยกัน อย่างไรก็ตาม โรบบินส์กลับชี้ว่าปัจจัยทั้งสามดังกล่าวอาจยังไม่เพียงพอที่สามารถ ระบุได้ว่าเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดความเครียด ด้วยการให้เหตุผลว่าบุคคลจะมีความเครียด หรือไม่นั้น ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีกอย่าง คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ซึ่งแบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) คือ ความไม่แน่นอนเนื่องจาก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร อาทิ เช่น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) เมื่อเศรษฐกิจตกต่ำย่อมส่งผล กระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยังเพิ่มความสับสนเกี่ยวกับความมั่นคงในงานแก่ บุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political Uncertainty) ก็เป็น อีกตัวแปรหนึ่งที่สร้างสับสนและก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่คนในสังคมของประเทศ เช่น การ เกิดการประท้วง การเดินขบวน ฯลฯ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางด้าน เทคโนโลยี (Technological Change) ก็เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดได้ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนไปที่เกิดขึ้น

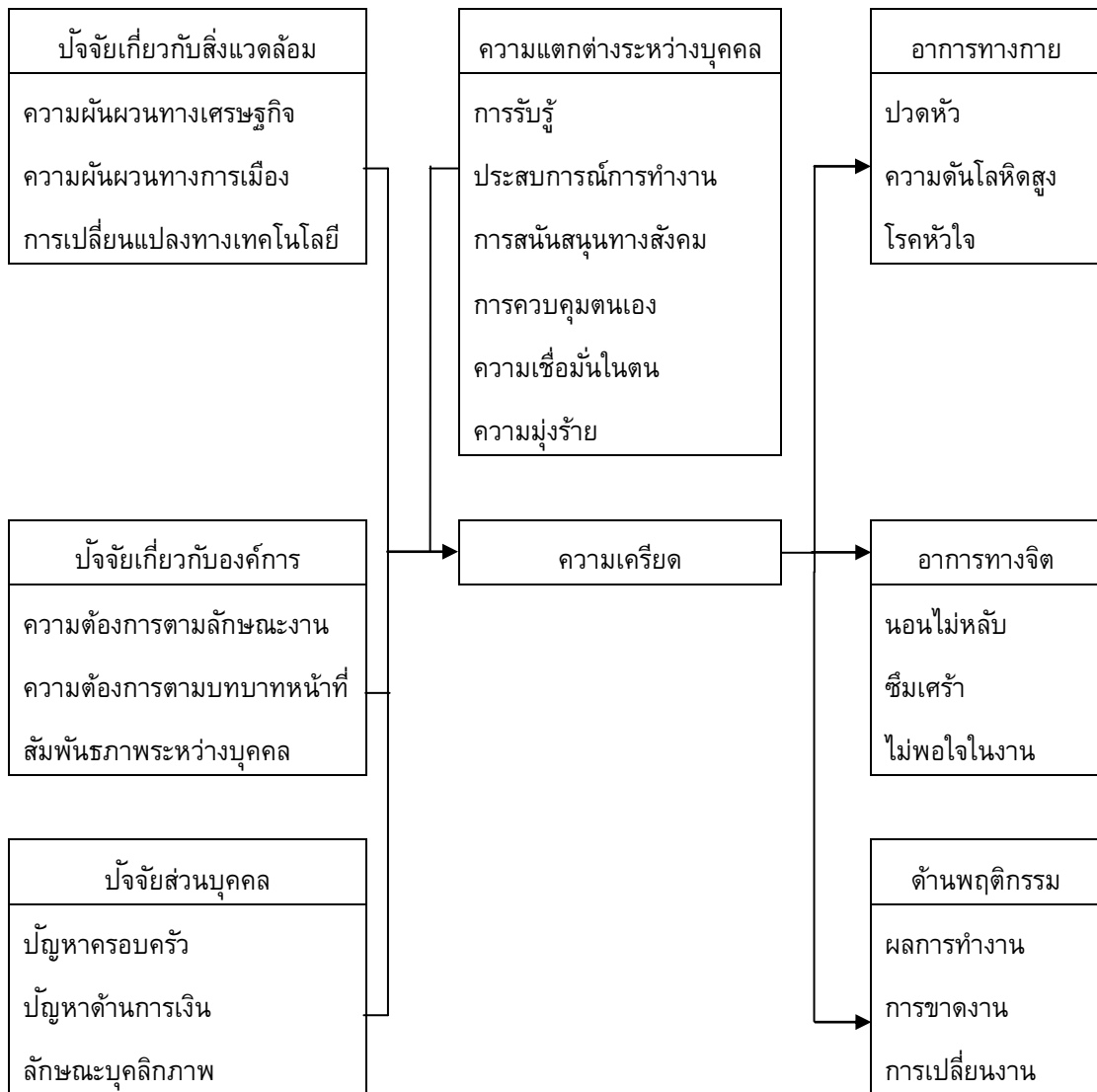
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันแก่ บุคลากร เนื่องจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร ความต้องการ (Demands) ที่นี้ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ และรวมถึงความไม่แน่นอน ที่บุคคล ต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความต้องการของตัวงาน (Task Demands) ซึ่ง ประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน เงื่อนไขการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ความต้องการด้านบทบาทหน้าที่ (Role Demands) เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่อง มาจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การได้รับ หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงเกินไป ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ ล้วนมีส่วนทำให้บุคคลเกิด ความเครียดทั้งสิ้น ความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นความกดดัน

เนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงานล้วนส่งผลต่อความเครียดของบุคคลอีกเช่นกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เป็นตัวแปรที่สร้างความเครียดแก่บุคคลด้วยเหมือนกัน ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับครอบครัว (Family Issue) ครอบครัวถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อบุคคลบุคคลที่มีปัญหาครอบครัวย่อมไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ส่วนบุคคล (Personal Economic Problems) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักเกี่ยวข้องการเงิน รวมทั้งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล (Inherent Personality Characteristics) ซึ่งมีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล

4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลแต่ละบุคคลนั้น บางครั้งอาจมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาเดียวกัน แต่ปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของแต่ละบุคคลมักแตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความอดทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ได้แก่ การรับรู้ของบุคคล (Perception) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นกับปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคล ประสบการณ์การทำงานของบุคคล (Experience) ประสบการณ์ในเชิงลบเกี่ยวกับงานที่บุคคลเคยได้รับหรือเคยประสบมามีผลต่อระดับความความเครียดของบุคคล การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวล้วนมีผลต่อความเครียดของบุคคลทั้งสิ้น สุดท้ายบุคลิกลักษณะของบุคคล (Personality) บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะ ชอบแข่งขัน ก้าวร้าว ใจเร็ว ไม่มีความอดทน ไม่พักผ่อน เกรี้ยว ชอบทำอะไรมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ มักมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียด ซึ่งรวมถึงพวกบ้างาน (Workaholics) ด้วย ตามแนวคิดดังกล่าวไว้ข้างต้น สามารถนำมาสร้างเป็นแบบจำลองที่มีชื่อว่า แบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins's Stress Model) ได้ดังภาพที่ 2.1

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษความเครียดในลักษณะของการรับรู้เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเช่นกัน โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นหลัก ซึ่งจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์

แหล่งที่มา: Robbins and Judge, 2013: 597.

Yerkes and Dodson (1908 อ้างถึงใน Quick, J. C. and Quick, J. D., 1984) ได้กล่าวไว้เป็นครั้งแรกว่า ความเครียดนั้นมีทั้งคุณและโทษ ขึ้นอยู่กับการแปลความหมายของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ เียร์กและดอดสัน ยังพบว่า ศักยภาพของบุคคลสามารถเพิ่มขึ้นได้เมื่อได้รับความเครียด และจะเพิ่มขึ้นจนกว่าจะถึงจุดที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล เรียกว่าจุดดังกล่าวว่า Optimum Point ถ้าเลยจุดที่เหมาะสมนี้ไปแล้ว ความเครียดจะทำให้ศักยภาพของบุคคลลดลง เรียกปรากฏการณ์ดังกล่าวว่า กฎของเียร์กและดอดสัน (The Yerkes-Dodson Law) นั่นคือ ปริมาณความเครียดที่พอเหมาะจะก่อให้เกิดผลดี คือ ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคคล จากกฎดังกล่าวสามารถแบ่งการตอบสนองต่อความเครียดออกได้ 2 แบบ คือ

1. แบบ Eustress เป็นการตอบสนองต่อความเครียดในเชิงบวก นั่นคือ การที่บุคคลได้รับความเครียดในปริมาณที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้มีพลัง มีความมุ่งมั่น กระฉับกระเฉง และกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ

2. แบบ Distress เป็นการตอบสนองต่อความเครียดในเชิงลบ นั่นคือ การที่บุคคลได้รับความเครียดมากเกินไปจะส่งผลทำให้หมดพลัง เกิดการเจ็บป่วยทางกายและจิต เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน วิตกกังวล ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม เียร์กและดอดสัน ชี้ให้เห็นว่าระดับความเครียด ณ จุดที่เหมาะสมจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น ดังนั้น การจัดการกับความเครียดในการทำงาน ควรพิจารณาค้นหาจุดที่เหมาะสมและสมดุลระหว่างบุคคลและองค์กร การจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้บุคคลเกิดการตอบสนองต่อความเครียดในเชิงบวก การตอบสนองดังกล่าวจะมีประโยชน์อย่างมากต่อสมรรถภาพ ความพึงพอใจ และการทำงาน นอกจากการตอบสนองต่อความเครียดแล้ว ยังสามารถแบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) กล่าวคือ เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้งและมีปริมาณเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้นแล้วจะหายไปในระยะเวลาอันสั้น

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) กล่าวคือ เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรก เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้งและนานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ทำให้บุคคลไม่สามารถแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) กล่าวคือ เป็นความเครียดที่รุนแรงมากเกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ที่รุนแรงและอาจมีหลายสาเหตุร่วมกัน เข้ามาคุกคามอย่างต่อเนื่อง ความเครียดดังกล่าวอาจคงอยู่กับบุคคลเป็นเวลานานนับสัปดาห์ เดือน หรือปี เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์เข้ามาคุกคามได้

ขณะที่กรมสุขภาพจิต (2540) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) หมายถึง ความเครียดขนาดเล็ก ๆ และหายไปในระยะเวลาอันสั้น เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับนี้ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติเป็นการปรับตัวด้วยความเคยชินและการปรับตัวต้องการพลังงานเพียงเล็กน้อย เป็นภาวะที่ร่างกายผ่อนคลาย

2. ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate Stress) หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคม บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่ว ๆ ไปไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย เป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

3. ความเครียดในระดับสูง (High Stress) หมายถึง เป็นความเครียดระดับที่บุคคลได้รับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ไม่สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ในเวลาอันสั้น ถือว่าอยู่ในเขตอันตราย หากไม่ได้รับการบรรเทาจะนำไปสู่ความเครียดเรื้อรัง เกิดโรคต่าง ๆ ในภายหลังได้

4. ความเครียดในระดับรุนแรง (Severe Stress) หมายถึง เป็นความเครียดระดับสูงที่ดำเนินติดต่อกันมาอย่างต่อเนื่องจนทำให้บุคคลมีความล้มเหลวในการปรับตัวจนเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หดแรงแรง ควบคุมตัวเองไม่ได้ เกิดอาการทางกายหรือโรคร้ายต่าง ๆ ตามมาได้ง่าย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

แนวคิดของลาซาลัสและโพลล์แมนได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดร่วมสมัยและมักถูกนำมาใช้สำหรับทำความเข้าใจความเครียดเสมอ ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยทั่วไปการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดสามารถแบ่งออกได้ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล ในการศึกษาเรื่องนี้จะมุ่งทำการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่ส่งผลต่อความเครียด โดยเฉพาะความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีแบบจำลองเฉพาะ (Specific Models) หลายแบบที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน อาทิเช่น แบบจำลองวัฏจักรความเครียดของแมกกรธ (McGrath's Stress Cycle Model) แบบจำลองความเครียดพีอีฟิท (The P-E Fit Model) แบบจำลองความต้องการและการควบคุมเกี่ยวกับการทำงานของคาราเซก (Karasek's Job Demands-Control Model) แบบจำลองระบบทั่วไปของค็อกและแมคเคย์ (The General Systems Approach of Cox and McKay) และแบบจำลองไซเบอร์เนติกของคัมมิงส์และคูเปอร์ (Cummings and Cooper's Cybernetic Model) แบบจำลองทั้งหลายเหล่านี้ ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของคาห์นและไบเซอร์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองเหล่านี้มีหลายจุดที่ทำการศึกษาล้ำคลึงกัน อาทิเช่น ความต้องการ (Demands) กระบวนการประเมินผล (Evaluation Processes) และการตอบสนอง (Response) (e.g., Cummings and Cooper, 1979; Edwards and Cooper, 1988; Eulberg, Weekley and Bhagat, 1988; Kahn and Byosiene, 1992 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 16)

นอกจากแบบจำลองความเครียดในการทำงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีแนวคิดที่ได้รับความนิยม ได้แก่ แนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 28) แนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6

ปัจจัยสำคัญ โดยที่ห้าปัจจัยแรกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับความสุขของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังภาพที่ 2.2

ปัจจัยสำคัญทั้งหกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของคาร์ทไรท์และคูเปอร์
ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับความสุขระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของคาร์ทไรท์และคูเปอร์

แหล่งที่มา: Cooper et al., 2001: 28.

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเครียดอันเนื่องมาจากลักษณะงาน การรับรู้ถึงองค์ประกอบทั้งหลายของงานย่อมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์ประกอบของลักษณะงานในที่นี้ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน (2) ภาระงาน (3) ชั่วโมงการทำงาน (4) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และ (5) ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน (Job Characteristics) อาทิเช่น เสียง (Noise) การสั่นสะเทือน (Vibration) อุณหภูมิ (Temperature) เป็นต้น ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องแปลกที่สิ่งเหล่านี้มักจะเป็นส่วนแรกที่ถูกมองข้ามไป คำว่า “สภาพการทำงานที่เลวร้าย” มักบ่งบอกถึงภาพพจน์ของงานในอุตสาหกรรม งานกลางแจ้ง งานที่มีความเสี่ยง งานที่มีอันตราย และเป็นงานที่ต้องใช้กำลังเสียเป็นส่วนใหญ่ น้อยนักที่คนส่วนใหญ่จะรวมสภาพการทำงานที่เลวร้ายเข้ากับงานในออฟฟิศหรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บางครั้งสภาพการทำงานที่เลวร้ายอาจหมายถึงการทำงานภายใต้สภาวะที่มีเสียงดังเกินไป สภาวะดังกล่าวมีส่วนก่อให้เกิดความเครียดทางกายและทางจิตขึ้นได้ เช่นเดียวกับการทำงานภายใต้สภาวะสั่นสะเทือนและอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม (Cooper, 1987; Selye, 1976 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 30) ส่วนภาระงาน (Workload) พบว่ามีผลต่อความเครียดของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) นั้นจะมีปริมาณที่มากเกินไป (Overload) หรือน้อยเกินไป (Underload) ก็ตามล้วนส่งผลต่อความเครียดด้วยกันทั้งสิ้น (Cooper et al., 2001: 31) ตามกฎ

การตอบสนองต่อความเครียดของเบิร์กและดอดสันที่ว่า บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีขอบเขตหรือระดับที่เหมาะสมเฉพาะตัวในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น (อันเนื่องมาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย) แตกต่างกัน หากปริมาณความเครียดสูงกว่าขอบเขตหรือระดับดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีต่อบุคคลนั้น ยิ่งไปกว่านั้น หากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีระยะเวลาจำกัดหรือเส้นตายเข้ามามากดันทันทีแล้ว เงื่อนไขดังกล่าวย่อมมีส่วนนำพาความเครียดให้เกิดขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับการศึกษาของบุคคลอยู่ดีว่ารู้สึกอย่างไร บ่อเกิดของความเครียดจากการทำงานมีอยู่ 2 สาเหตุ ได้แก่ (1) งานมากเกินไป (2) การได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ (Cooper and Straw, 1993) อาการของการทำงานหนักมากเกินไปนั้นสังเกตเห็นได้ง่ายมาก เราอาจจำเป็นต้องทำงานนานหลายชั่วโมง หรืออาจรู้สึกแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวไม่ได้ ส่วนการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลก็เป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ เมื่องานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อาจทำให้รู้สึกว่างงานนั้นน่าเบื่อหน่าย ไม่เข้าใจให้อยากทำ ไม่รู้สึกท้าทาย ตรงกันข้ามกับงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถ สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองลดลง ขาดความเอาใจจริงเอาใจใส่และแรงกระตุ้นในการทำงาน จิตใจไขว่เขวขาดสมาธิ เป็นต้น ขณะที่ชั่วโมงการทำงาน (Work Hours) ก็มีส่วนก่อให้เกิดความเครียดด้วยเช่นกัน จากการศึกษาจำนวนมากพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพทางกายและทางจิต รวมทั้งความสุขของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ Sparks et al. (1997 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 34) ได้ระบุว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์แบบไม่เชิงเส้นกับอาการที่เกิดขึ้นจากความเครียด โดยบุคคลที่ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มักจะมีปัญหาด้านสุขภาพ อีกทั้งการทำงานเป็นช่วงเวลาหรือเป็นกะ ทัศนคติในการทำงาน และความสุขทางกายและจิต ล้วนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลด้วยทั้งสิ้น ขณะที่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบัน เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพการแข่งขัน จนกระทั่งบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนไปที่เกิดขึ้น ที่เรียกว่าปรากฏการณ์ “Future Shock” ก็เป็นอีกตัวการสำคัญหนึ่งที่เกิดความเครียด (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2552) การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ที่ทำงาน ทำให้พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของระบบการทำงานแนวใหม่ ความต้องการในการปรับตัวเพื่อตามให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้น อาจช่วยเพิ่มความเครียดให้แก่พนักงานอีกทางหนึ่ง การรับเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรการ เป็นสิ่งที่ดีซึ่งเหมือนเป็นการเริ่มต้นใหม่ ขณะที่ต้องยอมรับความจริงด้วยว่า การจะเปลี่ยนแปลงอะไรสักอย่างโดยเฉพาะในระดับมหภาคบ่อยครั้งจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมากเพื่อที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจสิ่งนั้น ๆ ขณะที่ต้องลืมสิ่งที่เคยเรียนรู้มาในอดีต สภาะดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเชิงลบของบุคคลในองค์กร แต่สำหรับบางคนอาจมองว่านี่เป็นสิ่งท้าทายใหม่ ทำนองเดียวกันกับ Korunka, Weiss, Huemer and Karetta (1995 อ้างถึง

ใน Cooper et al., 2001: 36) ว่าการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ภายในองค์กรมักจะส่งผลต่อความพึงพอใจและสุขภาพกายของพนักงาน ส่วนด้านความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ปัจจุบันพบว่ามีหลายอาชีพที่ต้องทำงานพร้อมกับความเสี่ยงสูงอยู่ตลอดเวลา อาทิเช่น ตำรวจ ทหาร ผู้คุม นักโทษ นักดับเพลิง คนทำงานเหมืองแร่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเป็นจำนวนมาก ชี้ให้เห็นว่า ความเสี่ยงและอันตรายที่เกิดขึ้นจากลักษณะงานมีผลต่อความเครียดของบุคคล ในฐานะเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดชนิดหนึ่ง

2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร

บางครั้งเราอาจจะคิดว่าความเครียดนั้นคงจะเกิดขึ้นกับเฉพาะพวกผู้บริหารที่มีงานยุ่งหรือยุ่งวุ่นวายอยู่ตลอดเวลา แต่ในความเป็นจริงแล้ว คนพวกนั้นอาจมีความเครียดน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าด้วยซ้ำไป (Cooper and Straw, 1993) นั่นอาจเป็นเพราะบุคคลพวกนั้นสามารถควบคุมชีวิตการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระ มีสิทธิในการตัดสินใจ และสามารถกำหนดความสำคัญก่อนหลังของเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง นั่นเองจึงเป็นผลทำให้บุคคลพวกนั้นมีความเครียดน้อยกว่าคนที่ไม่สามารถควบคุมสิ่งที่ตนต้องการทำได้ ไม่เพียงแค่นั้น การขาดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งในบางครั้งบทบาทหน้าที่ภายในองค์กรอาจมีลักษณะขัดแย้งกันเอง ทั้งสองกรณีล้วนมีผลต่อความเครียดของบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

คำว่าบทบาทหน้าที่นี้ บางครั้งอาจรวมถึงพฤติกรรมและความต้องการซึ่งมักเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล Kahn et al. (1964 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 38) เป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ซึ่งมีผลต่อความเครียด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ และความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งสองได้รับการยอมรับว่าเป็นแหล่งที่มาของความเครียดจากการทำงานชนิดหนึ่ง

ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ (Role Ambiguity) มักเกี่ยวข้องกับการขาดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคล รวมถึงการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวงาน มีการศึกษาจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับอาการทางจิตอันเนื่องมาจากความเครียดในระดับสูง (O'Driscoll and Beehr, 1994; Schaubroeck, Cotton and Jennings, 1989 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 38) ส่วนความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ (Role Conflict) มักเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความต้องการของตัวงาน ในบางครั้งความต้องการดังกล่าวอาจมีลักษณะขัดแย้งกันเอง มิใช่เรื่องผิดปกติหากบุคคลจะรู้สึกว่าตนเองตกอยู่ในสภาพกลืนไม่เข้าคายไม่ออก เนื่องจากความต้องการของงานที่รับหน้าที่ไม่ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน แล้วความเครียดจะเริ่มก่อตัวขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ผลจากการศึกษา ระบุว่า อาการ

ทางจิตมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่มากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่กับอาการทางจิต (Jackson and Schuler, 1985 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 38) อย่างไรก็ตาม นอกจากความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ และความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ ดังได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานอีกตัวแปรหนึ่ง คือ การมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป หรือ การมีหลายบทบาทหน้าที่ (Role Overload) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง ๆ ต้องทำหน้าที่หลายอย่างภายในองค์กร การรับผิดชอบหลายอย่างนั้น นอกจากจะนำไปสู่การทำงานล่วงเวลาของแต่ละบุคคลแล้วยังส่งผลกระทบต่อความรู้สึกที่ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงได้หรือไม่ จากการศึกษาของคูเปอร์ พบว่า ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ และการมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน แต่ในความเป็นจริง Narayanan et al. (1999 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 39) พบว่า การมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป ถูกนำมากล่าวอ้างถึงในฐานะที่เป็นแหล่งกำเนิดความเครียดจากการทำงานมากกว่าความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่และความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่เสียอีก

3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กรอาจกลายเป็นบ่อเกิดสำคัญของความเครียดและความสนับสนุนภายในหน่วยงานก็ได้ เมื่อใดที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน อาทิเช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ดำเนินไปได้ด้วยดี บรรยากาศในการทำงานก็จะอบอุ่น มีมิตรภาพ และไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ อย่างไรก็ตาม หากสภาพดังกล่าวมีลักษณะในทางตรงกันข้าม ย่อมนำมาซึ่งความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นบ่อเกิดแห่งความพึงพอใจ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างการสื่อสารระหว่างกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนช่วยลดความคลุมเครือของงานเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานก็มักจะเป็นเรื่องที่ยากที่สุดของการจัดการ (Cooper and Straw, 1993) การพิจารณาความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานมักจะมีแหล่งกำเนิดมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการขาดการสนับสนุนทางสังคม (ภายในองค์กร) จากการศึกษาจำนวนมาก ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมทั้งการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดหลักของคนทำงานจำนวนมาก (Motowidlo, Packard and Manning, 1986; Narayanan et al., 1999 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 42) ตรงกันข้าม หากบุคคลได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นภายในองค์กร มีมิตรภาพ และมีความเชื่อใจระหว่างกันและกัน การสนับสนุนดังกล่าวมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาอาการทางจิตอันเนื่องมาจากการเครียดจากการทำงานและส่งผลดีต่อสุขภาพ (Beehr and McGrath, 1992; McLean, 1979 อ้างถึงใน Cooper

el at., 2001: 42) นอกจากนี้ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลและลักษณะการทำงานของผู้นำภายในองค์กรก็มีผลต่อความเครียดในการทำงานด้วยเช่นกัน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน

ในช่วงเริ่มต้นของอาชีพ บางคนอาจมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ได้รับรางวัลจากการทำงาน ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไปเรื่อย ๆ บางคนพบว่าโอกาสต่าง ๆ เหล่านั้นมักจะลดน้อยถอยลงเข้าไปทุกที ความก้าวหน้าต่าง ๆ ดูเหมือนจะพัฒนาต่อไปอย่างเชื่องช้า สภาพการณ์ดังกล่าวอาจมีส่วนบั่นทอนความพยายามและอาจกลายเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดจากการทำงานก็เป็นได้ ในขณะที่ความสำเร็จดูเหมือนเป็นเรื่องที่ยากขึ้น บางคนสามารถยอมรับสภาพการณ์ดังกล่าวได้ ก็จะมีความสุขที่จะดำเนินบทบาทหน้าที่ของตนต่อไปด้วยความพึงพอใจ มีอิสระและมีความสุขกับครอบครัว และสิ่งอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ขณะที่บางคนอาจไม่ได้เป็นเช่นนั้น ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทางอาชีพการงานนั้น รวมถึงความไม่ปลอดภัยในงาน (Job Insecurity) การไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการได้รับการสนับสนุนที่มากเกินไปภายในองค์กร ส่งผลต่อการขาดความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร

ความเครียดที่เกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรมักเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและวิถีหรือรูปแบบการจัดการภายในองค์กร อย่างปฏิเสธเสียมิได้ว่า มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรเป็นจำนวนมากที่ส่งผลต่อความรู้สึกและความเครียดของบุคลากรภายในองค์กร ที่นี้เราจะพิจารณาบางเรื่องซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดอันมาจากโครงสร้างภายในองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีโครงสร้างภายในซึ่งแบ่งหน่วยงานออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มักยินยอมให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมเพียงน้อยนิดในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่พวกเขาต้องรับผิดชอบ การสื่อสารระหว่างกันอย่างไม่มีประสิทธิภาพก็เป็นอีกตัวแปรที่มีส่วนทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเครียด อย่างไรก็ตาม บรรยากาศของการทำงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กร บอกเป็นตัวบอกให้รู้ว่า ลักษณะของกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรว่าเป็นเช่นไร หากการสื่อสารระหว่างกันและกันเป็นไปในเชิงลบ อาจนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการบริหารและการจัดการภายในองค์กรไม่เพียงแค่นั้นความพยายามในการชักจูงคนอื่นให้เชื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งขาดการสนับสนุนระหว่างกันด้วย ซึ่งล้วนแต่มีส่วนทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายขององค์กรมีผลกระทบอย่างมากต่อความเครียดของบุคลากร จากการศึกษาพบว่ามุมมองของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรในเชิงลบมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับอาการทางจิตที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่านโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ อาจกล่าวได้ว่า การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดการสื่อสารที่ดี

ภายในองค์กร และนโยบายขององค์กร ล้วนมีผลต่อความเครียดของบุคลากรภายในองค์กรทั้งสิ้น

6. ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

บางครั้งเราเรียกความไม่สมดุลดังกล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจุบันพบว่าโครงสร้างของครอบครัวเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งต่างจากในอดีตที่ผ่านมา ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อลักษณะงานที่เปลี่ยนรูปแบบไปด้วย การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานดังกล่าวบางครั้งก่อให้เกิดความเครียดเนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งความไม่สมดุลดังกล่าวเชื่อมโยงกับอาการทางจิตอันเนื่องมาจากความเครียด โดยเฉพาะผู้หญิง พ่อแม่ที่อยู่ในวัยทำงาน คู่รักที่มีอาชีพเดียวกัน Greenhaus and Beutell (1985 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 50) ระบุว่า ความขัดแย้งระหว่างงานของแต่ละบุคคลกับครอบครัว มี 3 รูปแบบ ได้แก่ ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากมีเวลาและพลังงานอย่างจำกัด ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากพฤติกรรม ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความเครียด

ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ ยิ่งทุ่มเวลาให้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ยิ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น นอกจากความขัดแย้งอันเนื่องมาบุคคลมีเวลาและพลังงานอย่างจำกัดแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากบทบาทตามปกติและความคาดหวังของผู้อื่น หรืออาจเรียกอีกอย่างว่า ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากพฤติกรรมนั่นเอง อย่างเช่น บุคลากรภายในองค์กรถูกคาดหวังให้มีความทะเยอทะยาน มีเป้าหมายในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และมุ่งมั่นงานเป็นหลัก บางครั้งการทำงานจะสำเร็จได้บุคลากรภายในองค์กรต้องมีคุณลักษณะแบบอุดมคติที่กล่าวมา ตรงกันข้ามกับสถานการณ์ภายในบ้านหรือครอบครัว ซึ่งต้องการความรัก การเอาใจใส่ดูแล ต้องการความสบายใจ และเน้นที่ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นหลัก ความคาดหวังของพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรและบ้านอาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นได้ ส่วนความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความเครียดซึ่งเกิดจากการถูกรบกวนทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากเงื่อนไขของงาน (อาทิเช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่สู้จะดีนัก ความไม่ปลอดภัยในงาน และการขาดโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง) ล้วนส่งผลต่ออารมณ์เชิงลบทั้งสิ้น ความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นในที่ทำงานอาจติดตัวไปบุคคลไปด้วยซึ่งอาจมีผลต่อสมาชิกภายในครอบครัว เช่นเดียวกัน ความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวก็อาจติดตัวบุคคลไปสู่ที่ทำงานด้วยเช่นกัน

2.3 การประกันคุณภาพการศึกษาและการงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

2.3.1 การประกันคุณภาพการศึกษา

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่วิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการตลอดจนการพัฒนา และถ่ายทอด เทคโนโลยีระดับสูงให้กับประเทศต่อไป ในระยะที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ในประเทศไทยได้มีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบ้านเมือง เป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปได้ให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชน และองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ด้วยวิชาการและปัญญา ความคาดหวังของสังคมและความรับผิดชอบในการกิจที่มีอยู่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน และรักษาความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป

ภารกิจที่มีต่อการพัฒนาประเทศและสังคมดังกล่าว เป็นผลให้ทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลทุกแห่ง ต้องเร่งจัดการดำเนินการในทุกรูปแบบที่จะทำ ให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของ ประเทศได้อย่างเต็มที่ และยังคงรักษาความเชื่อถือที่ประชาชนมีอยู่ให้คงไว้ได้ โดยเหตุนี้ทบวง มหาวิทยาลัยจึงได้ประกาศนโยบาย และแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้ทราบถึง นโยบายและแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อให้นโยบายและแนวปฏิบัติ ดังกล่าว นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแนวทางการ ประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาขึ้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาระบบ และกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

โดยมีหลักการและความจำเป็นในการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ ภารกิจหลักที่ สถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติ 4 ประการ คือ (1) การจัดการเรียนการสอน (2) การวิจัย (3) การ บริการทางวิชาการแก่สังคม และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะ ยาว แต่ในระยะที่ผ่านมา ยังไม่มีการประเมินภารกิจดังกล่าวอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีปัจจัยทั้ง ภายนอกและภายในหลายประการที่ทำให้จำเป็นต้องมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาขึ้น ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ประเทศไทยยังไม่เคยมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีรูปแบบที่ชัดเจน และ บังคับได้ว่าการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ

2. คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิต มีแนวโน้มที่จะมีความแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศไทยโดยรวมในระยะยาว

3. มีการแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพของการจัดการศึกษาและคุณภาพของบัณฑิตในวงการอุดมศึกษาทั้งภายในประเทศและนอกประเทศมากขึ้น

4. มีความจำเป็นที่การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ให้เป็นสากล เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากนานาชาติมากขึ้น

5. ต้องสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่า สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

6. ความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

7. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ในสถาบันโดยกว้างขวาง

ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษานั้น จะยึดหลักการของการให้เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) และความมีอิสระในการกำหนดแนวทางในการบริหารและดำเนินการของสถาบัน (Institutional Autonomy) เพื่อความมีคุณภาพภายในสถาบันอย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากภายนอก อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดขึ้น จะเป็นไปตามหลักการที่ว่าหากสถาบันอุดมศึกษาสามารถควบคุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตบัณฑิตให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งมีระบบของการตรวจสอบและประเมินจากภายนอกแล้ว คุณภาพของบัณฑิตก็จะดีด้วย

นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นสมควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลโดยทั่วไป เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนระดับสูงของประเทศที่กำลังพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและมีกลไกที่เหมาะสม ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทบวงมหาวิทยาลัยจะพัฒนาให้มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษารุ่นใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือในการรักษามาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา โดยเน้นหลักการของการให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการควบคุมคุณภาพทางวิชาการและปรับปรุงการปฏิบัติการ

ทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของควมมีเสรีภาพทางวิชาการและอิสรภาพในการดำเนินงานที่ยังคงเอื้อต่อการตรวจสอบจากสังคมภายนอก อันนำมาซึ่งควมมีมาตรฐานทางการศึกษาในระดับที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ทั้งนี้โดยจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นเพื่อกำกับดูแล และบริหารงานด้านมาตรฐานการศึกษาตลอดจนการให้การรับรองมาตรฐานการศึกษา

2. ทบวงมหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นภายในสถาบัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้มีการสร้างกลไกการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นรูปธรรมขึ้น ทั้งนี้แต่ละสถาบันอาจจัดให้มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการขึ้นเป็นการภายในได้ตามความเหมาะสม

3. ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดรูปแบบและวิธีการในการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยแต่ละสถาบันอาจนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพการของแต่ละสถาบันได้ตามความจำเป็น

4. เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละสถาบัน ได้รับการยอมรับจากภายนอกโดยกว้างขวางและเป็นการแสดงถึงควมมีคุณภาพของการจัดการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยจะจัดให้มีกลไกของการตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่แต่ละสถาบันได้จัดให้มีขึ้นทั้งในระดับสถาบันและคณะวิชาแล้วให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาต่อไป

5. ทบวงมหาวิทยาลัยจะสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ในสังคม ในกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน สมาคมวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนควมร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสนใจร่วมกันในกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา

6. ทบวงมหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้มีการนำข้อมูลข่าวสารและผลจากกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ มาเผยแพร่ต่อสังคมภายนอกให้ได้รับทราบถึงมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ตลอดจนเป็นข้อมูลสำหรับนักศึกษาและผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษา เป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ แก่สถาบันอุดมศึกษา เพื่อกกระตุ้นให้สถาบันอุดมศึกษาควมตื่นตัวและพัฒนาคุณภาพโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้ กระบวนการประกันคุณภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพภายใน (Internal Quality Control) ส่วนที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพภายในขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตและต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการของการควบคุมคุณภาพที่เหมาะสม พร้อมทั้งการมีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการภายในด้วย

2. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) การตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพภายในที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดให้มีขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ มุ่งเน้นการพิจารณาว่า สถาบันได้มีระบบการควบคุมคุณภาพหรือไม่ ได้ใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นเพียงใด และมีขั้นตอนการดำเนินการที่จะทำให้เชื่อถือได้หรือไม่ว่า การจัดการศึกษาจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้มุ่งเน้นการตรวจสอบในคณะวิชาเป็นหลัก

3. การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการดำเนินการของคณะวิชาโดยภาพรวมว่า เมื่อได้มีการใช้ระบบการประกันคุณภาพหรือระบบควบคุมคุณภาพแล้ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพมากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ การตรวจสอบและประเมินคุณภาพนี้จะกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีกฎเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการอย่างชัดเจน สรุปกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1. การควบคุมคุณภาพ (Quality Control)
2. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing)
3. การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment)

อย่างไรก็ตาม ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

1. การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กิจกรรมการควบคุมคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา โดยการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอง เพื่อให้มีความมั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษา ดำเนินการตามภารกิจหลักอย่างมีคุณภาพ ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย (1) การควบคุมคุณภาพ (2) การตรวจสอบคุณภาพ (3) การประเมินคุณภาพ

2. การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การดำเนินการตามระบบควบคุมคุณภาพภายในพร้อมทั้งการตรวจสอบและการประเมินผลทั้งระบบ โดยหน่วยงานภายนอกเพื่อประกันว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการภารกิจหลักได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย (1) การตรวจสอบคุณภาพที่ผ่านกระบวนการประกันคุณภาพภายใน (2) การประเมินคุณภาพ (3) การให้การรับรอง

2.3.2 ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนพิเศษ 32 ง หน้า 24 ณ 27 กุมภาพันธ์ 2552 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่ง โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษานำไปออกข้อบังคับให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ต้องมีภาระงานทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ โดยมีภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ส่วนภาระงานที่เหลือให้เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษา ในการพิจารณากำหนดสัดส่วนของภาระงานด้านอื่น ๆ

ในกรณีที่เป็นการสอนระบบทวิภาค อย่างน้อยต้องมีภาระงานสอนขั้นต่ำไม่น้อยกว่าสองรายวิชา รายวิชาละสามหน่วยกิต

ในกรณีที่เป็นการสอนรายวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน หรือสอนมากกว่าสองรายวิชา ภาระงานสอนต้องไม่น้อยกว่าภาระงานสอนตามวรรคสอง วิธีการคำนวณภาระงานสอนตามวรรคนี้ให้เป็นไปตามสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรสภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดภาระงานสอนและภาระงานอื่นน้อยกว่าที่กำหนดในสองวรรคก่อนก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือแต่ละสาขาวิชา

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อย่างน้อยต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

(ก) งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปีละหนึ่งรายการ หรือ

(ข) ตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปีละหนึ่งรายการ หรือ

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปีละหนึ่งรายการ หรือ

(ง) บทความทางวิชาการ ปีละสองรายการ

ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ อย่างน้อยต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

(ก) งานวิจัย ที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปีละสองรายการ หรือ

(ข) ตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปีละสองรายการ หรือ

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปีละสองรายการ

ข้อ 4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ อย่างน้อยต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

(ก) งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดปีละหนึ่งรายการ หรือ

(ข) ตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปีละสองรายการ หรือ

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปีละหนึ่งรายการ

ในกรณีที่สาขาวิชาใดไม่มีวารสารระดับนานาชาติเผยแพร่ผลงานให้สภาสถาบันอุดมศึกษาประกาศกำหนดวารสารทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่

ข้อ 5 ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 แต่ละรายการอาจเป็นผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการแต่ผู้เดียว หรือเป็นผลงานร่วมกับผู้อื่นตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดให้เหมาะสมกับสภาพของผลงานและสาขาวิชา

ข้อ 6 การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษาประกาศรายชื่อวารสารทางวิชาการโดยพิจารณาจากวารสารที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อนเผยแพร่ และเป็นวารสารที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการแต่ละสาขาวิชา และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบ

ข้อ 7 ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจลด หรือยกเว้นภาระงานให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และอาจกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ ฯ ที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ข้างต้นก็ได้

ข้อ 8 ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการออก ข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. นี้ ทั้งนี้ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาให้สอดคล้องกับสาขาวิชาและค่าเฉลี่ยของผลงานทางวิชาการทุกประเภท

ข้อ 9 ให้ใช้มาตรฐานภาระงานทางวิชาการตามประกาศนี้บังคับแก่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว ดำเนินการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2552

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

อังคินันท์ อินทรกำแหง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียด และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและการเผชิญความเครียดโดยสังเคราะห์จากรายงานวิจัย ปรินญาณิพนธ์ และสารนิพนธ์จากสถาบันอุดมศึกษา 15 แห่ง ในรอบ 25 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2525 ถึง 2550 จำนวน 490 เรื่อง ทำการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์เมตา ผลการสังเคราะห์สรุปได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และการทำนายคิดเป็นร้อยละ 80.00 คุณภาพของแบบวัดความเครียดมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง 0.7000 ถึง 0.9800 แบบวัดการเผชิญความเครียดอยู่ในช่วง 0.6033-0.9500 ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ร้อยละ 55.41 การเผชิญความเครียดที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 49.5 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ในกลุ่มพยาบาล ครู อาจารย์ และตำรวจ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดและการเผชิญความเครียด สามารถจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยทางชีวสังคม และส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดมีค่าอิทธิพลเฉลี่ย 0.1609 ถึง 1.0559 โดยที่ความบกพร่องและความพิการทางกายมีค่าอิทธิพลสูงสุด (2) ปัจจัยทางจิตลักษณะที่มีผลต่อความเครียด มีค่าอิทธิพลเฉลี่ย 0.2637 ถึง 1.6450 โดยการปฏิรูปการศึกษามีค่าอิทธิพลสูงสุด (3) ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อความเครียด มีค่าอิทธิพลเฉลี่ย 0.2118 ถึง 0.9725 โดยการปฏิรูปการศึกษามีค่าอิทธิพลสูงสุด และ (4) โปรแกรมจัดกระทำที่มีค่าอิทธิพลสูงสุดต่อความเครียดคือการฝึกการควบคุมตน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเผชิญความเครียดพบว่า (1) ปัจจัยทางชีวสังคมและส่วนบุคคลที่มีต่อการเผชิญความเครียดมีค่าอิทธิพลเฉลี่ย 0.1214 ถึง 0.3551 โดยที่สถานที่ตั้งที่พักอาศัยมีค่าอิทธิพลสูงสุด (2) ปัจจัยทางจิตลักษณะที่มีผลต่อการเผชิญความเครียดมีค่าอิทธิพลเฉลี่ย 0.1201 ถึง 1.0208 โดยความคาดหวังมีค่าอิทธิพลสูงสุด (3) ปัจจัยทางสังคมที่มีต่อการ

เผชิญความเครียดมีค่าอิทธิพลเฉลี่ย 0.1635 ถึง 0.7144 โดยการสนับสนุนจากที่ทำงานมีค่าอิทธิพลสูงสุด แต่สิ่งที่น่าสนใจคือมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของครูและอาจารย์เพียง 37 เรื่องเท่านั้น โดยปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน มีจำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่ (1) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (2) ลักษณะงาน (3) บรรยากาศในการทำงาน (4) การสนับสนุนจากหน่วยงาน (5) ภาระ/ความรับผิดชอบต่องาน (6) นโยบาย/โครงสร้างการบริหาร (7) ความก้าวหน้าในงาน (8) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (9) การมีส่วนร่วมในงาน (10) สวัสดิการ/ค่าตอบแทน (11) ความมั่นคงในงาน (12) ชั่วโมงทำงาน/วัน และ (13) ผลการปฏิบัติงานตามลำดับ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สภาอาจารย์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานภาพและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ : สภาวะปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยสาเหตุและอนาคต ตัวอย่างของการศึกษาคืออาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเผชิญปัญหาหลากหลาย อาทิเช่น (1) ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2) ปัญหาสถานภาพของอาจารย์ (3) ปัญหาเกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้บริหาร (4) ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร (5) ปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา (6) ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (7) ปัญหาเกี่ยวกับการวิจัย (8) ปัญหาภาระการสอนและผลงานวิชาการ/วิจัย (9) ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ (10) ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแผนพัฒนาอาจารย์ (11) ปัญหาการขาดเครือข่ายทางวิชาการ (12) ปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และ (13) ปัญหาการขาดบุคลากรช่วยเหลืองานวิชาการ

บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย: วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด โดยมุ่งพิจารณาระบบของความเครียดในการทำงาน ตั้งแต่ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตัวแปรความเครียด ตลอดจนปัจจัยเชิงผลที่ตามมา ในด้านปัจจัยเชิงสาเหตุเน้นศึกษาทั้งปัจจัยสาเหตุแวดล้อม และปัจจัยสาเหตุส่วนบุคคล โดยปัจจัยสาเหตุแวดล้อมที่สนใจศึกษา ได้แก่ การควบคุมสถานการณ์การทำงาน ความแน่นแฟ้นในที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สำหรับปัจจัยสาเหตุส่วนบุคคลที่เน้นศึกษา คือ ลักษณะความเป็นผู้นำ (แบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์) บุคลิกภาพแบบเอ-บี และการจัดการกับความเครียด ตัวแปรความเครียด พิจารณาจากความรู้สึกหนักใจในงานและความวิตกกังวลที่มีต่อสถานการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยเชิงผลที่ทำการศึกษา ได้แก่ อาการตอบสนองทางกายและทางจิต ความพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวง 5 กระทรวง จำนวน 174 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยที่สุดมีความเครียดมากที่สุด (2) บุคคลที่เผชิญกับสภาพแน่นแฟ้นอย่างมากในที่ทำงานมีความเครียดมากที่สุด (3) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเครียดมากกว่าบุคคลที่บุคลิกภาพแบบบี (4) บุคคลที่ทำการจัดการกับความเครียดด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสมกลับทำให้

ความเครียดเพิ่มขึ้น (5) ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่ออาการทางกายและทางจิต และต่อความพอใจในงาน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนผลเกี่ยวกับอิทธิพลร่วมของความเครียดและปัจจัยสาเหตุส่วนบุคคล ปรากฏว่า (6) บุคคลที่มีลักษณะแบบมุ่งสัมพันธ์และมีความเครียดน้อยทำงานได้ประสิทธิผลมากที่สุด (7) บุคคลที่มีลักษณะมุ่งสัมพันธ์และมีความเครียดมาก ปรากฏว่ามีอาการทางกายและทางจิตมาก และ (8) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอและมีความเครียดมาก มีอาการทางกายและทางจิตมากเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า (9) บุคคลที่ควบคุมสถานการณ์ได้มาก บุคคลที่เผชิญกับสภาพเร้นแค้นน้อย และบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก แต่ละประเภทนี้มีอาการทางกายและทางจิตน้อย มีความพอใจในการทำงานมาก และมีประสิทธิผลในการทำงานสูงด้วย (10) บุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน แต่มีความเครียดในการทำงาน อาการตอบสนองทางกายและทางจิต และประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วน (11) อาการทางกายและทางจิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างเด่นชัดกับความพอใจในการทำงาน รวมทั้งประสิทธิผลการทำงานด้วย ขณะที่ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานอย่างชัดเจน

ทศพล บุญธรรม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังในบทบาทครู ภาวะความรับผิดชอบงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ประการสอง เพื่อเปรียบเทียบภาวะความเครียดจากการทำงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับชั้นการสอน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ของครอบครัว ประการสุดท้าย เพื่อศึกษาความคาดหวังในบทบาทครู ภาวะความรับผิดชอบงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่สามารถทำนายภาวะความเครียดจากการทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 276 คน โดยวิธีการการสุ่มอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย ความคาดหวังในบทบาทครูอยู่ในระดับมาก ภาวะความรับผิดชอบงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (2) เพศ ระดับชั้นการสอน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ของครอบครัว พบว่าไม่มีผลต่อภาวะความเครียดจากการทำงาน (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และภาวะความรับผิดชอบงาน สามารถทำนายภาวะความเครียดจากการทำงานของครูได้ร้อยละ 30.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิภาดา คุณาวิกติกุล, ภัทราภรณ์ หุ่นปันคำ, นงค์คราญ วิเศษกุล, Lambert, V. and Lambert, C. (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดจากบทบาทหน้าที่ การเผชิญปัญหา และปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดจาก

บทบาทหน้าที่ วิธีเผชิญปัญหาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจำจังหวัดเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 147 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเรียงจากมากไปน้อย คือ ภาระงานที่มากเกินไป ความขัดแย้งกับแพทย์ และความกังวลเกี่ยวกับการรักษาของแพทย์ตามลำดับ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดน้อยที่สุด คือ ความขัดแย้งพยาบาลด้วยกัน (2) วิธีการเผชิญปัญหาของพยาบาลเรียงจากมากไปน้อย คือ การวางแผนการแก้ปัญหาการยอมรับในความรับผิดชอบ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม การควบคุมตนเอง การปรับการคิดในทางบวก การถอยห่าง การเผชิญหน้า และการหลบหนี-หลีกเลี่ยง ตามลำดับ (3) ภาวะสุขภาพของตัวอย่างส่วนใหญ่มีความจำกัดในการทำกิจกรรมเพียงเล็กน้อยหรือแทบไม่มีเลย สุขภาพโดยทั่ว ๆ ไปอยู่ในเกณฑ์ดีไม่มีความแตกต่างเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาและมีสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงค่อนข้างดี (4) ปัจจัยที่สามารถทำนายภาวะสุขภาพในด้านความเจ็บปวดของร่างกาย ได้แก่ ความเครียดโดยรวม จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ไม่ใช่ญาติสายตรง และวุฒิการศึกษาสูงสุด (5) ปัจจัยที่สามารถทำนายภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับปีที่แล้ว ได้แก่ ความเครียดโดยรวม ความเครียดในด้านการตายของผู้ป่วย วิธีการเผชิญปัญหาในการวางแผนการแก้ปัญหา รายได้ของครอบครัว วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มเข้าทำงานในวิชาชีพการพยาบาล

วิทญา ตันอารีย์ (2551) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วัดอุปสรรคของการศึกษาเพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 182 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.8 มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 24.7 มีความเครียดในระดับน้อย ร้อยละ 9.9 มีความเครียดในระดับสูง และอีกร้อยละ 0.5 มีความเครียดในระดับรุนแรง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านปริมาณงานมากเกินไป ด้านการทำงานให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ด้านการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม ด้านการขาดทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

Safaria, Othman and Wahab (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ สถานะการจ้างงาน ประเภทของมหาวิทยาลัย และความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของประเทศมาเลเซียและอินโดนีเซีย (Gender, Academic rank, Employment status, University type and Jobs stress among University Academic staff: a Comparison between Malaysia and Indonesia context) จากการศึกษาพบว่า เพศ ประเภทมหาวิทยาลัย และระดับตำแหน่งทางวิชาการ มีผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งสองประเทศ ขณะที่สถานะการจ้างงานมีผลต่อความเครียดในการทำงานเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยจากประเทศอินโดนีเซียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Jandaghi, Fard, Saadatmand and Rajabi (2011) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ทำและความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย Shahed (Investigation The Relationship between Job Traits and Job Stress (Case Study: Shahed University Staff and Professors)) วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความเครียดจากการทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 123 คน (อาจารย์ 45 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย 78 คน) ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลจากการศึกษา พบว่า งานหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน โดยลักษณะงานที่ทำ (จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะที่หลากหลาย (2) ลักษณะงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) การมีอิสระในการทำงาน) มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 10% ขณะที่ลักษณะงานที่ทำมีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญ

Adeoye and Okonkwo (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องเพศและประเภทของมหาวิทยาลัยในฐานะปัจจัยมีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยของประเทศไนจีเรีย (Gender and School Type as Factors Responsible for Job Stress in Nigeria University) ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรจาก 2 มหาวิทยาลัยภายในประเทศไนจีเรีย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเอกซน (Babcock University) และมหาวิทยาลัยรัฐ (Olabisi Onanbanjo University) จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ประเภทของมหาวิทยาลัยกลับมีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของประเทศไนจีเรียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Ahsan, Abdullah, Fie and Alam (2009) ได้ทำการศึกษาเชิงประจักษ์เรื่องความเครียดในการทำงานบนความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในประเทศมาเลเซีย (A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study) จากการศึกษพบว่า ความกดดันเนื่องจากภาระงาน (Workload Pressure) การสวนทางระหว่างความต้องการของครอบครัวและการทำงาน (Home-Work Interface) บทบาทหน้าที่อันคลุมเครือ (Role Ambiguity) และความกดดันเนื่องจากสมรรถนะการทำงาน (Performance Pressure) ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่บทบาทด้านการจัดการภายในมหาวิทยาลัย (Management Role) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน (Relationship with Others) ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของคาร์ทไรท์และคูเปอร์เป็นเกณฑ์ในการศึกษา โดยเน้นศึกษา 3 ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร และลักษณะองค์การ ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเลือกตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

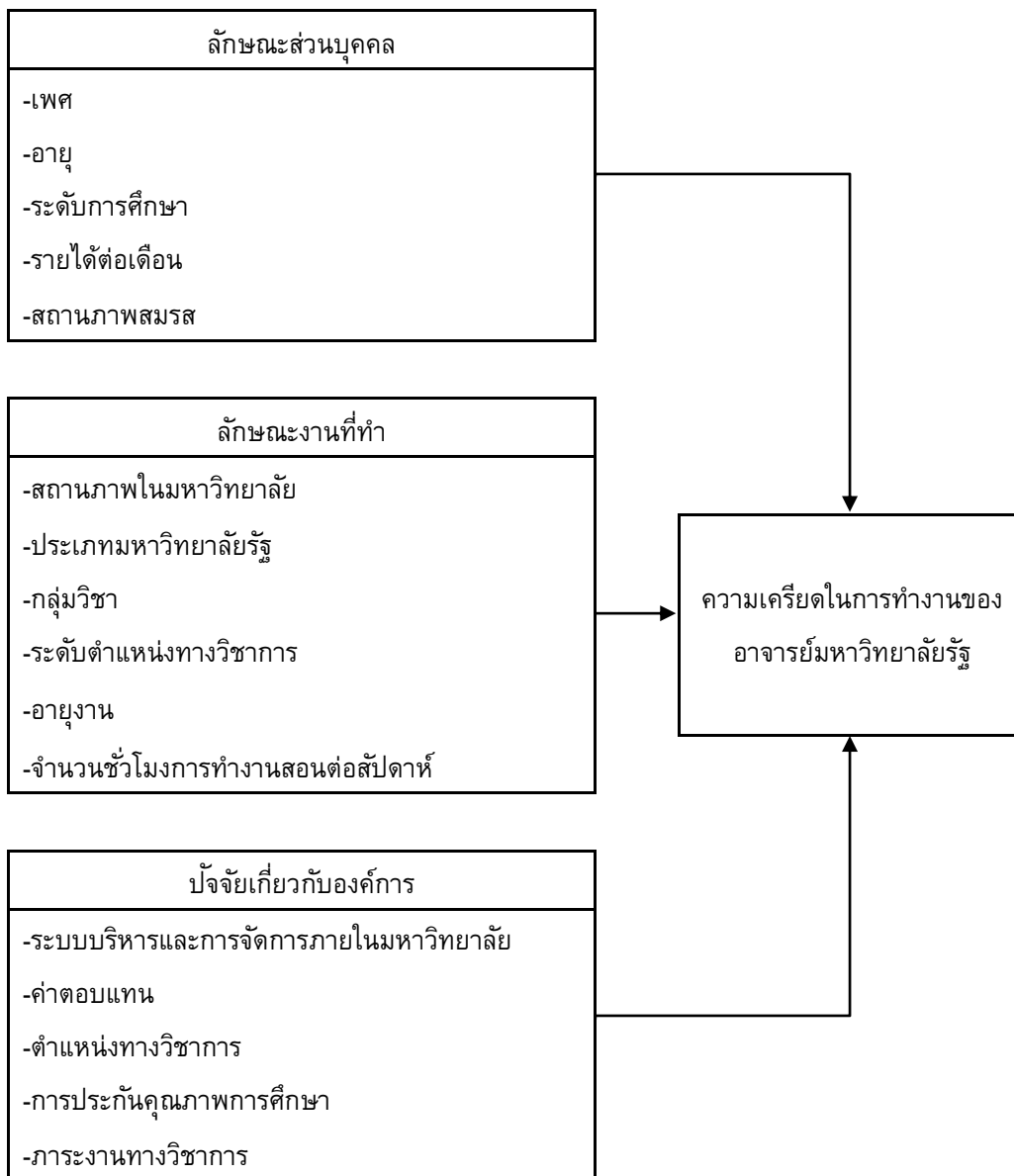
ภาระงานทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร

ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะองค์การ

นอกจากนี้ ยังทำการศึกษาอีก 2 ตัวแปร ได้แก่ (1) ค่าตอบแทน ซึ่งมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ (2) การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรใหม่ที่ถูกนำมาทำการศึกษารั้งนี้ ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส รวมทั้งลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ สถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ สถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ ต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา และภาระงานทางวิชาการ มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

บทนี้จะนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยซึ่งใช้ในการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 นิยามปฏิบัติการ
- 3.2 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นิยามปฏิบัติการ

1. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ หรือบุคลากรทางการศึกษาสายวิชาการ ที่มีสถานะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น และต้องไม่ดำรงตำแหน่งด้านบริหาร

2. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ อันเนื่องมาจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวิจัยค้นคว้า และการให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ประเมินจากแบบวัดระดับความเครียดในการทำงานของสถาบันการศึกษาด้านความเครียดของ ประเทศอเมริกา (The American Institute of Stress, 2554) จำนวนข้อถาม 10 ข้อ แต่ละข้อถามมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นจากน้อยไปหามาก กล่าวคือ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (10 คะแนน) และ กำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 10-39 คะแนน (2) ความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความ

คิดเห็นมีค่าระหว่าง 40-69 คะแนน และ (3) ความเครียดในการทำงานในระดับสูง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 70-100 คะแนน

3. ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย หมายถึง ระบบการบริหารและการจัดการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงโครงสร้างและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางมหาวิทยาลัย บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ทำให้อาจารย์ขาดอิสระในการทำงาน ระบบบริหารและการจัดการดังกล่าวไม่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ อีกทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางมหาวิทยาลัยมีความเคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น เป็นต้น

4. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

5. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษาเอง ส่วนการประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว มีผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ อาทิ การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การทำงานมีความยุ่งยากมากขึ้น ทำให้ภาระงานของอาจารย์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

6. ภาระงานทางวิชาการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องรับผิดชอบในฐานะการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยค้นคว้า และภาระงานบริการทางด้านวิชาการ รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวควรถูกกำหนดด้วยมาตรฐานที่ยอมรับกันได้ทั่วไป เหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ภาระงานที่รับผิดชอบต้องไม่ถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป มีจำนวนนักศึกษาในความดูแลรับผิดชอบไม่มากจนเกินไป และมีภาระงานด้านการสอนอย่างเหมาะสม รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนและงานวิจัยต้องไม่มากจนเกินไป

3.2 ประชากรและตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรเป้าหมายของการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทั้งจำกัดรับและไม่จำกัดรับ) เท่านั้น หน่วยตัวอย่างในขั้นสุดท้ายของการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลางดังกล่าวข้างต้นแต่ละราย จากข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 17,003 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดประชากร (คน) จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ

มหาวิทยาลัยรัฐ	ขนาดประชากร (คน)
มหาวิทยาลัยของรัฐ	8,579
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	8,424
รวม	17,003

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555.

3.2.2 ตัวอย่าง

3.2.2.1 แผนการสุ่มตัวอย่าง

การสำรวจด้วยตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิหลายชั้น (Multi-Stage Stratified Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) ตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทั้งจำกัดรับและไม่จำกัดรับ) ในแต่ละประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ สุ่มมหาวิทยาลัยออกมาประเภทละ 3-5 มหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (ด้วยเหตุผลทางจรรยาบรรณของการวิจัย จึงขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดรายชื่อมหาวิทยาลัยที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษา)

ขั้นที่ 2 แบ่งคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์ (Science) และกลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) ในแต่ละกลุ่มวิชาสุ่มคณะออกมาจำนวนหนึ่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยแต่ละกลุ่มวิชาจะประกอบด้วยคณะต่าง ๆ ดังนี้

(1) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) ประกอบด้วย คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์และสาธารณสุข

(2) กลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะภาษา คณะสังคมและมนุษยศาสตร์ คณะศิลปะ คณะนิติศาสตร์

ขั้นที่ 3 สุ่มสาขาวิชาในแต่ละคณะที่สุ่มได้ในขั้นที่ 2 และในแต่ละสาขาวิชาสุ่มอาจารย์ออกมาตามจำนวนที่ต้องการ

3.2.2.2 ขนาดตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 17,003 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) ในการสุ่มตัวอย่างเมื่อต้องการให้เชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ว่าผลการศึกษาจะคลาดเคลื่อนไม่เกินกว่า 5.4% สามารถคำนวณขนาดของตัวอย่างได้จากสูตร

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

ให้ N แทน ขนาดประชากร โดย n_0 เท่ากับ

$$n_0 = \frac{Z_{\alpha/2}^2}{4e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง

$(1-\alpha)100$ คือ ระดับความเชื่อมั่น

$Z_{\alpha/2}$ คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ $(1-\alpha/2)100$ ของการแจกแจงปกติมาตรฐาน

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

ในกรณีที่กำลังพิจารณา เมื่อต้องการให้เชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ว่าผลการศึกษาจะคลาดเคลื่อนไม่เกินกว่า 5.4% เมื่อ N แทน จำนวนอาจารย์ทั้งหมดในประชากร ที่จะทำการศึกษา ($N = 17,003$ ราย) ดังนั้น การศึกษานี้ทำการสอบถามจากอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐทั้งสิ้น 326 ราย

ตารางที่ 3.2 ขนาดตัวอย่าง (คน) ในแต่ละประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ จำแนกตามกลุ่มวิชา

มหาวิทยาลัยรัฐ	ขนาดตัวอย่าง (คน)		รวม
	กลุ่มมหาวิทยาลัยศาสตร์	กลุ่มวิชาอื่น ๆ	
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ			
1. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 1	24	34	58
2. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 2	18	14	32
3. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 3	23	8	31
4. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 4	34	0	34
มหาวิทยาลัยของรัฐ			
1. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 5	33	11	44
2. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 6	6	18	24
3. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 7	20	5	25
4. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 8	24	34	58
5. มหาวิทยาลัยลำดับที่ 9	6	14	20
รวม	188	138	326

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

3.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) รายได้ต่อเดือน
- (5) สถานภาพสมรส

3.3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ได้แก่

- (1) สถานภาพในมหาวิทยาลัย
- (2) ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ
- (3) กลุ่มวิชา

- (4) ระดับตำแหน่งทางวิชาการ
- (5) อายุงาน
- (6) จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์

3.3.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่

- (1) ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย
- (2) ค่าตอบแทน
- (3) ตำแหน่งทางวิชาการ
- (4) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (5) ภาระงานทางวิชาการ

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยข้อถามต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (2) แบบประเมินความเครียดในการทำงาน (3) แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน (4) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ มีจำนวนข้อถาม 11 ข้อ ได้แก่ สถานภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มวิชา เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงการเตรียมการเรียนการสอนต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน เป็นแบบวัดระดับความเครียดอันเนื่องมาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบบประเมินดังกล่าวเป็นของสถาบันการศึกษาด้านความเครียด ประเทศอเมริกา (The American Institute of Stress) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการแปลแบบประเมินดังกล่าวและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษา โดยข้อถามที่นี้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท์ มีจำนวนข้อถาม 10 ข้อ

แต่ละข้อถามมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นจากน้อยไปหามาก กล่าวคือ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (10 คะแนน) กำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ (การแบ่งระดับความเครียดที่นี้ยังคงยึดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นตามแบบประเมินดังกล่าว) ดังนี้

(1) ความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 10-39 คะแนน

(2) ความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 40-69 คะแนน

(3) ความเครียดในการทำงานในระดับสูง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 70-100 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท์ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นจากน้อยไปหามาก กล่าวคือ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (10 คะแนน) ส่วนการแปลผลจากการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินผลโดยอิงเกณฑ์การหาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังกำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ในกรณีที่กำลังพิจารณาเมื่อต้องการแบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ (จำนวนชั้นเท่ากับ 3) เมื่อคะแนนสูงสุดของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 10 คะแนน และคะแนนต่ำสุดของระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1 คะแนน ดังนั้น เกณฑ์ที่ใช้สำหรับแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

(1) ระดับต่ำ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 1.00-3.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ

(2) ระดับปานกลาง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 4.00-6.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

(3) ระดับสูง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 7.00-10.00 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ โดยเป็นแบบให้ตอบคำถาม (Open End)

3.4.2 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

(1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ทำการทดสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

(2) การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นไปทดลองใช้ (Pre-test) กับบุคคลที่มีลักษณะตามนิยามที่กำหนด เพื่อทดสอบความเข้าใจที่ถูกต้อง จากนั้นทำการทดสอบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่ใช้วัดความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ มีค่าเท่ากับ 0.908

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน-กรกฎาคม 2555 ขั้นตอนการดำเนินการเริ่มจากผู้วิจัยแจ้งความจำนงค์ทางคณบดี คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจะนำหนังสือดังกล่าวไปยื่นเสนอต่อคณะต่างๆ ตามมหาวิทยาลัยรัฐที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษาด้วยตนเอง เมื่อมหาวิทยาลัยนั้น ๆ พิจารณาตอบรับแล้ว ผู้วิจัยจึงเข้าไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งด้วยตนเองส่วนหนึ่ง และด้วยวิธีการทอดแบบสอบถามไปยังคณาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาของคณะต่าง ๆ ตามมหาวิทยาลัยอีกส่วนหนึ่ง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายกับเจ้าหน้าที่ของสาขาวิชานั้น ๆ ในการขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 16.0 ในการประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ โดยใช้ทดสอบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient)

(2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายคุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

(3) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของตุกี (Tukey Method) แต่หากยังไม่พบความแตกต่างก็จะทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีของดันแคน (Duncan Method) ในลำดับต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเชิงปริมาณนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน โดยมีประชากรเป้าหมาย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ เฉพาะมหาวิทยาลัยรัฐที่อยู่ในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทั้งจำกัได้รับและไม่จำกัได้รับ) เท่านั้น โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 4.1 คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง
- 4.2 ระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ
- 4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

4.1 คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง

4.1.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง ในจำนวนนี้สามารถแยกออกเป็นเพศชายได้ 128 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.3 และเพศหญิงได้ 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.6 อายุ 31-40 ปี จำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.4 อายุ 41-50 ปี จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.6 และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก กล่าวคือ มีอยู่ 184 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.4 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก และอีกร้อยละ 43.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท

เมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือนของอาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่าง ที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท มี 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.6 รายได้ 20,001-25,000 บาท มี 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 รายได้ 25,001-30,000 บาท มี 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 รายได้ 30,001-35,000 บาท มี 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.0 และมีรายได้มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป มีอยู่ 137 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 42.0 ในบรรดาอาจารย์ที่ตกตัวอย่างเหล่านี้ มีถึงร้อยละ 52.8 ที่ยังโสด และอีกร้อยละ 47.2 ที่สมรสหรือหย่าร้าง

4.1.2 จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ

เมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำของตัวอย่าง มากกว่าครึ่งหนึ่งมีสถานภาพในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวคือ มีอยู่ 238 ราย (ร้อยละ 73.0) ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมี 88 ราย (ร้อยละ 27.0) ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ในบรรดาอาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่างเหล่านี้ มีถึงร้อยละ 52.5 สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อีกร้อยละ 47.5 สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ

เมื่อพิจารณากลุ่มวิชาของอาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่าง ส่วนใหญ่มาจากกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) มีอยู่ 188 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.7 และกลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) มีอยู่ 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.3 มากกว่าครึ่งหนึ่งมีระดับตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กล่าวคือ ร้อยละ 61.0 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ร้อยละ 25.2 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอีกร้อยละ 13.8 มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาอายุงานของอาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่าง ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มี 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.0 ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มี 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 ที่มีอายุงาน 11-15 ปี มี 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.7 ที่มีอายุงาน 16-20 ปี มี 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.0 ที่มีอายุงาน 21-25 ปี มี 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.0 และที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีอยู่ 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9 ในบรรดาอาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่างเหล่านี้ มีถึงร้อยละ 39.6 ที่มีชั่วโมงการทำงานสอนน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 35.9 ที่มีชั่วโมงการทำงานสอน 20-29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 17.8 ที่มีชั่วโมงการทำงานสอน 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอีกร้อยละ 6.7 ที่มีชั่วโมงการทำงานสอนมากกว่า 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป

รายละเอียดคุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น แสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	39.3
หญิง	198	60.7
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	28	8.6
31-40 ปี	148	45.4
41-50 ปี	77	23.6
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	73	22.4
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือโท	142	43.6
ปริญญาเอก	184	56.4
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
15,000-20,000	41	12.6
20,001-25,000	73	22.4
25,001-30,000	39	12.0
30,001-35,000	36	11.0
มากกว่า 35,000 ขึ้นไป	137	42.0
สถานภาพสมรส		
โสด	172	52.8
สมรสหรือหย่าร้าง	154	47.2
สถานภาพในมหาวิทยาลัย		
ข้าราชการ	88	27.0
พนักงานมหาวิทยาลัย	238	73.0
ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ		
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	155	47.5
มหาวิทยาลัยของรัฐ	171	52.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	199	61.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	82	25.2
รองศาสตราจารย์ ขึ้นไป	45	13.8
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	88	27.0
5-10 ปี	73	22.4
11-15 ปี	61	18.7
16-20 ปี	36	11.0
21-25 ปี	26	8.0
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	42	12.9
จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์		
น้อยกว่า 20 ชั่วโมง	129	39.6
20-29 ชั่วโมง	117	35.9
30-39 ชั่วโมง	58	17.8
มากกว่า 39 ชั่วโมง ขึ้นไป	22	6.7
รวม	326	100.0

4.2 ระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐครั้งนี้ ใช้ข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างขนาด 326 คน ซึ่งกระจายไปตามมหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทั้งจำกัดรับและไม่จำกัดรับ) เท่านั้น การวัดระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ทำการวัดโดยอาศัยแบบประเมินระดับความเครียดในการทำงานของ The American Institute of Stress (AIS) แบบประเมินดังกล่าว เป็นแบบทดสอบระดับความเครียดอันเนื่องมาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน โดยทำการแปลจากภาษาอังกฤษพร้อมปรับให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษา มีจำนวนข้อถาม 10 ข้อ แต่ละข้อมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน ทำให้เราสามารถแบ่งอาจารย์ออกเป็นกลุ่มตามระดับความเครียดดังกล่าวได้ โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ (การแบ่งระดับความเครียดที่นี้ยังคงยึดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นตามแบบประเมินดังกล่าว) ดังนี้

(1) ความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 10-39 คะแนน

(2) ความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 40-69 คะแนน

(3) ความเครียดในการทำงานในระดับสูง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 70-100 คะแนน

อย่างไรก็ตาม การแบ่งตัวอย่างออกตามกลุ่มระดับความเครียดในการทำงานที่นี้เป็น การแบ่งชั้นภายหลัง (Post-Stratification)

ในการศึกษานี้ ทำการวัดระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐโดยอาศัยแบบประเมินระดับความเครียดในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จากนั้นจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของตุกี (Tukey Method) แต่หากยังไม่พบความแตกต่างดังกล่าว จะทำการทดสอบด้วยวิธีการอื่น ๆ ต่อไป อาทิเช่น วิธีของดันแคน (Duncan Method) เป็นต้น

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 4.2) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.8) มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ มีเพียงร้อยละ 3.4 ที่มีความเครียดในการทำงานในระดับสูง และอีกร้อยละ 28.8 มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความเครียดในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาจารย์เพศชายมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์หญิงอยู่เล็กน้อย กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์เพศหญิงที่มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ต่ำกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์เพศชาย และเมื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของสัดส่วนดังกล่าว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตามอายุของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มอายุอื่น ๆ พอสมควร กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง สูงกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์กลุ่มอายุอื่น ๆ ขณะที่อาจารย์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุของอาจารย์มีค่าต่างกันน้อยและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโทพอสมควร กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ต่ำกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือนของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท และที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท ต่างมีความเครียดในการทำงานใกล้เคียงกัน และความเครียดดังกล่าวก็สูงกว่าอาจารย์กลุ่มรายได้อื่น ๆ อย่างชัดเจน กล่าวคือ อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มต่างมีสัดส่วนความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง สูงกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์กลุ่มรายได้อื่น ๆ ขณะที่อาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มรายได้อื่น ๆ อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างกลุ่มรายได้ของอาจารย์มีค่าต่างกันน้อยและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีสถานภาพโสดมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้างอยู่เล็กน้อย กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีสถานภาพโสดมีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง สูงกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้าง และเมื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของสัดส่วนดังกล่าว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐตามปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (ดูตารางที่ 4.2) พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่เล็กน้อย กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

ถึงสูง ต่ำกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของสัดส่วนดังกล่าว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐพอสมควร กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง สูงกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มวิชา พบว่า อาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) มีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) อยู่เล็กน้อย กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ต่ำกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาอื่น ๆ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของสัดส่วนดังกล่าว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต่างมีความเครียดในการทำงานใกล้เคียงกัน และความเครียดดังกล่าวก็สูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไปพอสมควร กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไปมีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ต่ำกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของอาจารย์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า อาจารย์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มอายุงานอื่น ๆ พอสมควร กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์กลุ่มอายุงานอื่น ๆ มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง ต่ำกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี ขณะที่อาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มอายุงานอื่น ๆ และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มดังกล่าว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีชั่วโมงการทำงานสอนมากกว่า 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ อย่างชัดเจน กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีชั่วโมงการทำงานสอนมากกว่า 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง สูงกว่าสัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างกลุ่มดังกล่าวมีค่าน้อยและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดเกี่ยวกับระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐดังกล่าวข้างต้น แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของตัวอย่างในแต่ละกลุ่มคุณลักษณะจำแนกตามระดับความเครียดในการทำงาน และค่าเฉลี่ย¹ระดับความเครียด (โดยใช้แบบประเมินระดับความเครียดของ The American Institute of Stress)

คุณลักษณะทั่วไป	ระดับความเครียด			ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
เพศ				
ชาย	67.2	28.1	4.7	35.86
หญิง	68.2	29.3	2.5	33.40
อายุ				
น้อยกว่า 31 ปี	71.4	28.6	0.0	33.29
31-40 ปี	64.2	31.8	4.1	35.93
41-50 ปี	72.7	23.4	3.9	33.32
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	68.5	28.8	2.7	32.71
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรีหรือโท	71.1	26.8	2.1	33.30
ปริญญาเอก	65.2	30.4	4.3	35.18
รายได้ต่อเดือน (บาท)				
15,000-20,000	68.3	26.8	4.9	34.83
20,001-25,000	65.8	32.9	1.4	34.81
25,001-30,000	59.0	35.9	5.1	39.05
30,001-35,000	58.3	36.1	5.6	36.19
มากกว่า 35,000 ขึ้นไป	73.7	23.4	2.9	32.18
สถานภาพสมรส				
โสด	66.9	29.1	4.1	35.22
สมรสหรือหย่าร้าง	68.8	28.6	2.6	33.42
สถานภาพในมหาวิทยาลัย				
ข้าราชการ	65.9	28.4	5.7	35.32
พนักงานมหาวิทยาลัย	68.5	29.0	2.5	34.01

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	ระดับความเครียด			ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ				
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	69.7	27.7	2.6	33.30
มหาวิทยาลัยของรัฐ	66.1	29.8	4.1	35.33
กลุ่มวิชา				
กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์	70.2	27.7	2.1	33.28
กลุ่มวิชาอื่น ๆ	64.5	30.4	5.1	35.85
ระดับตำแหน่งทางวิชาการ				
อาจารย์	65.3	30.7	4.0	35.41
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	69.5	26.8	3.7	33.33
รองศาสตราจารย์ ขึ้นไป	75.6	24.4	0.0	31.62
อายุงาน				
น้อยกว่า 5 ปี	69.3	27.3	3.4	33.38
5-10 ปี	63.0	31.5	5.5	37.56
11-15 ปี	68.9	26.2	4.9	35.28
16-20 ปี	63.9	33.3	2.8	35.17
21-25 ปี	69.2	30.8	2.8	32.35
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	73.8	26.2	0.0	30.12
จำนวนชั่วโมงการทำงานสัปดาห์				
น้อยกว่า 20 ชั่วโมง	71.3	24.0	4.7	33.85
20-29 ชั่วโมง	65.8	31.6	2.6	34.21
30-39 ชั่วโมง	70.7	27.6	1.7	33.41
มากกว่า 39 ชั่วโมง ขึ้นไป	50.0	45.5	4.5	40.77
รวม	67.8	28.8	3.4	34.37

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย
- (2) ด้านค่าตอบแทน
- (3) ด้านตำแหน่งทางวิชาการ
- (4) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- (5) ด้านภาระงานทางวิชาการ

4.3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

การศึกษาประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานที่นี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ โดยใช้แบบวัดระดับความคิดเห็นซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นจากน้อยไปหามาก คือ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (10 คะแนน) ในการศึกษา นอกจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของประเด็นต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านแล้ว ยังแปลผลการแสดงความคิดเห็นของประเด็นดังกล่าวด้วย โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- (1) ระดับต่ำ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 1.00-3.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ
- (2) ระดับปานกลาง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 4.00-6.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง
- (3) ระดับสูง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 7.00-10.00 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง

ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานนี้ จึงทำการศึกษาทั้ง 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น และแต่ละด้านก็จะศึกษาโดยสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3.1.1 ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย

การศึกษาเกี่ยวกับระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 3 ประเด็น ดังนี้

- (1) ระบบบริหารและการจัดการทำให้ขาดอิสระในการทำงาน
- (2) ระบบบริหารและการจัดการไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
- (3) ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ เคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 4.3) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยทำให้ขาดอิสระในการทำงาน รวมถึงระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับภายในมหาวิทยาลัยเคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น และไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการนั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของประเด็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 4.41 4.70 และ 4.75 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ นับว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ทำให้ขาดอิสระในการทำงาน	4.41 (2.74)	ปานกลาง
2. ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	4.75 (2.99)	ปานกลาง
3. ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับเคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น	4.70 (2.81)	ปานกลาง
รวม	4.62 (2.54)	ปานกลาง

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

4.3.1.2 ด้านค่าตอบแทน

การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการ
- (2) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ
- (3) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรม
- (4) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 4.4) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการ และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบนั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของประเด็นดังกล่าว มีค่าเท่ากับ 5.50 5.64 และ 5.76 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ นับว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเพียงประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรมเท่านั้น ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการ	5.64	(4.63)	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	5.76	(3.22)	ปานกลาง
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรม	3.62	(2.73)	ต่ำ
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	5.50	(3.22)	ปานกลาง
รวม	5.13	(2.74)	ปานกลาง

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

4.3.1.3 ด้านตำแหน่งทางวิชาการ

การศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น ดังนี้

- (1) ตำแหน่งทางวิชาการไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- (2) ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ถูกคาดหวังจากนักศึกษา ประชาชน และสังคม
- (3) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอย่างไม่เป็นธรรม
- (4) การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปด้วยความยากลำบากและหนักใจ

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 4.5) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปด้วยความยากลำบาก และทำให้ถูกคาดหวังจากนักศึกษา ประชาชน และสังคมนั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นทั้งสองมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าว มีค่าเท่ากับ 5.31 และ 5.47 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ นับว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอย่างไม่เป็นธรรม และไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อาจารย์กลับเห็นว่าประเด็นทั้งสองมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และ 3.34 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ตำแหน่งทางวิชาการไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.34 (2.63)	ต่ำ
2. ทำให้ถูกคาดหวังจากนักศึกษา ประชาชน และสังคม	5.47 (2.99)	ปานกลาง
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอย่างไม่เป็นธรรม	2.81 (2.23)	ต่ำ
4. การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปด้วยความยากลำบาก	5.31 (2.95)	ปานกลาง
รวม	4.23 (1.96)	ปานกลาง

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

4.3.1.4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น ดังนี้

- (1) การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การทำงานมีความยุ่งยากมากขึ้น
- (2) การรับรองจาก สมศ. สร้างความกดดันแก่อาจารย์
- (3) การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานแก่อาจารย์
- (4) อาจารย์จำใจทำตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร.

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 4.6) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.77 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการรับรองจาก สมศ. สร้างความกดดันแก่อาจารย์ อาจารย์จำใจทำตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การทำงานมีความยุ่งยากมากขึ้น และการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานแก่อาจารย์นั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงทุกประเด็น โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของประเด็นดังกล่าว มีค่าเท่ากับ 7.31 7.46 8.09 และ 8.21 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ นับว่าอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
1. ทำให้การทำงานของอาจารย์มีความยุ่งยากมากขึ้น	8.09	(2.52)	สูง
2. การรับรองจาก สมศ. สร้างความกดดันแก่อาจารย์	7.31	(2.75)	สูง
3. เป็นการเพิ่มภาระงานแก่อาจารย์	8.21	(2.41)	สูง
4. อาจารย์จำใจทำตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร.	7.46	(2.73)	สูง
รวม	7.77	(2.33)	สูง

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

4.3.1.5 ด้านภาระงานทางวิชาการ

การศึกษาเกี่ยวกับภาระงานทางวิชาการที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น ดังนี้

- (1) ภาระงานถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป
- (2) มีจำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินไป
- (3) มีภาระงานสอนมากเกินไป
- (4) มีภาระงานอื่น นอกจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไป

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 4.7) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.02 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการมีภาระงานสอนมากเกินไป มีจำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินไป ภาระงานถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป และมีภาระงานอื่น ๆ นอกจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไปนั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของประเด็นดังกล่าวเท่ากับ 4.48 4.64 5.08 และ 5.89 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ นับว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย¹ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) และระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้านภาระงานทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
1. ภาระงานฯ ถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป	5.08 (3.05)	ปานกลาง
2. มีจำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินไป	4.64 (2.97)	ปานกลาง
3. มีภาระงานสอนมากเกินไป	4.48 (2.83)	ปานกลาง
4. มีภาระงานอื่น นอกจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไป	5.89 (3.03)	ปานกลาง
รวม	5.02 (2.37)	ปานกลาง

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

4.3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

การเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานนี้ ด้วยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

(1) ระดับต่ำ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 1.00-3.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ

(2) ระดับปานกลาง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 4.00-6.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

(3) ระดับสูง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 7.00-10.00 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง

ดังนั้น การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่นี้ จึงทำการศึกษปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ส่วนผลการศึกษาจะทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นทำการเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน เมื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของตุกี (Tukey Method) แต่หากยังไม่พบความแตกต่างดังกล่าว จะทำการทดสอบด้วยวิธีอื่น ๆ ต่อไป เช่น วิธีของดันแคน (Duncan Method) เป็นต้น

4.3.2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีเพศต่างกัน (ดูตารางที่ 4.8) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์เพศชาย เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์เพศหญิงอยู่เล็กน้อย เมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	เพศ				ทดสอบ ค่าที
	ชาย		หญิง		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.84	(2.55)	4.47	(2.52)	1.282
2. ด้านค่าตอบแทน	5.32	(3.07)	5.01	(2.50)	1.002
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.43	(2.09)	4.1	(1.86)	1.458
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.75	(2.25)	7.78	(2.38)	-0.113
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	5.04	(2.50)	5.02	(2.29)	0.070
รวม	4.91	(1.73)	4.68	(1.53)	1.284

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีอายุต่างกัน พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ต่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% (ดูตารางที่ 4.9)

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุ่กีย์ พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน อาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ขณะที่ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการ อาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปเช่นกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	อายุ (ปี)				ทดสอบค่าเอฟ
	<31	31-40	41-50	>50	
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย	5.13 (2.54)	4.94 (2.51)	4.31 (2.60)	4.09 (2.44)	2.637
2. ด้านค่าตอบแทน	5.54 (2.19)	5.65 (2.49)	4.83 (2.55)	4.25 (3.32)	4.952*
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	3.61 (1.49)	4.38 (1.90)	4.24 (1.87)	4.14 (2.28)	1.302
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.54 (2.26)	8.02 (2.17)	7.96 (2.29)	7.14 (2.60)	2.625
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	4.62 (2.18)	5.54 (2.32)	5.01 (2.47)	4.15 (2.19)	6.243*
รวม	4.61 (1.38)	5.03 (1.52)	4.68 (1.57)	4.39 (1.84)	2.869*

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (ดูตารางที่ 4.10) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มี

การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโทพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการ อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% กล่าวคือ อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก เห็นว่า ปัจจัยด้านดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มต่างเห็นทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	ระดับการศึกษา				ทดสอบ ค่าที
	ตรีหรือโท		เอก		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.39	(2.52)	4.79	(2.54)	-1.428
2. ด้านค่าตอบแทน	4.81	(2.55)	5.30	(2.62)	-1.722
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.01	(1.97)	4.40	(1.94)	-1.755
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.64	(2.39)	7.86	(2.28)	-0.841
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	4.57	(2.30)	5.37	(2.37)	-3.058*
รวม	4.60	(1.59)	4.90	(1.62)	-1.677

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ อย่างชัดเจน และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

ของอาจารย์ที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% (ดูตารางที่ 4.11)

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุ่กีย พบว่า ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท และที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มต่างเห็นทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ในระดับปานกลางเหมือนกัน

ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน อาจารย์ที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน ขณะที่ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์ที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงเหมือนกัน ส่วนปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการ อาจารย์ที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท และที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน

ขณะที่ปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อทำการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุ่กีย กลับไม่พบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบด้วยวิธีด้นแคน ซึ่งไม่พบความแตกต่างอีกเช่นกัน จึงทำการทดสอบลำดับต่อไปด้วยวิธีแอลเอสดี พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดใน
การทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	รายได้ต่อเดือน (หมื่นบาท)					ทดสอบ ค่าเอฟ
	1.5-2.0	>2.0-2.5	>2.5-3.0	>3.0-3.5	>3.5	
1. ด้านระบบบริหารและการ จัดการภายในมหาวิทยาลัย	4.18 (2.57)	4.91 (2.52)	5.91 (2.78)	4.89 (2.29)	4.15 (2.40)	4.508*
2. ด้านค่าตอบแทน	6.30 (2.40)	5.60 (2.32)	5.98 (2.74)	5.29 (2.68)	4.14 (2.42)	9.628*
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	3.97 (1.57)	4.46 (1.88)	4.80 (2.19)	4.69 (2.00)	3.90 (1.97)	2.778*
4. ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	8.05 (2.19)	7.95 (2.24)	8.86 (1.67)	7.53 (2.57)	7.34 (2.41)	3.810*
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	4.80 (2.33)	5.37 (2.35)	6.24 (2.64)	5.47 (2.07)	4.44 (2.23)	5.747*
รวม	4.86 (1.57)	4.96 (1.50)	5.53 (1.64)	4.94 (1.59)	4.38 (1.60)	4.773*

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน (ดูตารางที่ 4.12) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีสถานภาพโสด เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้างอยู่เล็กน้อย และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดใน
การทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	สถานภาพสมรส				ทดสอบ ค่าที
	โสด		สมรสหรือหย่า		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.82	(2.51)	4.39	(2.55)	1.510
2. ด้านค่าตอบแทน	5.30	(2.59)	4.85	(2.59)	1.554
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.21	(1.95)	4.25	(1.97)	-0.157
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.83	(2.36)	7.70	(2.30)	0.494
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	5.28	(2.34)	4.74	(2.38)	2.064
รวม	4.88	(1.63)	4.64	(1.59)	1.376

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

4.3.2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตาม ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัยต่างกัน (ดูตารางที่ 4.13) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่เล็กน้อย และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัยต่างกัน พบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดใน
การทำงาน จำแนกตามสถานภาพในมหาวิทยาลัย

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	สถานภาพในมหาวิทยาลัย				ทดสอบ ค่าที
	ข้าราชการ		พนักงาน		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.67	(2.52)	4.60	(2.55)	0.228
2. ด้านค่าตอบแทน	5.26	(3.21)	5.09	(2.55)	0.502
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.52	(2.22)	4.12	(1.84)	1.515
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	8.07	(2.21)	7.66	(2.36)	1.421
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	5.07	(2.39)	5.01	(2.37)	0.217
รวม	4.97	(1.77)	4.69	(1.56)	1.290

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน (ดูตารางที่ 4.14) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน พบว่า อาจารย์จากมหาวิทยาลัยรัฐทั้ง 2 ประเภทมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ ด้านค่าตอบแทน และด้านตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านตำแหน่งทางวิชาการต่อความเครียดในการทำงาน สูงกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ อย่างไรก็ตาม อาจารย์จากมหาวิทยาลัยรัฐทั้ง 2 ประเภท ต่างคิดเห็นว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ในระดับปานกลางเหมือนกัน ส่วนด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านดังกล่าว สูงกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐเช่นกัน ต่างกันที่ว่า อาจารย์จากมหาวิทยาลัยรัฐทั้ง 2 ประเภท ต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	ประเภทมหาวิทยาลัย				ทดสอบ ค่าที
	ม.ในกำกับรัฐ		ม.ของรัฐ		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.60	(2.46)	4.63	(2.61)	-0.118
2. ด้านค่าตอบแทน	4.77	(2.56)	5.46	(2.86)	-2.267*
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.00	(2.08)	4.43	(1.82)	-1.974*
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.48	(2.48)	8.02	(2.15)	-2.079*
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	5.04	(2.42)	5.01	(2.33)	0.143
รวม	4.61	(1.65)	4.91	(1.57)	-1.703

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มาจากกลุ่มวิชาต่างกัน (ดูตารางที่ 4.15) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) เห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) อยู่เล็กน้อย และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดใน
การทำงาน จำแนกตามกลุ่มวิชา

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	กลุ่มวิชา				ทดสอบ ค่าที
	วิทยาศาสตร์		อื่น ๆ		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.53	(2.52)	4.73	(2.56)	-0.712
2. ด้านค่าตอบแทน	5.25	(2.75)	4.97	(2.73)	0.899
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.08	(1.95)	4.43	(1.96)	-1.608
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.56	(2.46)	8.05	(2.11)	-1.915
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	4.99	(2.39)	5.07	(2.35)	-0.305
รวม	4.69	(1.58)	4.88	(1.66)	-1.092

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน (ดู
ตารางที่ 4.16) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับ
ความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
เป็นอาจารย์ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่า
อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอื่น ๆ พอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่าง
ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน พบว่า ความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ
ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุกี พบว่า ปัจจัย
ด้านค่าตอบแทน อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
สูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป ส่วนปัจจัยด้านภาระงาน
ทางวิชาการ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
สูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไปเช่นกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดใน
การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	ตำแหน่งทางวิชาการ			ทดสอบ ค่าเอฟ
	อ.	ผศ.	รศ.ขึ้นไป	
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ ภายในมหาวิทยาลัย	4.81 (2.50)	4.51 (2.75)	3.98 (2.21)	2.064
2. ด้านค่าตอบแทน	5.48 (2.53)	5.00 (3.19)	3.84 (2.35)	8.727*
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.36 (1.87)	4.16 (2.18)	3.80 (1.88)	1.572
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.89 (2.28)	7.42 (2.59)	7.85 (2.00)	1.188
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	5.23 (2.34)	5.00 (2.57)	4.17 (1.98)	3.758*
รวม	4.92 (1.56)	4.60 (1.80)	4.40 (1.61)	2.584

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีอายุงานต่างกัน (ดูตารางที่ 4.17) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีอายุงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี อายุงาน 16-20 ปี และอายุงาน 21-25 ปี ต่างเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีอายุงานต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุ่กีย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีขึ้นไป ขณะที่ปัจจัยด้านการงานทางวิชาการ อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	อายุงาน (ปี)						ทดสอบค่าเอฟ
	<5	5-10	11-15	16-20	21-25	>25	
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย	4.62 (2.54)	4.78 (2.72)	5.17 (2.62)	4.66 (2.33)	4.24 (2.03)	3.73 (2.39)	1.800
2. ด้านค่าตอบแทน	5.48 (2.31)	5.44 (2.77)	5.19 (2.75)	4.95 (2.48)	4.59 (2.43)	3.91 (2.56)	2.692*
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	3.91 (1.60)	4.18 (2.12)	4.66 (2.12)	4.43 (1.91)	4.53 (1.84)	4.02 (2.15)	1.383
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.55 (2.31)	8.24 (2.22)	7.80 (2.35)	7.51 (2.37)	8.22 (2.07)	7.28 (2.55)	1.432
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	5.02 (2.26)	5.26 (2.33)	5.19 (2.58)	5.33 (2.50)	5.42 (2.38)	3.87 (2.01)	2.516*
รวม	4.60 (1.38)	5.05 (1.75)	4.94 (1.66)	4.91 (1.75)	4.84 (1.39)	4.23 (1.66)	1.803

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ต่างกัน (ดูตารางที่ 4.18) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์มากกว่า 39 ชั่วโมงขึ้นไป เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์กลุ่มอื่น ๆ อย่างชัดเจน และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ย

ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ต่างกัน พบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยการทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทูเกีย พบว่า ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์มากกว่า 39 ชั่วโมงขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์น้อยกว่า 20 ชั่วโมง และ 30-39 ชั่วโมง ส่วนปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการ อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์มากกว่า 39 ชั่วโมงขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์น้อยกว่า 20 ชั่วโมง

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	ชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์				ทดสอบค่าเอฟ
	<20	20-29	30-39	>39	
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย	4.31 (2.46)	4.79 (2.51)	4.37 (2.53)	6.14 (2.68)	3.730*
2. ด้านค่าตอบแทน	4.63 (2.49)	5.34 (2.76)	5.25 (2.51)	5.97 (2.20)	2.630
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ	4.03 (1.87)	4.42 (2.15)	4.13 (1.71)	4.69 (1.96)	1.284
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	7.45 (2.37)	7.85 (2.28)	8.15 (2.33)	8.20 (2.23)	1.640
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ	4.43 (2.21)	5.43 (2.37)	5.06 (2.29)	6.25 (2.70)	6.068*
รวม	4.47 (1.51)	4.94 (1.74)	4.77 (1.47)	5.60 (1.55)	4.014*

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

4.3.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแต่ละกลุ่ม ความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากทำการศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแล้ว ยังทำการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ในแต่ละกลุ่มความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านใดที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ทั้งยังทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ในแต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้วย โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- (1) ระดับต่ำ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 1.00-3.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ
- (2) ระดับปานกลาง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 4.00-6.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง
- (3) ระดับสูง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 7.00-10.00 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) แปลผลได้ว่า ประเด็นหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง

ดังนั้น การศึกษานี้จะทำการวิเคราะห์ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ในแต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้าน จากนั้นจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ในแต่ละกลุ่มความเครียด โดยการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าว ด้วยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุ่กี้ดังต่อไปนี้

(1) ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มความเครียด (ดูตารางที่ 4.19) พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีผลต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์แต่ละกลุ่มความเครียด มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างชัดเจน และเมื่อทดสอบโดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีุ่กี้ พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดสูงเห็นว่าปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 3.67 6.41 และ 8.30 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

(2) ด้านคำตอบแทน

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4.19) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านคำตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์แต่ละกลุ่มความเครียด มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคำตอบแทนแตกต่างกันอย่างชัดเจน และเมื่อทดสอบโดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธี ตุกี๋ พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านคำตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านคำตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกันทุกกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 4.36 6.45 และ 8.07 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

(3) ด้านตำแหน่งทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4.19) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบโดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกี๋ พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างเห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง ยกเว้นอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำ ที่เห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับต่ำเท่านั้น โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 3.59 5.53 และ 6.09 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

(4) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4.19) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบโดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกี๋ พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการ

ทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงเหมือนกันทุกกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 7.32 8.67 และ 9.19 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

(5) ด้านภาระงานทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4.19) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบโดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกีย์ พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม ต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 4.28 6.61 และ 6.41 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

ตารางที่ 4.19 ร้อยละของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน และค่าเฉลี่ย¹ ระดับความคิดเห็นของอาจารย์แต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	กลุ่มความเครียด	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย*	ต่ำ	58.8	30.3	10.9	3.67
	ปานกลาง	10.6	46.8	42.6	6.41
	สูง	0.0	18.2	81.8	8.30
2. ด้านค่าตอบแทน*	ต่ำ	46.6	32.1	21.3	4.36
	ปานกลาง	11.7	44.7	43.6	6.45
	สูง	0.0	27.3	72.7	8.07
3. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ*	ต่ำ	55.7	39.8	4.5	3.59
	ปานกลาง	19.1	62.8	18.1	5.53
	สูง	0.0	81.8	18.2	6.09
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา*	ต่ำ	12.2	25.8	62.0	7.32
	ปานกลาง	1.1	14.9	84.0	8.67
	สูง	0.0	9.1	90.9	9.19
5. ด้านภาระงานทางวิชาการ*	ต่ำ	44.8	42.5	12.7	4.28
	ปานกลาง	8.5	42.6	48.9	6.61
	สูง	9.1	54.5	36.4	6.41

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความเครียดมิได้มีความหมายในเชิงลบเสมอไป ความเครียดในปริมาณที่พอเหมาะกลับก่อให้เกิดผลดี นั่นคือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกความอึดใจ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ปัจจุบันความเครียดมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะความเครียดที่มาจากการทำงาน งานได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่ามีความหมาย ขณะเดียวกัน งานยังมีความสำคัญมากเท่าไร ยิ่งสร้างความกดดันมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะงานที่มีบทบาทภารกิจหน้าที่สำคัญเช่นการเป็น “อาจารย์” ผู้ปิดทองหลังพระ ผู้มีบทบาทหลักและเป็นตัวจักรสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้าน

การศึกษาเรื่อง “ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานและเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงาน ประการสอง เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานและเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยมีประชากรเป้าหมายของการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ เป็นข้อมูลจากตัวอย่างขนาด 326 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิหลายขั้น (Multi-Stage Stratified Random Sampling) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา
- 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 คุณลักษณะทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

ตัวอย่างของการศึกษานี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 326 คน ในจำนวนนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป และมีสถานภาพโสด

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐจากกลุ่มวิทยาศาสตร์มากกว่าครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ โดยส่วนมากมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และมีชั่วโมงการทำงานสัปดาห์น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5.1.2 ระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

ผลจากการศึกษา พบว่า ในภาพรวม อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.8) มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ มีเพียงร้อยละ 3.4 ที่มีความเครียดในการทำงานในระดับสูง และอีกร้อยละ 28.8 มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะทั่วไป พบว่า อาจารย์เพศชายมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์หญิงอยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มอายุอื่น ๆ อยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโทอยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีรายได้ 25,000-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ต่างมีความเครียดในการทำงานใกล้เคียงกัน และความเครียดดังกล่าวก็สูงกว่าอาจารย์กลุ่มรายได้อื่นพอสมควรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อาจารย์ที่มีสถานภาพโสดมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สมรสหรือหย่าร้างอยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกเช่นกัน

นอกจากนี้ อาจารย์ที่เป็นข้าราชการมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐอยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์กลุ่มวิทยาศาสตร์มีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มวิชาอื่น ๆ อยู่พอสมควรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต่างมีความเครียดในการทำงานใกล้เคียงกัน และความเครียดดังกล่าวก็สูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไปพอสมควรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์ที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์

กลุ่มอายุงานอื่น ๆ พอสมควรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สุดท้าย อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนมากกว่า 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่า มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกเช่นกัน

5.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

จากการสำรวจระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานรายด้าน พบว่า ในภาพรวม อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่างเห็นในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อเครียดในการทำงานในระดับสูงและเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ พบว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์เพศชาย เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์เพศหญิงอยู่เล็กน้อย ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ต่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปพอสมควร ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% ส่วนอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโทพอสมควร ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ อย่างชัดเจน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5% ขณะที่อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีสถานภาพโสด เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้างอยู่เล็กน้อย ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดย

อาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่เล็กน้อย ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกเช่นกัน

อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐพอสมควร ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อาจารย์ที่มาจากกลุ่มวิชาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์กลุ่มวิทยาศาสตร์ (Science) เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) อยู่เล็กน้อย ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอื่น ๆ พอสมควร ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกเช่นกัน

อาจารย์ที่มีอายุงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี อายุงาน 16-20 ปี และอายุงาน 21-25 ปี ต่างเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์มากกว่า 39 ชั่วโมงขึ้นไป เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์กลุ่มอื่น ๆ อย่างชัดเจน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 พบว่า ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์แต่ละกลุ่มความเครียด มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนี้แตกต่างกันอย่างชัดเจน และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดสูง เห็นว่าปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน อาจารย์แต่ละกลุ่มความเครียด มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่าง

ชัดเจน และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุดท้าย ปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการ อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสามารถนำมาสรุปตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ สถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ ต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ ต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา และภาระงานทางวิชาการ มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ โดยปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อเครียดในการทำงานในระดับสูงและเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนทำให้ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น อีกทั้งการรับรองจาก สมศ. ยังมีส่วนสร้างความกดดันแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐด้วย แต่ถึงอย่างนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. ที่กำหนดขึ้นอย่างเลียงไม่ได้ จะเห็นได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในปัจจุบัน ดังคำกล่าวของ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้าน อดีตปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ว่า “การประกันคุณภาพเป็นการประเมินการทำงานเพื่อให้รู้จุดแข็งจุดอ่อน จะได้ปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น...ไม่ใช่สักแต่ทำตามกฎหมายกำหนด...จะดีขึ้นกว่าตอนที่ไม่มี ISO หรือเปล่าไม่รู้...ต้องจับเนื้อหาสาระหลักให้ได้ว่าเจตนาของการประกันคุณภาพก็เพื่อให้มหาวิทยาลัย ครูอาจารย์ได้ปฏิรูปได้พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องต่อไป” ส่วน ดร.เจตนา นาควัชระ อดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวางแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เคยให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้ว่า “การจะทำประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลต้องเข้าใจว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ไม่ใช่เป็นการเอากฎเกณฑ์มาบีบจากภายนอก ต้องใช้เวลา ต้องสร้างวัฒนธรรมให้ครูอาจารย์ หรือคนที่อยู่ในระบบยอมรับ...จนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน การตรวจสอบภายในที่เราทำอะไรใหม่ ๆ กัน หลักการดี ประเด็นคือว่า หยุ่มหยมเหลือเกิน...แต่ถ้าไม่มีระบบการตรวจสอบคุณภาพ อุดมศึกษาไทยยิ่งจะพังกว่านี้” (ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546) ขณะที่นายอุทัย ดุลยเกษม ก็เคยให้ทัศนะไว้เช่นกันว่า “กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกได้ก่อให้เกิดความตื่นตัวเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นอย่างกว้างขวาง บางสถาบันอุดมศึกษากลับมองว่ากระบวนการประเมินภายนอกเป็นกระบวนการ “จับผิด” เอาเลยทีเดียว” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2550) อย่างไรก็ตาม ดูเหมือนว่าทัศนะดังกล่าวของทั้งสามท่านยังคงใช้ได้กับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ยังคงมองว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานส่วนเกินที่เพิ่มเข้ามา พร้อมด้วยกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายจากภายนอก ซึ่งล้วนมีส่วนสร้างความกดดันและความยุ่งยากในการทำงานแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยด้วยกันทั้งสิ้น การปรับเปลี่ยนทัศนคติมุมมองของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จนทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหน้าที่ มิใช่ภาระหนักที่ต้องรับผิดชอบนั้น ดูเหมือนเป็นเรื่องยากและอาจเป็นไปได้ แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นและควรกระทำ นี่ยังคงเป็นโจทย์ท้าทายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายที่ต้องเข้ามาจัดการแก้ไข เพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในการจัดการศึกษาไทย ตลอดจนบ่งชี้ศักยภาพในการแข่งขันโดยเฉพาะระดับนานาชาติ

ด้านคำตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความคิดเห็นด้านนี้แตกต่างกัน กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความเครียดในการทำงานสูง เห็นด้วยกับที่ว่า คำตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการและภาระงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังเห็นด้วยว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ดำเนินการอย่างไม่เป็นธรรม ขณะที่อาจารย์ที่มีความเครียดต่ำและความเครียดปานกลาง (ประมาณร้อยละ 97) คิดเห็นต่างออกไป แม้ว่าจากการศึกษานี้ คำตอบแทนอาจไม่ได้เป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในปัจจุบัน แต่ก็ปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสร้างความเครียดแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐพอสมควร สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของสภาอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541) รวมทั้ง ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล ก็เคยให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้ว่า “คนดีและเก่งย่อมเป็นที่ต้องการของทุกวงการ และในสังคมปัจจุบันวงการธุรกิจเอกชนให้คำตอบแทนสูงกว่าวงการวิชาการมาก แม้มหาวิทยาลัยไม่สามารถตั้งอัตราเงินเดือนและคำตอบแทนอื่นให้เท่ากับอัตราตลาดได้ ก็ควรจะขยับให้ไม่ต่างมากนัก ซึ่งหมายความว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยควรมีหลายบัญชีตามวิชาชีพ โดยกำหนดตามราคาตลาดของวิชาชีพนั้น ๆ ไม่ใช่อัตราเดียวเหมือนกันหมดแบบราชการ” นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ นพ.อดุลย์ วีริยเวชกุล อธิการบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล เคยกล่าวเกี่ยวไว้เช่นกันว่า “มีกลไกที่มหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง...รวมทั้งต้องพิจารณาเรื่องการเพิ่มคำตอบแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยให้แข่งขันกับมหาวิทยาลัยในประเทศเพื่อนบ้านให้ได้” (ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546) คงปฏิเสธไม่ได้ว่าคำตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ การกินดีอยู่ และคุณภาพชีวิตของอาจารย์ การพิจารณาคำตอบแทนด้วยความเป็นธรรมเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อขวัญและกำลังใจอย่างมากต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาเกี่ยวกับคำตอบแทนที่เหมาะสมหรืออย่างน้อยก็เป็นไปด้วยความสมเหตุสมผลนั้น ก็ยังคงเป็นปริศนาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายต้องขบคิดว่าจะจัดการดูแลขวัญและกำลังใจของบุคลากรกลุ่มนี้ได้อย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออาจารย์และคุณภาพของมหาวิทยาลัยต่อไป

ด้านภาระงานทางวิชาการ จากการศึกษาพบว่า ภาระงานทางวิชาการเป็นปัจจัยลำดับสามที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่างคิดด้วยในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น แม้ว่าภาระงานที่

รับผิดชอบจะถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพสูง อีกทั้งการมีภาระงานด้านการสอน จำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบ รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไปก็ตาม มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ แม้แต่อาจารย์ที่มีความเครียดสูงก็ยังคงมองว่าปัจจัยด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น ต่างจากปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านค่าตอบแทน จากการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 325 (6/2553) นำเสนอโดยสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ (2553) เกี่ยวกับเรื่องความเห็นของคณาจารย์ต่อเกณฑ์ภาระผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้ให้ความคิดเห็นที่น่าสนใจว่า “การมีนโยบายผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยการทำวิจัยหรือการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องที่ดี แต่การกระทำด้วยความกดดันจากกรอบเวลาในการขอตำแหน่งหรือการนำมาพิจารณาเป็นผลงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรืออื่น ๆ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เพราะทำให้ความสุขในการทำงานลดลง ความทุ่มเทของอาจารย์ต่อศิษย์ก็อาจลดลงตามไปด้วย ซึ่งตอนนี้มหาวิทยาลัยไม่ค่อยเหมือนสถานศึกษา แต่เหมือนสถาบันทางธุรกิจมากกว่า จึงอยากให้ทางมหาวิทยาลัยตระหนักเรื่องการออกกฎเกณฑ์ ข้อกำหนดต่าง ๆ และคิดถึงนักศึกษาให้มากกว่านี้” จากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ที่ต้องรับผิดชอบ อาจไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานโดยตรง แต่การนำกรอบเวลาเข้ามาบีบกำหนดขอบเขตเส้นตายซึ่งมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือมีผลต่อการเปลี่ยนชีวิตการทำงานของอาจารย์ต่างหาก ที่อาจมีส่วนสร้างความกดดันและความเครียดในการทำงานของอาจารย์ อีกแง่มุมมองหนึ่ง การนำกรอบเวลาเข้ามา เพื่อช่วยเร่งกระตุ้นให้ผลลัพธ์จากงานเกิดขึ้นก็เป็นสิ่งที่ดี และจะดียิ่งกว่าหากอยู่ในขอบเขตของความพอเหมาะพอดี ไม่เคร่งครัดจนเกินงาม ไม่หย่อนยานจนเกินเหตุ จนก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีที่จะตามมา

ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่างแสดงความเห็นเกี่ยวกับประเด็นระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ในรายประเด็นเกี่ยวกับระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ทำให้อาจารย์ขาดอิสระในการทำงาน ตลอดจนระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น อีกทั้งไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ในมุมมองของศาสตราจารย์กิตติคุณ นายเกษม วัฒนชัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เคยกล่าวไว้ในการบรรยายพิเศษ เรื่องอุดมศึกษาไทยท่ามกลางความท้าทายไว้ว่า “ในการพัฒนาสังคมให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องคำนึงถึงระบบการบริหารที่ดีเป็นลำดับแรก...ในส่วนของการบริหารจัดการสถานศึกษาทุกระดับต้องมีความยืดหยุ่นมีความพร้อมที่จะรับหรือปรับสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยต่อปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างดี...สิ่งท้าทายที่สำคัญที่เป็นภารกิจที่มหาวิทยาลัยควรต้องทำต่อไปนั้น คือเรื่องปรับปรุงระบบการบริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2550)

ทำนองเดียวกับ ศาสตราจารย์ นพ.จรัส สุวรรณเวลา อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การบริหารไม่ควรติดยึดกับตัวรูปแบบว่าจะสังกัดรัฐหรืออยู่ในกำกับรัฐ เพราะจริง ๆ แล้วคือ ต้องทำเนื้อหาบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องสร้างความตระหนักของตนเอง ต้องใส่จริยธรรมเข้าไปในระบบด้วย ไม่อย่างนั้นแล้วการที่มหาวิทยาลัยเป็นอิสระอาจจะทำให้มีคุณภาพลดลง” (ทพวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546) อย่างไรก็ตาม การบริหารและการจัดการภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งให้ประสบความสำเร็จย่อมเป็นเรื่องที่ยาก ยิ่งหากสวนทางกับวัฒนธรรมรูปแบบเดิมขององค์กร อย่างไรก็ตาม การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมกันคิดร่วมกันทำ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) อาจเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยรัฐในปัจจุบันก็เป็นได้

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ จากการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนี้แตกต่างกัน มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ แม้แต่อาจารย์ที่มีความเครียดสูงยังกลับเห็นว่าปัจจัยด้านตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่างคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของอาจารย์ ซึ่งให้เห็นว่าไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม หากดำเนินการด้วยความเป็นธรรมย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งประเด็นดังกล่าวทั้งสองน่าจะมีส่วนช่วยลดความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันพอสมควรไม่มากนักน้อย

ท้ายสุด การศึกษาเรื่อง “ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ” นี้ เป็นเพียงเสียงเบา ๆ และเล็ก ๆ ที่สะท้อนความคิดเห็นและบอกเล่าถึงสภาวะการณ์ปัจจุบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐภายใต้บริบทเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน เสียงสะท้อนเหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องรับฟังและมีอาจมองข้ามได้ นี่คือการเสี่ยงสะท้อนจากบุคลากรกลุ่มหนึ่งซึ่งทำงานอยู่เบื้องหลัง แต่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพราะนี่คือเสียงจากเหล่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐนั่นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ควรได้รับความสนใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอันดับต้น คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน

1. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังคงมองว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานส่วนเกินที่เพิ่มเข้ามา พร้อมด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายจากภายนอก ซึ่งสร้างความกดดันและความยุ่งยากแก่อาจารย์ อาจกล่าวได้ว่า มุมมองดังกล่าวของอาจารย์มหาวิทยาลัย ส่วนหนึ่งอาจมาจากทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา การจะปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนี้อาจเป็นสิ่งที่ยากและดูเหมือนจะเป็นไปไม่ได้ แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำและจำเป็นต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในอนาคต ในการนำความคิดเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์เข้ามาใช้ ควรดำเนินการพร้อมกันทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ ในส่วนของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีระบบบริหารที่มีธรรมาภิบาล เปิดใจรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ อีกทั้งควรมีส่วนช่วยแก้ปัญหาหรือขจัดอุปสรรคให้หมดไป และอำนวยความสะดวกตามสมควร ในอีกส่วนหนึ่ง คือ ตัวอาจารย์เองก็ควรปรับทัศนคติ สร้างมุมมองเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ของสมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. เป็นเรื่องที่ทำมาระยะหนึ่งแล้ว ทำให้กฎเกณฑ์ค่อนข้างเสถียร มีการปรับเปลี่ยนเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี และอาจารย์ส่วนใหญ่ก็เริ่มเข้าใจแม้ว่ายังกังวลอยู่บ้าง แต่ปัญหาที่อาจมีมากขึ้นคือปัญหาการนำเกณฑ์ต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ตลอดจนการตั้งกฎเกณฑ์เพิ่มเติมภายในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งเกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการนำพามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ฝ่ายบริหารควรใช้มาตรการแสวงหาความร่วมมือดีกว่าใช้มาตรการบังคับช่วยให้อาจารย์ปรับทัศนคติเชิงบวกได้ง่าย รวมทั้งไม่ควรเปลี่ยนแปลงหรือปรับมาตรการต่าง ๆ บ่อยเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์มีเวลาปรับตัวและทำความเข้าใจกับมาตรการ/กฎเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ไม่เกิดความเครียดจากการทำงานมากเกินไป อันจะเป็นผลดีในเรื่องอื่น ๆ ที่ตามมาอีกด้วย การประกันคุณภาพการศึกษาแม้ว่าจะมีประโยชน์มากมายเพียงใด แต่หากไม่มีอาจารย์คนใดยอมรับหรือปฏิบัติตามหรือทำไปเพียงเพราะความจำเป็นจำใจ การประกันคุณภาพการศึกษาย่อมไม่อาจนำพาประโยชน์อันใดให้เกิดขึ้นต่ออุดมศึกษาไทยอย่างแน่นอน

2. ด้านค่าตอบแทน เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ การกินดีอยู่ และคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ การพิจารณาค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม และเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งเพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ค่าตอบแทนมิได้หมายถึงค่าตอบแทนในรูปตัวเงินอย่างเดียวเท่านั้น การตอบแทนในรูปตัวเงินอาจถูกจำกัดด้วยงบประมาณของมหาวิทยาลัยซึ่งอาจเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญ การหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นเพียงทางออกหนึ่งสำหรับอาจารย์บางส่วนเท่านั้น มิใช่การแก้ปัญหาทั้งหมด การจัดการดูแลขวัญและกำลังใจของบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่ การให้เกียรติและดูแลศักดิ์ศรีของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีส่วนช่วยให้อาจารย์ “คิด

บวก” ในหลาย ๆ เรื่องได้เช่นกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายต้องนำไปขบคิดว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่อแก้ปัญหาความเครียดในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งมีผลกระทบต่ออาจารย์และคุณภาพของมหาวิทยาลัยต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม อาทิเช่น กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มผู้บริหารภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดจากการทำงานของแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษามหาวิทยาลัยประเภทอื่น ๆ ด้วย อาทิเช่น มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาต่อเนื่อง โดยจำแนกศึกษาปัจจัยเฉพาะด้าน อาทิเช่น ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นกับการทำงานของอาจารย์ในอนาคต และควรมีการนำตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาใช้ในการศึกษาเพิ่มขึ้น อาทิเช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การพัฒนาการของเทคโนโลยี ผู้บริหารภายในองค์กร เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาเชิงลึกด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานอย่างแท้จริง และค้นหาต้นแบบที่ดี (Best Practice) ของมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการความเครียดของอาจารย์ให้อยู่ในระดับเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. 2540. **คู่มือคลายเครียด**. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต.
- กรมสุขภาพจิต. 2555. **สถานการณ์และแนวโน้มของคนไทยในช่วงเดือนเมษายน 2552-มกราคม 2555**. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2554 จาก
<http://www.dmh.go.th/ebook/view.asp?id=270>
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สภาคณาจารย์. **การสัมมนาวิชาการประจำปี 2542 เรื่อง “การบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัยไทย” วันพฤหัสบดีที่ 20 และวันศุกร์ที่ 21 พฤษภาคม 2542 ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
กรุงเทพมหานคร: สภาคณาจารย์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2548. **อนาคตอุดมศึกษาไทยภายใต้กระแสการค้าเสรีข้ามชาติ**. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์.
- คาร์เนกี, เดล. 2552. **วิธีชนะทุกข์และสร้างสุข**. แปลจาก How to stop worrying and start living โดย อาษา ขอจิตต์เมตต์. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- คาเมรอน, ชาร์ลส์ และอีลูซอร์รี่, ชูซานน์. 2531. **สร้างสุขสนุกกับงาน**. แปลจาก Thank God it's Monday โดย จิระพล ฉายัษฐิต. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2552. **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538. **ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**.
โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศพล บุญธรรม. 2541. **ภาระความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยม ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทะเลลามะที่ 14 และ คัทเลอร์, โฮเวิร์ด ซี. 2552. **ศิลปะแห่งความสุขในที่ทำงาน**. แปลจาก The Art of Happiness at Work โดย รักดี โชติจินดา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. **สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา**.
2546. **สามทศวรรษทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา.
- เทียนหวี. 2540. **คลายแรงกดดันของชีวิตด้วยข้อคิดจิตวิทยา**. แปลโดย วรรณะ มโนภินิเวศ. กรุงเทพมหานคร: เต่าประยุกต์.

- บั้งอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2539. การศึกษาความเครียดในการทำงานของ
ผู้บริหารในวงราชการไทย: วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด.
โครงการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- เบน-ชาฮาร์, ทาล. 2554. เปิดห้องเรียนวิชาความสุข. แปลจาก Happier โดย พรเลิศ อัฐฐ์.
กรุงเทพมหานคร: วีเลิร์น.
- พสุ เดชะรินทร์. 2555. มองมุมใหม่ไขสมการความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพ
ธุรกิจ.
- พาชิตชนัด ศิริพานิช, ปรีชา วิจิตรธรรมรส, ศิวิกา พัฒนพันธ์ชัย และปิยวดี ไชวิฑูรกิจ. 2543.
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย. โครงการวิจัย
เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พีระ ศรีกรรณจิตร์. 2529. ความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาเปรียบเทียบกับระหว่างเขตการศึกษาส่วนกลางและเขต
การศึกษา 5. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สภาอาจารย์. 2553. ความเห็นของ
คณาจารย์ต่อเกณฑ์ภาระผลงานทางวิชาการของอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทาง
วิชาการ. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2555 จาก
<http://www.psusenate.org/index.php?cmd=hotissue&id=27&cate=2>
- แมคคอนแนล, จอห์น. 2552. คลายเครียดด้วยลมหายใจ: เยียวยาความเครียดด้วยวิธี
พุทธ. แปลจาก Healing Anxiety Through Meditation-a Buddhist Approach โดย
สุรภี ชุตระกุล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัชนา ศานติยานนท์, พรณี บุญประกอบ, วันเพ็ญ วอกลาง และ ดวงมลชาติประเสริฐ.
2543. รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. รายงานการ
วิจัย เสนอต่อที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ.
- วนิษา เรช. 2552. คู่มือดูแลสมองให้ฉลาดและมีความสุข. ปทุมธานี : อัจฉริยะสร้างได้.
- วิทญา ตันอารีย์. 2551. ความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชาน ฐานะวุฑฒิ. 2547. หัวใจใหม่ ชีวิตใหม่. เชียงราย: ปิตศึกษา.
- วิวิภาดา คุณาวิฑูกร, ภัทราภรณ์ ทุ่งป็นคำ, เน็คคราญ วิเศษกุล, Lambert, V. and Lambert,
C. 2549. ความเครียดจากบทบาทหน้าที่ การเผชิญปัญหา และปัจจัยทำนาย
ภาวะสุขภาพของพยาบาล. พยาบาลสาร 33(2): 1-15.

- สุรีย์ กาญจนวงศ์ และจริยาวัตร คมพยัคฆ์. 2545. **ความเครียด สุขภาพ และความเจ็บป่วย: แนวคิดและการศึกษาในประเทศไทย**. รายงานการวิจัย ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550. **พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สมาจารย์. 2541. **สภาพและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ: สภาวะปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยสาเหตุและอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: สมาจารย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551. **วิพากษ์การอุดมศึกษาไทย**. รายงานการประชุมสัมมนา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ. 2553. **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558**. กรุงเทพมหานคร: บางกอกบล๊อค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. **สถาบันอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554. **รายงานประจำปี 2554 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2555. **สารสนเทศอุดมศึกษา**. ค้นวันที่ 28 ตุลาคม 2554 จาก <http://www.info.mua.go.th/information/>
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. **วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2550. **เหลียวหลังแลหน้าการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- อรุณ รักธรรม. 2539. **พฤติกรรมความเครียดในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- อภิชัย มงคล. 2552. **การพัฒนาและการทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย**. รายงานการวิจัย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

- อังศินันท์ อินทรกำแหง. 2551. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการ
เผชิญความเครียดของคนไทย. รายงานวิจัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษา จารุสวัสดิ์. 2541. จิตวิทยาครอบครัว. เชียงใหม่: สันติภาพการพิมพ์.
- Adeoye, Ayodele O and Okonkwo, Elizabeth N. 2010. Gender and School type as
factors responsible for job stress in Nigeria University. **Edo Journal of
Counseling**. 3(2): 220-228.
- Ahsan, Nilufar; Abdullah, Zaini; Fie, David Yong Gun and Alam, Syed Shah. 2009. A
Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia:
Empirical Study. **European Journal of Social Science**. 8(1): 121-131.
- Barkhuizen, N and Rothmann, S. 2008. Occupational stress of academic staff in South
African higher education institutions. **South African Journal of
Psychology**. 38(2): 321-336.
- Chandola, Tarani. 2010. **Stress at work**. London: The British Academy.
- Chandola et al. 2008. Work stress and coronary heart disease: what are the
mechanisms?. **European Heart Journal**. 29: 640-648.
- Cooper, Cary L. and Clarke, Sharon. 2004. **Managing the risk of workplace stress**.
New York: Routledge.
- Cooper, Cary L. and Strew, Alison. 1993. **Successful stress management in a week**.
London: Headway. Hodder & Stoughton.
- Cooper, Cary L.; Dewe, Philip J. and O'Driscoll, Michael P. 2001. **Organizational
Stress**. Thousand Oaks, California: Sage.
- Greenberg, Jerald. 2005. **Managing behavior in organization**. Upper Saddle River,
N.J.: Pearson Education.
- Jandaghi, Gholam Reza; Fard, Sayed Mojtaba Hosseini; Saadatmand, Mohammad and
Rajabi, Mahtab. 2001. Investigation the relationship between job traits and
job stress (Case study: Shahed University staff and professors). **Australian
Journal of Business and Management Research**. 1(5): 24-31.
- Luthans, Fred. 2008. **Organization behavior**. Boston; Bangkok: McGraw-Hill/Irwin.
- Quick, James C. and Quick, Jonathan D. 1984. **Organizational stress and
preventive management**. New York: McGraw-Hill.

Robbins, Stephen P. and Judge, Tim. 2013. **Organization behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.

Safaria, Triantoro; Othman, Ahmad bin and Wahab, Muhammad Nubli Abdul. 2011. Gender, Academic rank, Employment status, University type and Jobs stress among University Academic staff: a Comparison between Malaysia and Indonesia context. **International Journal of Humanities and Social Science**. 1(18): 250-261.

The American Institute of Stress. 2554. แบบประเมินระดับความเครียดในการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2554 จาก <http://www.stress.org/topic-definition-stress.htm>

ภาคผนวก

คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

School of Statistics, National Institute of Development Administration

อาคาร 6 คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถนนเสรีไทย บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์ 0-2377-5381, 0-2727-3000 โทรสาร 0-2374-4061

เว็บไซต์ <http://www.as.nida.ac.th>

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง “ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานและศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ในการนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่าน โปรดกรุณากรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐนี้ ตามความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของท่านตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงต่อไป

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวบุคคล องค์กร หรือสถาบันที่สังกัดทั้งสิ้น

ขอแสดงความนับถือ

นายเจษฎา คุณามมาก

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเรื่อง “ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดอ่านข้อความและทำ ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. สถานภาพในสถาบันอุดมศึกษา ☐ 1) ข้าราชการ ☐ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย

2. คณะ.....ภาควิชา/สาขาวิชา.....

3. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

4. อายุ.....ปี.....เดือน

5. ระดับการศึกษา

☐ 1)ปริญญาตรี ☐ 2)ปริญญาโท ☐ 3)ปริญญาเอก ☐ 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ขณะนี้กำลังศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาหรือไม่

☐ 1) ไม่ ☐ 2) กำลังศึกษา ระดับปริญญา ☐ โท ☐ เอก ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. สถานภาพสมรส

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส ☐ 3) หย่าร้าง

7. รายได้ต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 2) 15,000–20,000 บาท ☐ 3) 20,001–25,000 บาท

☐ 4) 25,001–30,000 บาท ☐ 5) 30,001–35,000 บาท ☐ 6) 35,001 บาท ขึ้นไป

8. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ 1) อาจารย์ ☐ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ 3) รองศาสตราจารย์ ☐ 4) ศาสตราจารย์

9. อายุงานการเป็นอาจารย์ (รวมทุกสถาบันการศึกษาที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์)

☐ 1) น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2) 5–10 ปี ☐ 3) 11–15 ปี ☐ 4) 16–20 ปี ☐ 5) 21–25 ปี ☐ 6) มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

10. จำนวนวิชาที่ท่านสอนใน ปีการศึกษา 2554 (ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ)

ภาคการศึกษา 1/2554

☐ ปริญญาตรี จำนวน.....วิชา จำนวนชั่วโมงการสอนรวม คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

☐ ปริญญาโท จำนวน.....วิชา จำนวนชั่วโมงการสอนรวม คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

☐ ปริญญาเอก จำนวน.....วิชา จำนวนชั่วโมงการสอนรวม คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ภาคการศึกษา 2/2554

☐ ปรินญาตรี จำนวน.....วิชา จำนวนชั่วโมงการสอนรวม คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

☐ ปรินญาโท จำนวน.....วิชา จำนวนชั่วโมงการสอนรวม คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

☐ ปรินญาเอก จำนวน.....วิชา จำนวนชั่วโมงการสอนรวม คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์

11. จำนวนชั่วโมง “การเตรียมการเรียนการสอน” รวมทุกรายวิชาที่ท่านรับผิดชอบ คิดเป็น.....ชั่วโมงต่อสัปดาห์
(ทั้งการเตรียมเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำบรรยาย ตำรา สื่อการสอน ฯลฯ)

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดอ่านข้อความและทำ ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในระดับ (1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 10=เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดไม่ออกจริงๆ ว่าท่านได้อะไรจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
2. งานของท่านเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ แต่ท่านกลับไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
3. หากมีเวลามากขึ้น ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ดีกว่านี้	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
4. น้อยครั้งนักที่ท่านจะได้รับคำชื่นชม แม้ว่าท่านจะทำงานได้ดีก็ตามที	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
5. ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจหรือไม่พึงพอใจในอาชีพการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเลย	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
6. หลายครั้งที่ท่านรู้สึกว่ามีคนคอยจ้องจับผิดหรือถูกเลือกปฏิบัติ	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
7. สถานที่หรือบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัย/คณะ ทำให้ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัย	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
8. อาชีพการเป็นอาจารย์สวนทางกับความต้องการส่วนตัวหรือครอบครัวของท่าน	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
9. ท่านมักจะมีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
10. ท่านควบคุมชีวิตการทำงานของท่านได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดอ่านข้อความและทำ ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในระดับใด (1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 10=เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ระบบบริหารและการจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษา	ระดับความคิดเห็น
1. ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านขาดอิสระในการทำงาน	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
2. ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย “ไม่” เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการของท่าน	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
3. ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับภายในมหาวิทยาลัยเคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

ข้อความต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในระดับใด (1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 10=เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

คำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น
1. คำตอบแทนที่ท่านได้รับ "ไม่" เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการของท่าน	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
2. คำตอบแทนที่ท่านได้รับ "ไม่" เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง "ไม่" เป็นธรรม	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
4. คำตอบแทนที่ท่านได้รับจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย "ไม่เพียงพอ" ต่อการดำรงชีพ	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น
1. ตำแหน่งทางวิชาการที่ท่านได้รับ "ไม่" เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
2. ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ท่านถูกคาดหวังจากนักศึกษา ประชาชน และสังคมมากขึ้น	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
3. ท่านได้รับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการอย่าง "ไม่" เป็นธรรม	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
4. ท่านรู้สึกว่ "ยาก/หนักใจ" ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

การประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น
1. การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การทำงานของท่ายุ่งยากขึ้น	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
2. การรับรองจาก สมศ. ทำให้ท่านรู้สึกกดดัน	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
3. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานของท่าน (มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
4. ท่าน "จำใจ" ทำตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

ภาระงานทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น
1. ภาระงานของท่านถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป (ยากที่จะทำให้ครบถ้วน)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
2. จำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินไป	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
3. ภาระการสอนมากเกินไป	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩
4. ท่านมีภาระงานอื่น นอกจากงานสอนและการวิจัยมากเกินไป "ไม่มีเวลาพักผ่อนเป็นส่วนตัว"	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเครียดในการทำงานของท่าน

4.1 ท่านมีวิธีการจัดการกับความเครียดในการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นายเจษฎา คุ้มมมาก

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ฟิสิกส์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์การทำงาน

นักวิชาการ กรมอุตุนิยมวิทยา
(2545-ปัจจุบัน)

ผลงานที่ได้รับการเผยแพร่

บทความเรื่อง “ความเครียดในการทำงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ” ตีพิมพ์ใน
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 54 ฉบับที่
1/2557 (มกราคม-มีนาคม 2557)