

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

นางกัญนิษฐ์ แซ่ว่อง

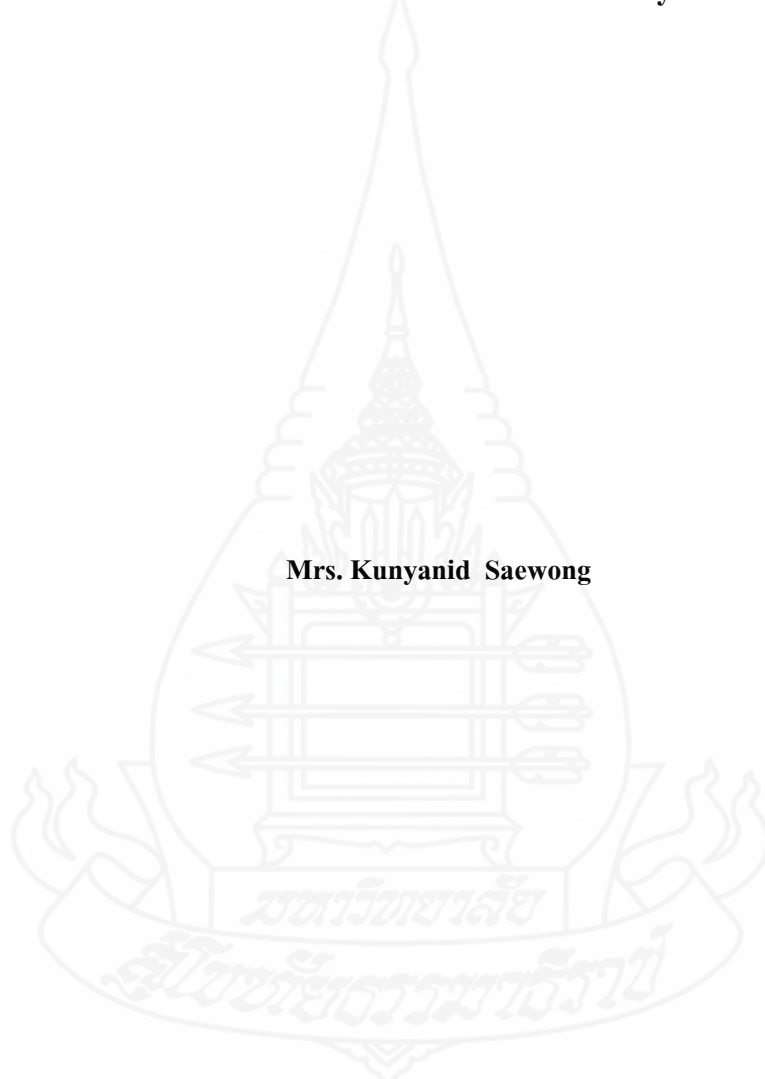


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting the Stress in Work Performance of Instructors in
Princess of Naradhiwas University**

Mrs. Kunyanid Saewong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

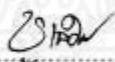
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ชื่อและนามสกุล นางกัญนิษฐ์ แซ่ว่อง
แขนงวิชา การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ฃ ระนอง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



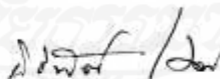
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุตรี เลิศรัตนเดชากุล)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ฃ ระนอง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ผู้วิจัย นางกัญนิษฐ์ แซ่ว่อง รหัสนักศึกษ 2552800175

ปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. ถัดดาวรรณ ณ ระนอง

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (2) ศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (3) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีค่าความเที่ยง .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2) อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย (3) ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพภายในสถานศึกษา อายุงานสอน ส่งผลต่อความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ระดับชั้นการสอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ ส่งผลต่อความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์กันในทิศทางบวก กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัย ความเครียด การปฏิบัติงาน อาจารย์มหาวิทยาลัย

Thesis title: Factors Affecting the Stress in Work Performance of Instructors in Princess of Naradhiwas University

Researcher: Mrs. Kunyanid Saewong; **ID:** 2552800175;

Degree: Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

Thesis advisors: 1) Dr. Laddawan Na Ranong, Associate Professor;

(2) Dr. Nitipat Mekkhachorn, Assistant Professor; **Academic year:** 2013

Abstract

The objectives of this research was to (1) explore level of the work factors influenced to the instructors in Princess of Naradhiwas University (2) explore the level stress for working of instructors in Princess of Naradhiwas University (3) compare the factors influenced with the work stress of instructors in Princess of Naradhiwas University which individual factor of identification and (4) explore the correlation for the work in stress factors of instructors in Princess of Naradhiwas University.

A sample in this study was covered 175 instructors in Princess of Naradhiwas University in 2013 of academic year. Simple Random Sampling and questionnaire of factors influenced to the work stress of the instructors in Princess of Naradhiwas University were used as instrument. The validity and reliability values was indicated at the level .91. t-test, Pearson's Correlation Coefficient, One-way ANOVA and Scheffe's average comparison test were used for data analysis.

The result was found that (1) all working stress factors of instruments in Princess of Naradhiwas University demonstrated at the moderate level (2) the stress condition of instruments in Princess of Naradhiwas University presented at the low level (3) no difference of the influenced factors of gender, age, marital status, salary, academic position, academic status and work life. It also shown statistically significant difference at the level of .5 for academic level, instituted, class level, subjects quatity and academic workload influenced to the working stress and (4) positive correlation for the factors of working responsibility and correlation with the leader, corroborate at the level of .05. Also, it was presented the statistically significant at the level of 0.05 for the correlation of inside and outside environments. Moreover, it was shown the positive relation at the statistically significant at the level of .01 between the leader and inside and outside environments.

Keywords: Factor, Stress, Working, Instructor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวรรณ ฌ ระนอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางติดตามการพัฒนาวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนให้กำลังใจเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย ผู้ทำการวิจัยรู้สึกทราบบนซึ่งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ท่าน ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท หลุยส์ ดร.สุขอรุณ วงษ์ทิม อาจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โพธิพันธ์ พานิช และอาจารย์โรสนี จริยะมาการ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือทั้งให้คำชี้แนะอันมีค่าอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อหนู คุณแม่กุน สกุลพรหม พ่อแม่ที่ให้ชีวิตและสิ่งที่ดีที่สุด ขอขอบคุณนายศักดิ์พิศ เด็กชายกนต์พัฒน์ แซ่ว่อง สามีและบุตรที่คอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณอาจารย์ และพี่ๆ น้องๆ กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือในการทำวิจัย รวมถึงอาจารย์ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อให้ได้ข้อมูลอันมีค่าแก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา แต่บิดา มารดา คณาจารย์และครูที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กัญนิษฐ์ แซ่ว่อง

กรกฎาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ	26
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
ตัวแปรที่ศึกษา	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	62
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	68
ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	72
ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	108
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
สรุปการวิจัย	109
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	132
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	133
ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	144
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ	152
ประวัติผู้วิจัย	154

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556	47
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	58
ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ	63
ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	64
ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์ ด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	65
ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์ ในภาพรวม	67
ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ ด้านร่างกาย	68
ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ ด้านจิตใจ	70
ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ ในภาพรวม	72
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามเพศ	73
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	73
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุ	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านสัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	75
ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	76
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77
ตารางที่ 4.16	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	78
ตารางที่ 4.17	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม	78
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา	79
ตารางที่ 4.19	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ	80
ตารางที่ 4.20	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ...	80
ตารางที่ 4.21	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	81
ตารางที่ 4.22	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยแต่ละด้าน โดยภาพรวม.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	82
ตารางที่ 4.24	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	84
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน	85
ตารางที่ 4.26	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เปรียบเทียบรายคู่ในด้าน ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	86
ตารางที่ 4.27	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เปรียบเทียบรายคู่ในด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	89
ตารางที่ 4.28	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เปรียบเทียบรายคู่ในด้าน สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	91
ตารางที่ 4.29	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยแต่ละ ด้านโดยภาพรวม	94
ตารางที่ 4.30	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพภายในหน่วยงาน	96
ตารางที่ 4.31	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพภายในหน่วยงาน เปรียบเทียบรายคู่ ในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ	97
ตารางที่ 4.32	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.33	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน เปรียบเทียบรายคู่ ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	99
ตารางที่ 4.34	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน	100
ตารางที่ 4.35	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	101
ตารางที่ 4.36	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ในด้าน สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	101
ตารางที่ 4.37	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยแต่ ละด้าน โดยภาพรวม	102
ตารางที่ 4.38	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน	102
ตารางที่ 4.39	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	103
ตารางที่ 4.40	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ในด้าน สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก.....	104
ตารางที่ 4.41	เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์	105
ตารางที่ 4.42	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์ เปรียบเทียบรายคู่ ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.43 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการสอน/สัปดาห์ เปรียบเทียบรายคู่ ในปัจจัยแต่ละด้าน โดยภาพรวม.....	107
ตารางที่ 4.44 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	108



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความเครียดกับผลกระทบของความเครียด	11
ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานกับผลที่รับ ..	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ แม้จะไม่ใช่สิ่งผิดปกติ แต่ก็ เป็นสิ่งที่ เป็นอันตราย เพราะถ้าในชีวิตของเราต้องวนเวียนอยู่กับความเครียด อันเกิดจากการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน จะส่งผลต่อภาวะจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมทางลบต่อคนรอบข้างและ องค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ชีวิตไม่มีความสุข ไม่ใช่แต่เฉพาะตัวเราเท่านั้น รวมทั้ง ผู้คนที่อยู่รอบข้างก็ไม่มีความสุขไปด้วย แต่ถ้าเราสามารถควบคุมความเครียดอยู่ในระดับที่พอดี ความเครียดก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้คนเรามีพลังและมุ่งมั่นในการไปสู่ความสำเร็จของชีวิตได้

ความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด ปฏิบัติการตอบสนองต่อ ความเครียดมักจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ “วิธีการตีความปัญหา” และ “เวลาที่ใช้ในการพลิก ฟันเขี้ยว” ของแต่ละบุคคล (วนิษา เรช 2552) โดยธรรมชาติ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบจิตใจจนบุคคล สามารถรับรู้ได้ถึงภาวะเสียสมดุล มนุษย์จะพยายามปรับเปลี่ยนสภาพทางกายและจิตใจให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงเพื่อเข้าสู่ภาวะสมดุลใหม่ หากการปรับตัวไม่สำเร็จจะก่อให้เกิดปัญหา ทางกายและจิตใจแก่บุคคลนั้น (อภิษฐ์ มงคล 2552) กายและจิตมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง โรคทาง กายหลายโรค เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจเต้นผิดปกติ โรคเบาหวาน โรคไมเกรน ฯลฯ ส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตใจที่เสียสมดุล แม้บางครั้งอาจเกิดจากสาเหตุอื่นก็ตาม แต่หาก ได้รับความเครียดเพิ่มขึ้นอีกก็จะทำให้ร่างกายเกิดอาการทรุดลงอย่างรวดเร็ว ความเครียดที่ส่งผล กระทบทางกายมักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตใจที่เสียสมดุล กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นโรคที่มีสาเหตุจาก จิตแต่กลับแสดงอาการออกทางกาย เรียกว่า “โรคจิตอาพาธ” (เทียนหวี 2540)

ความเครียดจากการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ ประการ และอาจแตกต่างกันใน แต่ละบุคคล เพราะบทบาทของแต่ละอาชีพแตกต่างกัน สำหรับอาชีพครู สังคมมีความคาดหวังว่าครู คือแบบอย่างที่ดีของศิษย์ ต้องใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านวิชาชีพ ควรมี บุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม และความก้าวหน้า ทางวิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยี ต่าง ๆ ทั้งยังต้องประพฤติตนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของอาชีพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร 2544 : 63) จากความคาดหวังของบุคคลอื่นที่ขอให้ครูมีบทบาทตามที่ต้องการ

ซึ่งบางเรื่องเป็นสิ่งที่ยากแก่การปฏิบัติ เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น ทักษะคติในเรื่องต่างๆ ที่มีต่อบทบาทของครูก็เปลี่ยนไป ดังที่ ทราเวอร์ และคูเปอร์(Travers and Cooper 1996: 7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของครู และกล่าวไว้ว่า สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียดได้แก่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู และบทบาทของบุคคลแบบเก่าในกระบวนการบูรณาการทางสังคม ความขัดแย้งในบทบาทของครูที่มีเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติของสังคมที่มีต่อครู ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของระบบการศึกษา การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และความเสื่อมด้านภาพลักษณ์ของครู สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะของบทบาทที่คนคาดหวังว่าครูควรสำรวจตนเอง และปรับตนเองตามสิ่งที่สังคมต้องการ นอกจากนี้แล้วความคาดหวังที่อยากให้ครูผู้สอนมีคุณสมบัติในเรื่องอื่น ๆ เช่น ใจดี สอนเก่ง เป็นคนดี เอาใจใส่นักเรียน ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อเด็กทำผิด และให้โอกาสแก่ตัว รวมถึงการตกแต่งชั้นเรียนให้สวยงามน่าอยู่ สอนมีคุณภาพ มีการเตรียมการสอน มีการใช้สื่อการสอน บรรยากาศในการจัดการเรียนดี มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนดี มุ่งสอนให้เกิดความรู้ ความคิด เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541 : 98 – 108)

จากการคาดหวังของสังคม สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลการ จึงได้กำหนดคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ (1) การประกันคุณภาพภายใน (2) การประกันคุณภาพภายนอก (3) มาตรฐานการอุดมศึกษา และ(4) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2553) ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการสนองต่อข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาต้องมีการกำหนดภาระหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งอาจกำหนดตามความสามารถ ความถนัดของบุคคลหรือตามลักษณะอื่นๆ ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ การแบ่งปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และจำนวนบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคล เพราะถ้าหากการแบ่งหน้าที่ไม่เหมาะสมก็จะมีผลทำให้เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานได้ ซึ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานที่พบในการวิจัย เช่น การทำงานเป็นเวลานาน มีความซ้ำซากจำเจ ความรับผิดชอบสูง และทำงานหนักเกินไป (ศิริกร อักษรดี 2544: 121) ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยจะสำเร็จลุล่วงหรือไม่นั้น นอกจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว อาจารย์มหาวิทยาลัย คือ พันธุ์เฟื่องที่สำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนอุดมศึกษาไทย ไปสู่ระดับนานาชาติ

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นอีกหนึ่งสถานศึกษาของรัฐที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเกิดจากหลอมรวมสถาบันการศึกษาในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 สถาบัน คือ 1) วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส 2) วิทยาลัยเกษตรและ

เทคโนโลยีนราธิวาส 3) วิทยาลัยการอาชีพตากใบ และ 4) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส ในการหลอมรวมสถาบันการศึกษาดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่แล้ว ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนด้านสิ่งก่อสร้างจำนวนมาก สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ 2) เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดใกล้เคียง โดยเยาวชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม นับถือศาสนาอิสลาม และประชาชนทั่วไป ได้มีโอกาสเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งเป็นการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น กับทั้งยังสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น 3) ช่วยเสริมสร้างเอกภาพและความมั่นคงของชาติ ด้วยการเชื่อมโยงการศึกษากับศาสนาเข้าสู่วิถีชีวิตของประชาชนมุสลิม ช่วยก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรม และประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน ลดความขัดแย้งทางสังคม การเมือง และการก่อความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ 4) เป็นการพัฒนาให้จังหวัดนราธิวาส เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา วิจัย โดยเฉพาะด้านอิสลามศึกษาในภูมิภาค อันจะช่วยลดการสูญเสียเงินตราต่างประเทศของเยาวชนที่ต้องเดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศ ขณะเดียวกันยังสามารถดึงดูดนักศึกษาจากต่างชาติให้เข้ามาศึกษาในประเทศเพิ่มขึ้น

เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและประชาชนในพื้นที่ ทำให้ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชชนรินทร์ จำเป็นต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มจากเดิมอีกหลายเท่าตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ผู้สอนนอกจากหน้าที่หลัก คือ การสอน การวิจัยค้นคว้า และการให้บริการทางวิชาการ อาจารย์ผู้สอนยังต้องมีหน้าที่พิเศษเพื่อช่วยงานของมหาวิทยาลัย เช่น การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก เป็นต้น การพัฒนาและการสร้างคุณภาพบัณฑิตภายใต้งบประมาณ บุคลากรที่จำกัด สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อาจารย์ตกอยู่ในภาวะตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเฟรนช์ และคนอื่นๆ (French and others, 1982) ที่ว่าความบีบคั้นขององค์กร และความเครียดของบุคคลปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้ มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ ความเครียดของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้น เมื่อการตอบสนองหรือความต้องการของสิ่งแวดล้อมไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความสามารถของบุคคลนั้น ผลที่ตามมาคือ ความเครียด ซึ่งมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกไม่ดีกับงาน

จากปัญหาดังกล่าวล้วนมีส่วนทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความเครียดไม่มากนักน้อยด้วยกันทั้งสิ้น หากไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไข เพื่อหาทางออกที่ถูกต้องและเหมาะสม ในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรม รวมถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ส่งผลเสียต่อสังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ผู้สอน ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาหาปัจจัยสาเหตุแห่งความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนหาแนวทางหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ

ลุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ เท่ากับจำนวน 175 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

2) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) ภาระงานที่รับผิดชอบ
- (2) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- (3) สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสนครินทร์

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 อาจารย์ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

4.3 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของอาจารย์ผู้สอนที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกวิตกกังวล กอดค้น กลัว เสียใจ หรือเมื่อนำมาต่อการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.3.1 ภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานด้านภาระงานที่รับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย ที่อาจารย์ต้องปฏิบัติ ในลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่ ต้องทำงานที่มีความยากและใช้ความพยายามสูง มีชั่วโมงสอนมาก มีเวลาในการทำงานน้อย มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ต้องรับผิดชอบงานที่ยากและซับซ้อน โดยมีภาระงานที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว คือ งานสอนและวิจัย งานบริการวิชาการ บริการชุมชน งานบริหาร งาน

กิจกรรมนักศึกษา งานอาจารย์ที่ปรึกษา งานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4.3.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่ออาจารย์ ในสัมพันธภาพทางลบ เช่น การไม่สอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคของงานในการทำงาน การสั่งให้ทำงานโดยไม่ขอความคิดเห็น การไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การไม่สนใจถามทุกข์สุข การปล่อยให้แก้ปัญหาเพียงลำพัง การไม่ให้การยอมรับ ไม่ให้ความไว้วางใจ ไม่เคารพนับถือ ไม่ให้เกียรติใส่ร้าย และไม่ช่วยงานอย่างเต็มใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

4.3.3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคน ในขณะที่ทำงาน ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิตได้แก่ สิ่งที่เกิดจากลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ความเสี่ยงและความไม่ปลอดภัยในชีวิต ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ปัญหาด้านส่วนตัว ครอบครัว รายได้ สวัสดิการ การรวมกลุ่มหรือการแบ่งพวกพ้องในหน่วยงานทำให้อุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตลอดจนความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น เช่น การทะเลาะ การโต้เถียง การอิจฉาริษยา การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน และสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล เช่น อากาศร้อน เย็นเกินไปจนก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อร่างกายและจิตใจ การเดินทางระหว่างบ้านพักกับมหาวิทยาลัย การขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เช่น สื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการ เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น

4.4 ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

4.4.1 ด้านร่างกาย หมายถึง อาการที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อหรือเกร็งบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ อ่อนเพลีย ปวดเมื่อย เหนื่อยล้า นอนไม่หลับ รับประทานอาหารได้น้อย มีร่างกายทรุดโทรมมากกว่าปกติ ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง

4.4.2 ด้านจิตใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ ไม่พอใจ รู้สึกกดดัน หงุดหงิด รำคาญใจ ซึมเศร้า วิตกกังวล สิ้นหวัง โกรธง่าย เป็นต้น

4.4.3 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานล่าช้า มีความผิดพลาดสูง ปริมาณงานก็น้อยลง ไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานเหมือนเมื่อก่อน หลงลืมรายละเอียดที่สำคัญ สอนได้ไม่ดี ลังเลใจไม่กล้าตัดสินใจ คุณภาพของงานที่ทำต่ำลง มีอัตราการขาดงาน มาสาย และลางานเพิ่มขึ้น

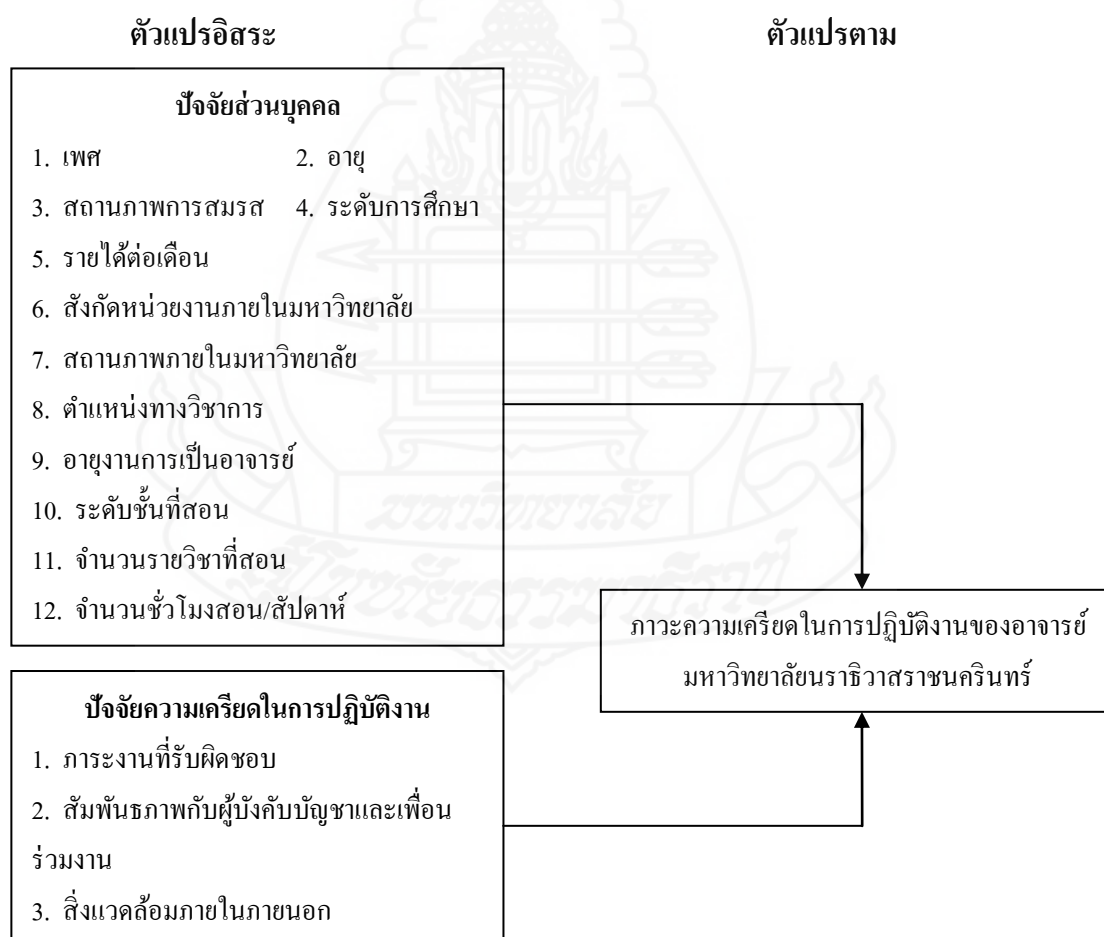
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

5.2 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการช่วยเหลือและหาทางป้องกัน แก้ไขปัญหาภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

5.3 เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความเครียด
 - 1.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด
 - 1.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ผลกระทบของความเครียด
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ
 - 2.1 ความหมายของภาระงานที่รับผิดชอบ
 - 2.2 ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์
 - 2.3 ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียด ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน 2525) หมายถึง ลักษณะอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป ลักษณะอาการที่จิตใจมีอารมณ์บางอย่างมากกดดันความรู้สึกอย่างรุนแรง

เบญจมาศ จงกล (2551: 12) ความเครียด หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่เป็นผลมาจากลักษณะส่วนบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นบางอย่างที่เป็นการบีบคั้นและไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ทำให้ระบบของร่างกายและจิตใจทำงานผิดปกติ ไม่มีความสุข โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ประเมินสถานการณ์นั้นเองว่าสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้หรือไม่ หากปรับตัวได้ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง แต่หากปรับตัวไม่ได้ก็จะส่งผลร้ายต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ

กองแผนงาน กรมสุขภาพจิต (2542: 3 อ้างถึงใน ทศพล บุญธรรม 2547: 9) ได้ให้ความหมายของความเครียด ว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่คุกคามหรือกดดัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านร่างกาย (Physiological stress) เช่น เหงื่อแตก หายใจถี่ขึ้น กล้ามเนื้อเกร็ง ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปากแห้ง อึดอัดในท้อง ภาวะอาหารปั่นป่วน เป็นต้น
2. องค์ประกอบด้านจิตใจ (Psychological stress) แบ่งออกเป็น
 - 2.1 ด้านพฤติกรรม เช่น ปากสั่น มือสั่น เสียงสั่น พุดเร็ว เดินตัวเกร็ง นอนไม่หลับ รับประทานอาหาร หรือไม่เจริญอาหาร ฯลฯ
 - 2.2 ด้านความคิด เช่น คิดอะไรไม่ออก ไม่มีสมาธิ จำอะไรไม่ค่อยได้
 - 2.3 ด้านอารมณ์ เช่น อารมณ์กลัว วิตกกังวล เศร้า โกรธ คับข้องใจ เป็นต้น

วิฑูยา ดันอารีย์ (2551: 6) ความเครียดเป็นอาการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่อสิ่งกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยแสดงออกในลักษณะความรู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ ขัดแย้งในใจ อึดอัดใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า นอนไม่หลับตัวสั่น ใจสั่น ปวดศีรษะ เป็นต้น

ดรุณี สียานเก็ม (2551: 25) ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เหตุการณ์ สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการคุกคามความสุข มีผลทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ สูญเสียภาวะสมดุลทางร่างกายเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ อ่อนล้า อารมณ์หงุดหงิด และไม่ยอมทำงาน

กรมการแพทย์ (2533: 1-8 อ้างถึงใน ชิตชนก นาชัยเวช 2554: 16) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า ความเครียด คือ การที่จิตใจของบุคคลตื่นตัว เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นซึ่งบุคคลคาดว่าจะเป็นเรื่องยาก เรื่องที่ฝืนใจ หรือเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคล ซึ่งบุคคลจะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจทั้งหมดที่มีอยู่เข้าแก้ไขหรือเข้าต่อสู้กับปัญหานั้นๆ

ลาซารัส (Lazarus, 1971 อ้างถึงใน นิสาชล ชมเชย 2555: 8) ให้ความหมายว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคาม โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ในการทำงานในธรรมชาติ และเหตุการณ์ต่างๆในชีวิต กับปัจจัยภายในของบุคคลอันประกอบด้วยทัศนคติ ลักษณะประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้นๆ

เซลเย่ (Selye, 1978: 5) ให้ความหมายของความเครียด ไว้ว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่ไม่เฉพาะเจาะจงของร่างกายต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาคุกคาม ดังนั้น เมื่อบุคคลรับรู้ถึงการถูกคุกคาม ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ตาม ร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ชีววิทยา และชีวเคมีอย่างอัตโนมัติ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้นๆ เรียกปรากฏการณ์ดังกล่าวว่า General Adaptation Syndrome (GAS) ซึ่งมีด้วยกัน 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตือน (2) ระยะต่อต้าน และ (3) ระยะหมดกำลัง แนวคิดของแพทย์ชาวฮังการีผู้นี้มองว่า ความเครียดเป็นลักษณะของการตอบสนอง (Response) อย่างหนึ่งของร่างกาย อันเนื่องมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นหลัก

เบค (Beck, 1990: 247, อ้างถึงใน สุภวรรณ กรเพ็ชร 2550: 9) ได้ให้คำจำกัดความของความเครียดในรูปแบบของเงื่อนไขหรือสิ่งกระตุ้นทางสภาพแวดล้อมที่มีความเฉพาะ เช่น เสียงดังมากๆ หรือความร้อน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความเครียดที่ไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ วีระ ไชยศรีสุข (2533: 3) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียด คือ สถานการณ์ที่คับแค้นที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกิดเกี่ยวกับความวิตกกังวลบางครั้งความเครียดอาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย เมื่อมีการใช้แรงงานและการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการทางสรีระวิทยาของร่างกาย เช่น การอยู่ในสถานที่ที่มีอุณหภูมิมากๆ หรืออาการที่เจ็บป่วยเกิดขึ้นนานๆ จะเป็นตัวเร่งให้ความเครียดเกิดขึ้น

ลักก์แมน และ ซอร์สัน (Luckman and Sorensen, 1987: 125) ได้สรุปความหมายของความเครียดไว้ ดังนี้

1. สิ่งใดก็ตามที่คุกคามหรือพยายามที่จะทำลายบุคคล
2. สิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จไม่พึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ
3. สิ่งที่ยั่วยุพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์
4. สิ่งที่มาคุกคามมนุษย์ ทำให้สภาวะของร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล

มิลเลอร์ และกิน (Miller and Keane ,1972 : 915-916) ได้กล่าวถึงความหมายของความเครียดว่าเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับบุคคลและแบ่งความเครียดออกเป็นความเครียดทางจิตใจและความเครียดทางร่างกาย ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้คือ

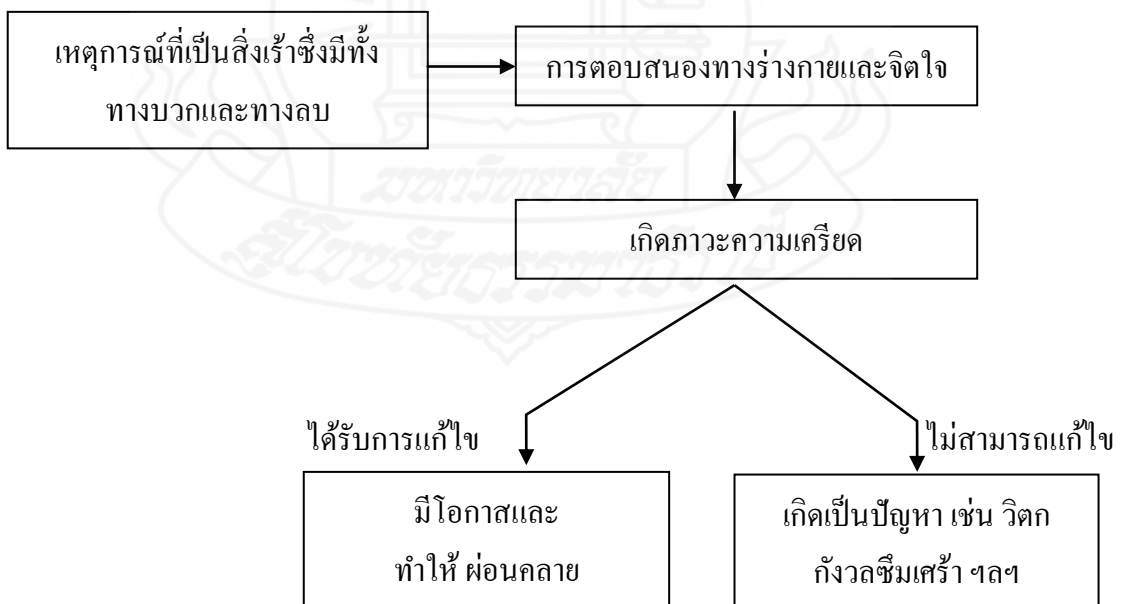
1. ความเครียดทางร่างกาย มี 2 ชนิด คือ

1.1 ความเครียดที่เกิดขึ้นทันทีทันใด (Emergency Stress) เช่น ความเครียดที่เกิดจากอุบัติเหตุต่างๆ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน

1.2 ความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuing Stress) คือ ความเครียดทางร่างกายที่ถูกรบกวน โดยสิ่งคุกคามติดต่อกันไปเรื่อย ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายในวัยต่างๆ หรือถูกคุกคามจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

2. ความเครียดทางจิตใจ คือ การตอบสนองเมื่อคิดหรือรู้สึกว่าจะเกิดอันตราย ซึ่งเป็นผลมาจากการคิดคำนึงก็ได้ เช่น การบอกล่าของคนอื่น

จะเห็นได้ว่านิยามนี้จะมุ่งเน้นที่ปฏิกิริยาของคนที่มีต่อความกดดันของสิ่งแวดล้อม การตอบสนองอาจจะเป็นทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ดังแสดงในภาพประกอบนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความเครียดกับผลกระทบของความเครียด

ภาพนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความเครียดและผลกระทบของความเครียด เมื่อบุคคลเผชิญกับเหตุการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ทำให้เกิดสภาวะที่ทางร่างกายและจิตใจการตอบสนอง หรือตื่นตัวต่อสิ่งเร้าที่จู่โจมเข้ามา หรือตอบสนองต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งทำให้ร่างกายเกิดการปรับตัวเพื่อเตรียมรับกับความกดดันต่างๆ รวมทั้งอาจเป็นสถานการณ์ที่ถูกเงินหรือเป็นอันตรายก็ได้ หากเกิดภาวะความเครียดขึ้นและบุคคลสามารถปรับตัวได้หรือได้รับการแก้ไขก็จะมีโอกาสและทำให้เกิดการผ่อนคลาย แต่หากไม่สามารถปรับตัวหรือไม่สามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ เช่น ความวิตกกังวล ซึมเศร้า เป็นต้น

จากความหมายของความเครียดจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเครียดหมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่เป็นผลมาจากร่างกายและจิตใจ ที่ได้รับสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นบางอย่างที่เป็นการกดดัน แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ทำให้ระบบของร่างกายและจิตใจทำงานผิดปกติ ไม่มีความสุข ซึ่งบุคคลนั้นคิดว่าไม่น่าพอใจ หรือเป็นเรื่องที่เกินกำลังความสามารถและทรัพยากรที่จะแก้ไขได้ ทำให้เกิดความหนักใจ เป็นทุกข์ และอาจทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

1.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

สาเหตุของความเครียดหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เกิดได้จากสาเหตุหลายๆ ปัจจัยและความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แม้จะมีสาเหตุเดียวกันแต่ความรุนแรงไม่เท่ากัน ซึ่งขึ้นกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายๆ ประการด้วย เช่น พื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น นอกจากนี้ยังรวมถึงสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดของบุคคลแตกต่างกันออกไป

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สรุปในคู่มือคลายเครียด (2541 : 10) ว่า สาเหตุของความเครียดมี 3 ประการ คือ

1. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวจะไม่ประสบความสำเร็จ มีความหนักใจในการทำงาน หรือภาระต่างๆ รู้สึกว่าตนเองต้องทำในสิ่งที่ยากเกินความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

2. สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในช่วงวัยแต่งงาน การเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายบ้าน การสูญเสียคนรัก เป็นต้น

3. สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ตลอดจนการเจ็บป่วยที่รุนแรงและเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

สุทธิชัย ปานปรีชา (2529: 486-488 อ้างถึงใน กนิษฐา พรรณเชษฐ์ 2548: 15-17) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดดังต่อไปนี้

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางร่างกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียด เนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดการชำรุดหรือเจ็บป่วย ทำให้อีกส่วนหนึ่งชำรุดหรือเจ็บป่วยไปด้วย ฉะนั้นร่างกายเครียด จะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของเครียดนี้ ได้แก่

1.1.1 ความเมื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือได้ผ่านการทำงานหนักและนาน

1.1.2 ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนานๆ

1.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกาย หิว โหຍ น้ำตาลในเลือดต่ำ ร่างกายขาดวิตามินและเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในการให้พลังงานร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความเครียดได้

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว ได้รับการผ่าตัดใหม่ๆ ทำให้ไม่อยากอาหาร เนื้อเยื่อของอวัยวะที่ป่วยถูกทำลาย หรือทำงานได้ไม่ดี เสียน้ำ เสียเลือด เป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.1.5 ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราและยาเสพติดไปกดประสาททำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้น

1.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้า ทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด

1.2.2 ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจถูกบีบคั้นเกิดความเครียดขึ้นมา

1.2.3 บุคลิกภาพบางประการ ทำให้เกิดความเครียดได้ คือ

1) เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำให้ดี สมบูรณ์แบบ เจ้าระเบียบ เป็นคนตรง มีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ชีวิตต้องทำงานหนัก และต้องทำงานทุกอย่างด้วยตัวของตัวเอง จึงเกิดความเครียดได้ง่าย

2) เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ คนประเภทนี้ อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

3) เป็นคนต้องพึ่งพาผู้อื่น คนประเภทนี้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าทำอะไรด้วยตัวเอง ต้องอาศัยความคิด คำแนะนำและกำลังใจจากผู้อื่น ทำให้มีความวิตกกังวลมองอนาคตด้วยความหวาดหวั่นอยู่เสมอเกิดความเครียดเป็นประจำ

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่างๆ นอกตัวคน เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ซึ่งได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ถูกลดตำแหน่ง ธุรกิจล้มละลาย

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต พบว่า ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological imbalance) ทำให้เกิดความเครียดไม่มากก็น้อย ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ เข้าโรงเรียนครั้งแรก ทำงานครั้งแรก สมรสใหม่ๆ มีบุตรคนแรก วิทยาลัยประจำเดือน ปลดเกษียณอายุใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องปรับตัว ก็เป็นสาเหตุของความเครียดชนิดหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันโดยไม่ได้คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวไว้ก่อน เช่น การย้ายงาน การย้ายที่อยู่ เป็นต้น

2.3 ภัยอันตรายต่างๆ ที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือภัยธรรมชาติ เช่น อยู่ในถิ่นที่มีโจรผู้ร้ายชุกชุม ถูกขู่ว่าร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน ภาวะดังกล่าว ทำให้เกิดความกดดันบีบบังคับจิตใจอย่างรุนแรง เกิดความเครียดอย่างรุนแรงได้

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พอใจ มองไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

2.5 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ทำให้เกิดการเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ ขาดอาหาร เรียนได้ไม่เต็มที่ อยู่ในชุมชนแออัด ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ทำให้เกิดความกังวล หวาดกลัว คิดมาก บีบบังคับจิตใจจะเกิดความเครียดได้

2.6 สภาพของสังคมเมือง มีคนหลังไหลเข้ามาอยู่ หางานทำในเมืองมากขึ้นเรื่อยๆ อยู่อย่างแออัดยัดเยียด ชีวิตต้องแข่งขัน จึงดิ้นรน การเดินทางไปไหนมาไหนไม่สะดวก เพราะการจราจรติดขัด ชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่น ต่างคนต่างอยู่ ขาดอากาศบริสุทธิ์หายใจ สภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดได้

เบญจมาศ จงกล (2551: 20-21) ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นมาจากสาเหตุภายในและภายนอกตัวคน โดยสาเหตุภายในแบ่งได้เป็นสาเหตุร่างกายและสาเหตุทางจิตใจ สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ไม่ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ รับประทานอาหารไม่เพียงพอ และไม่ถูกสุขลักษณะ ความเจ็บป่วยทางร่างกายและภาวะติดเชื้อและยาเสพติด สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ มีอารมณ์ไม่ได้อยู่เสมอ มีความรู้สึกเสียและรู้สึกผิด ความคับข้องใจ บุคลิกภาพแบบจริงจังต่อชีวิต ใจร้อนรุนแรง ก้าวร้าว และต้องพึ่งพาผู้อื่น สาเหตุภายนอก ได้แก่ การสูญเสีย การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ภัยอันตรายจากสิ่งต่างๆ ทำงานหนัก รับผิดชอบงานมากหรืออยู่ในตำแหน่งงานบริหาร ความยากจนและสภาพของสังคมเมือง

ฟาร์เมอร์ และคนอื่นๆ (Farmer Others, 1984: 20-24) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดไว้ดังนี้

2. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self-concept) สุขภาพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

3. สาเหตุจากเงิน (Financial source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น สถานภาพทางการเงิน รายได้ ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

4. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational source) เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

5. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึงความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

ทวีป อภิสิตธี (2532: 22-23 อ้างถึงใน กิตติพล ปานเจริญ 2548: 12-13) ได้กล่าวถึงสาเหตุแห่งปัญหาของความเครียดทางอารมณ์ ที่เกิดขึ้นแก่คนทำงานราชการ หรือหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

1. การมีงานทำมากเกินไป คนที่ทำงานหนัก ทำงานมากเกินไป ชนิดที่เรียกว่า หามรุ่งหามค่ำ ก็ทำให้เกิดความเครียดในอารมณ์ขึ้นได้ เพราะคนเรามีไขเครื่องจักร จึงต้องการพักผ่อนหลับนอนที่เพียงพอ ถ้าพักผ่อนไม่เพียงพอสุขภาพกายก็จะเสื่อมโทรม และสุขภาพจิตก็จะเสื่อมโทรมตามไปด้วย ยิ่งถ้าต้องทำงานหนักอยู่ท่ามกลางคนอื่นที่เขาสบาย ไม่หนักไม่เหนื่อยแถมยังได้ดี มีหน้าที่การงานก้าวหน้าไปไกลด้วยแล้ว ก็จะยิ่งเพิ่มความเครียดทางอารมณ์มากขึ้นจนถึงขั้นอาจเป็นโรคจิตประสาทเอาได้ง่ายๆ

2. การมีงานทำน้อยเกินไป คนที่มีงานทำน้อยเกินไปก็เช่นเดียวกัน เมื่อคนมีเวลาว่างมาก ความคิดจิตใจของคนที่ไม่ค่อยมีงานทำก็จะฟุ้งซ่าน คิดไปต่างๆ นานา มีเวลานั่งซบซิบ นินทาว่าร้ายคนอื่น นั่งดูคนอื่นที่ทำงานแล้วจับเอา ข้อผิดพลาด บกพร่อง มาเป็นข้อกล่าวอ้างตำหนิผู้อื่นได้ การคิดฟุ้งซ่าน และเคล็ดเปิดเบี่ยงในทางต่ำ นินทาว่าร้าย อิจฉาริษยาผู้อื่น คอยจ้องจับผิดผู้อื่นเช่นนี้ก็ก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ขึ้นกับผู้ที่ฟุ้งซ่านนั้นๆ ได้เช่นเดียวกัน

3. การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม เช่นมีการวิ่งเต้น เล่นพรรคเล่นพวก โดยไม่คำนึงถึงอาวุโส และความสามารถ จนน่าเกลียด ทำให้ผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นตามที่ควรจะได้ไม่ได้ การกลั่นแกล้งกันโดยเหตุส่วนตัวที่ไร้วัฒนธรรม เหล่านี้ล้วนสร้าง ความเครียดทางอารมณ์ ให้กับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลกระทบเป็นสาเหตุให้คนคิดๆ เสี่ยงสุขภาพจิตได้ทั้งสิ้น

4. การถูกตัดทอนผลประโยชน์ที่เคยได้รับผลประโยชน์อยู่จะด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม แต่อยู่ๆ ผลประโยชน์ที่เคยได้รับนั้นถูกตัดทอนลงไป หรือกลับไม่ได้ เหมือนอย่างเคย ผู้ที่ถูกตัดทอนผลประโยชน์นั้น ก็จะเกิดความเครียดทางอารมณ์มากเพราะคิดมาก อาจถึงขั้นเสี่ยงสุขภาพจิตได้ ยกตัวอย่าง เช่น ข้าราชการผู้ใหญ่ผู้หนึ่งรับราชการด้วยดีโดยตลอด ครั้นต่อมาเกิดไปพลาดเพราะลูกน้องทำไม่ถูกต้อง และพลอยทำให้ตนเองในฐานะผู้บังคับบัญชาต้องมัวหมองถูกลงโทษตัดเงินเดือนด้วย เกิดความเครียด คิดมากจนกระทั่งในที่สุดใช้ปืนยิงตัวตาย เป็นต้น

5. ความไม่แน่นอนของงานที่ทำ คนที่ทำงานอะไรแล้วไม่รู้อนาคตว่า วันนี้หรือวันพรุ่งนี้ หน่วยงานหรือบริษัทที่ตนทำงานอยู่นั้นจะต้องล้มเลิก หรือหยุดกิจการไปหรือไม่ หรือเปิดกิจการไปได้ระยะหนึ่งก็ปิด ถึงวันดีคืนดีมีทุนมากก็เปิดดำเนินการใหม่อีก กะปริดกะปรอย เช่นนี้ผู้ทำงานในหน่วยงานหรือ บริษัทห้างร้านเช่นนี้ ก็ควรจะมีอารมณ์เครียด และไม่เป็นอันทำงานกันอย่างมีขวัญและกำลังใจอย่างแน่นอน

6. ความไม่ชัดเจนของหน้าที่การงานที่ทำ คนที่ทำงานแล้วไม่รู้ว่าบทบาทหน้าที่ของตนจะต้องทำและรับผิดชอบอะไรอย่างนั้น ก็เหมือนกับคนตาบอดคลำช้าง ไม่รู้ว่าสิ่งที่ตนทำไป ผิดหรือถูก ไซ้บทบาทหน้าที่ของตนหรือไม่ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดในการทำงานได้ เพราะบางครั้งก็อาจจะไปทำบทบาทหน้าที่ที่ไม่ใช่ของตน และทำให้เกิดกระทบกระทั่งขัดแย้งกับผู้อื่นจนเกิดเป็นเหตุให้เกิดความเครียดในอารมณ์ขึ้นมาได้โดยง่าย

7. การมองไม่เห็นอนาคตในการทำงานตรงจุดที่ทำอยู่นั้น คนที่เข้าสู่ระบบงานแล้วต้องจมปลักอยู่กับหน้าที่การงานนั้นๆ โดยมองไม่เห็นช่องทางว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง หรือก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปเป็นขั้นตอนอย่างไรหรือไม่นั้น ต่อให้คนที่ทำใจได้ ก็คงไม่มีใครไม่เกิดอารมณ์เครียดในการปฏิบัติงานซ้ำซากจำเจ และมองไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้า เช่นนั้นได้ยิ่ง ถูกเก็บกดอารมณ์เครียดไว้มากๆ และเป็นเวลานาน ก็อาจถึงขั้นเป็นโรคจิตประสาทได้เช่นกัน

8. สัมพันธภาพกับผู้อื่นไม่ดีพอ การที่สัมพันธภาพในการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลนั้น หรือระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลนั้นไม่ดีพอก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ขึ้นได้กับผู้นั้น รวมทั้งผู้ร่วมงานด้วย และยังถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานเลวร้ายถึงขั้นเข้าหน้ากันไม่ติดแล้ว ความเครียดทางอารมณ์ ก็คงจะทวีความรุนแรง ถึงขั้นกลายเป็นโรคจิตประสาทได้โดยง่ายไม่ฝ่ายใดก็ฝ่ายหนึ่ง ความเครียดทางอารมณ์ของคนในหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ จะมีผลกระทบไปถึงผลงานในหน้าที่การงาน ของผู้ที่มีความเครียดทางอารมณ์นั้น ๆ ทำให้งานขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ

สเวนท์ และเมลซ์ (Swent and Gmeleh, 1977 อ้างถึงใน วิทญา ดันอารีย์ 2551: 12) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดของอาจารย์เกิดจาก

1. แรงบีบบังคับจากการบริหาร เช่น การประชุม งานที่ต้องปฏิบัติ หรือต้องทำตามนโยบาย
2. ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การกิจประจำวัน การนิเทศงาน การประเมินผล การเจรจาต่อรอง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การประสานกันระหว่างกิจกรรมของโรงเรียนกับความต้องการของชุมชน
4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เช่น ความไม่ลงรอยกันระหว่างความเชื่อ สิ่งที่คาดหวังกับการปฏิบัติงาน
5. ความคาดหวังในบทบาท เช่น ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของตนเองกับความคาดหวังของคนอื่น

จากความหมายของสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นมาจากสาเหตุภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ สาเหตุภายใน แบ่งได้เป็นสาเหตุร่างกายและสาเหตุทางจิตใจ สาเหตุภายนอก คือ ปัจจัยต่างๆ นอกตัวคน ซึ่งสาเหตุของความเครียดนั้นมีความแตกต่างกันไป ความรุนแรงของความเครียดไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายๆ ประการด้วยกัน เช่น พื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น เป็นต้น

1.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ และมาร์แชล (Cooper and Marshall, 1976: 11-28 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ อุปแก้ว 2550: 13-17) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงาน (Factors intrinsic to the job) ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ แสง มากเกินไปหรือน้อยเกินไป แสงสว่างที่ไม่เพียงพอในงานที่ใช้ความละเอียดทำให้เกิดการปวด สายตา เนื่องจากต้องเพ่งมากเกินไป เสียงที่ดังเกินไปทำให้การได้ยินส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทำให้ ขาดสมาธิรวมไปถึงหูตึงได้ อากาศเย็นหรือร้อนเกินไปทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเสีย สมาธิ สิ้น อารมณ์แปรปรวน เป็นต้น ปัจจัยที่พบวก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้แก่

1.1 งานหนัก (Work overload) การทำงานหนักส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดงานหนักแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.1.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมี มากเกินกว่าความสามารถของพนักงานคนนั้นๆ จะทำได้หรืองานที่ถูกกดดันด้วยเวลา โดยมี กำหนดเวลาส่งผลงาน งานบางงานต้องใช้แรงกายทำให้พนักงานรู้สึกอ่อนล้าและหากขาดความ พักผ่อนร่วมด้วยจะยิ่งส่งผลเสียมากขึ้นไปอีก หรือในระหว่างการทำงานมีการขัดจังหวะทำให้การ ทำงานขาดตอนงานก็จะไม่เสร็จทันเวลา

1.1.2 คุณภาพที่สูงเกินไป หมายถึง งานที่ยากเกินไปและงานที่ต้องใช้ ความสามารถ ทักษะ หรืออาจเป็นงานที่ต้องใช้สมาธิ การตัดสินใจในระดับสูงและงานที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลที่ซับซ้อน และหากบุคคลนั้นขาดความสามารถที่จะทำได้ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

1.2 งานน้อย (Work underload) หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบงานตัวเอง ที่ได้รับมอบหมายกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น หากพบว่าตนเองมีงานทำน้อยกว่าคนอื่น จะมีความรู้สึก ว่าตนเองไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกเบื่อเพราะงานซ้ำซากจำเจ

1.3 งานเป็นกะ (Shift work) การทำงานหมุนเวียนตามตารางเวลาการทำงานที่ องค์กรกำหนดมีผลทำให้เกิดความดัน ระดับน้ำตาลในเลือดสูง สภาพจิตใจ และแรงจูงใจในการ ทำงานลดลง ซึ่งการทำงานเป็นกะจะส่งผลต่อเวลาหลับนอน การพักผ่อน ไม่เป็นตารางเวลาที่ แน่นนอน ตลอดจนมีผลต่อชีวิตครอบครัวและสังคมอีกด้วย

1.4 ชั่วโมงการทำงานที่ยาว (Long hour) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวจะส่งผลเสีย ต่อสุขภาพโดยตรง เกิดโรคได้ง่าย เนื่องจากร่างกายขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ

1.5 งานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical danger) ส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่มีความ เสี่ยง เช่น ทหาร ตำรวจ นักกู้ระเบิด เป็นต้น อาชีพเหล่านี้จะมีความเครียดเกิดขึ้นเสมอ

1.6 เทคโนโลยีใหม่ (New technology) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีบีบบังคับให้พนักงานต้องปรับและเพิ่มทักษะให้เกิดขึ้นกับตนเอง สภาพที่บุคคลไม่สามารถปรับตัวให้ เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ได้ มีผลทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด เพราะนอกจากพนักงานจะต้องใช้

เทคโนโลยีใหม่ได้แล้ว ยังต้องเข้าใจระบบของเทคโนโลยีใหม่นั้น และรู้จักวิธีการถ่ายทอดทักษะการใช้งานให้กับผู้อื่นได้ด้วย

1.7 ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ (Responsibility and decision making)

บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความเครียดสูง โดยเฉพาะพนักงานในระดับผู้จัดการที่ต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการวางแผนต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.8 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Change at work) เช่น การ

เปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การนำเอาระบบควบคุมคุณภาพมาใช้ที่ทำงาน เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มีผลต่อสภาพจิตใจ กาย และพฤติกรรมประจำวันของพนักงานจะส่งผลให้เกิดความเครียด

1.9 การเดินทาง (Travel) หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากการเดินทาง เช่น การจราจร

ติดขัด ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้เกิดการเดินทางล่าช้า เช่น ฝนตก รถโดยสารขาดช่วง เป็นต้น

2. บทบาทภายในองค์กร (Role in the organization) บทบาท หมายถึง ความ

คาดหวังของสังคมต่อบุคคล ในการแสดงออกของพฤติกรรมที่ควรจะเป็นเมื่ออยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ความเครียดจะลดลงหากว่าบทบาทของบุคคลถูกกำหนดไว้ชัดเจน ในเรื่องของบทบาทที่พบว่าจะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

2.1 บทบาทไม่ชัดเจน (Role ambiguity) คือ การที่พนักงานมีข้อมูลไม่เพียงพอ

เกี่ยวกับบทบาทของตนเอง ไม่มีการชี้แจงที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงานและความรับผิดชอบจากฝ่ายบริหาร ไม่ทราบความคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับทำให้สับสน บทบาทที่ไม่ชัดเจนมีผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ความพึงพอใจในงานลดลง เกิดความกังวลและความเครียดขึ้นได้

2.2 บทบาทขัดแย้ง (Role conflict) เกิดจากความไม่สอดคล้องกันของ

ความต้องการความคิดเห็น ค่านิยมของสังคมและครอบครัว เช่น การทำงานที่ไม่ต้องการทำนำไปสู่การเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at work) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

พนักงานในองค์กร คือ สิ่งที่ถูกองค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้น ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่ำ ขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน ขาดความสนใจและรับฟังปัญหาของบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ที่พบในองค์กร ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with boss) การที่หัวหน้าเอาใจ

ใส่ให้ความช่วยเหลือลูกน้อง จะทำให้ลูกน้องเกิดความเคารพ ไว้วางใจ ในทางตรงกันข้ามถ้า

หัวหน้าไม่เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือลูกน้อง จะทำให้ลูกน้องรู้สึกหัวหน้าใช้อำนาจในการปกครองและเอาเปรียบ

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with subordinates) หัวหน้าที่ให้ความสนใจงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์เป็นการเสียเวลาจะมีความเครียดสูง เพราะจะต้องทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยจะไม่มีผู้ให้ความช่วยเหลือ หัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงควรให้ความสนใจกับลูกน้องมากเพราะงานต่าง ๆ นั้น ตนเองไม่ได้เป็นผู้ลงมือกระทำแต่เป็นผู้ควบคุมให้ลูกน้องทำตามเป้าหมายที่วางไว้

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with colleagues) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นจากการแข่งขัน ทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงาน หากเกิดการแข่งขันภายในมีสูงมีผลให้เกิดความเครียดสูง และเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรได้

4. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career development) บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำว่าต้องมีการก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หรืออย่างน้อยต้องก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และต้องการอิสระในการทำงาน ต้องการโอกาสในการได้รับการเพิ่มพูนทักษะ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ๆ ความเครียดจะเกิดขึ้นหากสิ่งที่ตั้งความหวังไว้ไม่สามารถดำเนินไปตามที่ต้องการ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหากรวดเร็วจนเกินไป ซ้ำเกินไป งานไม่มีความมั่นคงแล้วแต่ก่อให้เกิดความเครียด

5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร (Organization structure and climate) โครงสร้างการบริหารงานที่มีกำหนดแน่นอนตายตัว ไม่มีการยืดหยุ่น ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัญหาการเมืองในองค์กร เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น นโยบายลดพนักงาน การเกษียณอายุก่อนกำหนด สามารถสร้างความเครียดให้กับพนักงานได้ทั้งสิ้น

6. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (Home-work interface) การทุ่มเทเวลาให้กับงานทำให้มีเวลากับครอบครัวลดลง หรือการทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวทำให้เวลาที่ให้กับงานลดลง การจัดสรรเวลาที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความเครียดสูง โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีบุตรเล็ก ๆ ต้องดูแล

2. ปัจจัยด้านกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี

3. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรืองานที่ทำ ได้แก่ นโยบายโครงสร้าง ขนาด ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากความหมายของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานนั้นเกิดได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในองค์การ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน และปัจจัยส่วนบุคคล โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสาเหตุสำคัญในการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างลักษณะของบุคคลนั้น ๆ

1.4 ผลกระทบของความเครียด

ลักษณะ สรีรวัฒน์ (2544: 167-170 อ้างถึงใน ลัดดา เหล็กมัน 2550: 22) กล่าวว่า เมื่อมีสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น ประสาทจะรับรู้ตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อมูลที่แสดงว่าเป็นอันตราย ส่งผ่านสมองออกมาเป็นพฤติกรรมตอบสนองเพื่อให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในลักษณะ สู้ หรือถอย ซึ่งเป็นสัญชาตญาณประจำตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งจะแสดงออกมา 3 ทาง คือ อาการทางร่างกาย เช่น หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็ว ใจสั่น ปวดศีรษะ เป็นผื่นคันตามตัวหรือนอนไม่หลับ อาการทางจิตใจ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด ฉุนเฉียว โมโหและอาการทางพฤติกรรม เช่น ชอบเคาะนิ้ว ย้ำคิดย้ำทำ สูบบุหรี่จัด ใช้จ่ายมาก นอกจากนี้ผลของความเครียดตามที่ทางนักจิตวิทยาและนักวิชาการ ได้จัดแบ่งผลที่เกิดจากความเครียดออกเป็น 5 ได้แก่

1. การตอบสนองทางกาย (Physiological Reaction) ได้แก่ อัตราการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิตสูง หรือขึ้นรุนแรง เช่น โรคหัวใจ ปวดกล้ามเนื้อ หรือปวดกระดูก เป็นต้น

2. การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Reaction) จะเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจ จนถึงขั้นสุดท้าย คือ หมดอาลัย ท้อแท้ สิ้นหวัง สุขภาพจิตเสื่อม โทรมจนเป็นโรคจิต มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพได้ต้องรับการรักษา

3. การตอบสนองทางการรับรู้และการคิด (Cognitive Effects) เช่น การตัดสินใจลดคุณภาพลง การพิจารณาไม่ละเอียดและยึดติดกับข้อมูลเดิมเป็นตัวชี้นำ บุคคลที่มีความเครียดมากจะใช้ประสบการณ์เดิมเป็นตัวชี้นำในการตัดสินใจปัญหาแต่จะไม่ใช้ความคิดด้วยเหตุผลจึงทำให้การแก้ไขปัญหาได้ไม่ดี

4. การตอบสนองด้านพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) ความเครียดจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่นลดลง และยังแสดงอาการก้าวร้าวมากขึ้นไม่สนใจและเกรงใจผู้อื่นรวมทั้งไม่ให้ความร่วมมือ มักเกิดปัญหาในครอบครัวมีบ่อยครั้งที่คิดทำร้ายตนเอง และพยายามฆ่าตัวตาย นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน

5. การทำงาน (Performance) ผลที่ได้จากการความเครียดบ่อยๆ คือมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมถึงการทำงานล่าช้า มีความผิดพลาดสูง และทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ปริมาณงานที่น้อยลง ความตั้งใจในการทำงานที่น้อยลงด้วยมีแต่ความคิดจะออกจากงานหรือย้ายงานเปลี่ยนงานอยู่เสมอ เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2540: 7 อ้างถึงใน สุภวรรธน์ กรเพ็ชร 2550: 26-27) ได้สรุปโรคที่ได้รับการยอมรับว่ามี ความสัมพันธ์กับความเครียดไว้ ดังนี้

1. โรกระบบทางเดินอาหาร โรคแผลในกระเพาะอาหาร (Peptic Ulcer) มีการศึกษาที่สนับสนุนว่าอารมณ์โกรธ ก้าวร้าวทำให้มีการหลั่งกรด Pepsin มากขึ้น แต่ในภาวะอารมณ์ซึมเศร้าจะมีสารหลั่งน้อยลง ภาวะทางอารมณ์ที่กระตุ้นให้มีการหลั่งมากขึ้นในระยะเวลานานพอจะทำให้เกิดมีแผลเกิดขึ้นหรืออาจไปทำให้แผลที่มีอยู่แล้วมีความรุนแรงมากขึ้น โรคลำไส้อักเสบ (Ulcerative Colitis) จากการศึกษาพบว่าภายใต้ความเครียดทำให้ลำไส้ใหญ่มีการบีบตัวมากขึ้นและมีการเพิ่ม Lysozyme ซึ่งเป็นเอนไซม์ที่สามารถย่อยสลายเยื่อเมือกที่เคลือบลำไส้ใหญ่

2. โรกระบบหัวใจและหลอดเลือด ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ โรคความดันเลือดสูง หัวใจเต้นผิดจังหวะ อาการเจ็บหน้าอก ไมเกรน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามตามความเครียดอย่างเดียวไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง แต่ความเครียดมีผลต่อปัจจัยตัวอื่นที่ทำให้มีความพร้อมที่จะทำให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง

3. โรกระบบหายใจ โรคภูมิแพ้ (Allergy) เป็นภาวะที่มีการตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งที่แพ้มากกว่าปกติ พบว่าผู้ที่มีอาการภูมิแพ้มีอาการที่รุนแรงมาก หากได้รับสิ่งที่แพ้ในภาวะที่มีความเครียดด้านจิตใจ โรคหอบหืด (Bronchial Asthma) มีลักษณะคล้ายกับโรคภูมิแพ้แต่ซับซ้อนกว่า มีภาวะการหายใจที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งภาวะการหายใจเช่นนี้ก่อให้เกิดความเครียดด้วยและความเครียดเองก็สามารถกระตุ้นให้เกิดการหอบหืดได้ โรคหายใจหอบ (Hyperventilation) ภาวะหอบหายใจเร็วพบในขณะที่มีความเครียด การหอบหายใจเร็วทำให้มีการเพิ่มของออกซิเจนลดคาร์บอนมอนอกไซด์

4. โรกระบบกล้ามเนื้อและข้อ ในช่วงที่มีความเครียดจะเกิดอาการตึงตัวของกล้ามเนื้อ โรคที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด คือ โรคปวดหลัง (Low Back Pain) โรคปวดศีรษะ (Tension Headache)

5. โรคผิวหนัง โรคผิวหนังที่ได้รับส่งผลกระทบต่อความเครียด และการแสดงออกมาทางผิวหนัง ได้แก่ สิว

6. โรกระบบภูมิคุ้มกัน ภาควิชาความเครียดทำให้ระบบภูมิคุ้มกันถูกกด ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการเกิดโรคต่างๆ ที่สัมพันธ์กับระบบภูมิคุ้มกัน

อัมพร โอตระกูล (2538: 38-35) และชุตติย์ ปานปรีชา (2529: 486-489) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความเครียดในระดับต่ำและความเครียดในระยะเวลาที่ไม่นานจนเกินไปนักเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ อย่างกระตือรือร้น ได้ฝึกปรือที่จะแก้ไขปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์ อวัยวะต่างๆ ในร่างกายได้มีโอกาสที่จะรับมือกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในทักษะความสามารถของตน มีความรู้สึกเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานๆ ก็กลับจะก่อให้เกิดผลเสียต่างๆ มากมายดังต่อไปนี้ เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นระยะเวลานานๆ จะทำให้สุขภาพร่างกาย ย่ำแย่ลง เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ฮอร์โมนเป็นชีวเคมีที่สำคัญของร่างกาย เป็นตัวทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่างๆ ภายในร่างกาย เนื่องจากร่างกายเกิดภาวะฮอร์โมนไม่สมดุล การทำงานของระบบต่างๆ ภายในจะบกพร่อง ซึ่งหากเกิดความเครียดที่รุนแรงมากๆ อาจมีผลให้บุคคลเสียชีวิตได้

ลักษณะอาการทางร่างกายที่มีผลต่อความเครียด ที่เกิดจากองค์ประกอบภายใน โดยเป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่างๆ ที่มาจากตัวคน มีดังนี้

1. ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง หรือได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและเป็นเวลานาน เปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่กำลังร้อนจัด เนื่องจากเดินเครื่องมานาน

2. ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนาน ไม่รู้จักพักผ่อนที่เพียงพอ อดนอน บางคนไม่รู้จักวิธีการพักผ่อนที่ถูกต้อง เช่น การเที่ยวกลางคืน ดื่มเหล้า เล่นการพนัน การกระทำบางอย่างเป็นการเพิ่มความอ่อนเพลียให้กับร่างกายมากขึ้น

3. รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ร่างกายหิวโหย น้ำตาลในเลือดต่ำ ร่างกายขาดวิตามินและเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลียจนเกิดความเครียดได้

4. ความเจ็บป่วยทางกาย เช่น มีโรคประจำตัว ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง ได้รับผ่าตัดใหม่ ทำให้ไม่ยอมรับประทานอาหาร เนื้อเยื่อของอวัยวะที่ป่วยถูกทำลายหรือทำงานไม่ได้ เสียน้ำ เสียเลือด เป็นผลให้ร่างกายอ่อนแอ อ่อนเพลียและเกิดความเครียด หรือทำให้เกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Disease) เช่น หน้ามืด เป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดหัวใจอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหารและลำไส้เล็ก โรคหอบหืด อาการแพ้ต่างๆ โรคผิวหนัง ผอมร่วง โรคกระเพาะ หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมกำเริบ เช่น โรคเบาหวาน โรคเรื้อรังที่อวัยวะเพศ

5. ภาวะติดสุราและยาเสพติดไปกดประสาท ทำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมากๆ แม้ร่างกายจะเจ็บป่วย สุราและยาเสพติดก็ไม่ทำให้รู้สึกป่วย ทำให้มีการสะสมของโรคมากขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่รู้ตัวและไม่รักษา เป็นผลให้ร่างกายอ่อนแอและอ่อนเพลียจนกลายเป็นความเครียด

คูเปอร์ และคณะ (Cooper and others, อ้างถึงใน ทศพล บุญธรรม 2547: 13) ได้กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานนี้ คือ การลาออก การขาดงาน อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ หากมองในแง่ของผลของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ต่อไปนี้ เช่น

1. การทำงานไม่ทันตามกำหนดและผัดวัน
2. การทำงานสายมากขึ้น
3. การทำงานเลินเล่อ จนผิดพลาดบ่อย ๆ
4. ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ
5. มีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น

จากบทสรุปของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผลกระทบของความเครียดนั้นสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับภาวะเครียดจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม อันก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านคุณประโยชน์และโทษได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลว่าร่างกายสามารถตอบสนองในลักษณะใด หากบุคคลนั้นมีความเครียดในระดับต่ำและความเครียดในระยะเวลาที่ไม่นานจนเกินไปนัก ความเครียดนั้นก็กลายเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำการต่างๆ อย่างกระตือรือร้น ได้ฝึกแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือเกิดขึ้นในระยะเวลาต่างๆ ความเครียดนั้นก็ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล จะทำให้สุขภาพร่างกายย่ำแย่ลง เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของร่างกาย การทำงานของระบบภายในบกพร่อง ซึ่งหากเกิดความเครียดที่รุนแรงมากๆ อาจมีผลให้บุคคลเป็นโรคป่วยทางจิตและการฆ่าตัวตายได้ด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2.1 ความหมายของภาระงานที่รับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ/รับผิดชอบ/รับชอบ สำคัญที่สุด ต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ให้ถูกต้อง ขอให้เข้าใจว่า “รับผิดชอบ” ไม่ใช่การรับโทษหรือถูกลงโทษ “รับชอบ” ไม่ใช่รางวัลหรือรับคำชมเชย การรู้จักรับผิดชอบ หรือยอมรับว่า อะไรผิดพลาดเสียหาย และเสียหาย เพราะอะไร เพียงใดนั้น มีประโยชน์ทำให้บุคคลรู้จักพิจารณาตนเอง ยอมรับความผิดของตนเอง โดยใจจริง เป็นทางที่จะช่วยแก้ไขความผิดได้ และให้รู้ว่าจะต้องปฏิบัติแก้ไขใหม่ ส่วนการรู้จักรับผิดชอบหรือรู้ว่าอะไรถูก อันได้แก่ถูกตามความมุ่งหมาย ถูกตามหลักวิชา ถูกตามวิธีการนั้น มีประโยชน์ทำให้ทราบแจ่มแจ้งว่า จะทำให้งานเสร็จสมบูรณ์ได้อย่างไร จักได้ถือปฏิบัติต่อไป... ความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ จะหลีกเลี่ยง ละเลยไม่ได้ (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: 16 กรกฎาคม 2519)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาระ ไว้ว่า หมายถึง ชูระที่หนัก การงานที่หนักหรือหน้าที่ที่ต้องรับเอง ส่วนความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525)

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าในองค์กรใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรดังนี้คือ

1. องค์กรจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
3. ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย
4. องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น
5. องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง
6. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จากความหมายของภาระงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาระงานที่รับผิดชอบ หมายถึงภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์

บทบาทและภารกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจหลัก 4 ประการของการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

1. การผลิตบัณฑิตผ่านกระบวนการการเรียนการสอน
2. การสร้างและรวบรวมองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย
3. การประยุกต์ใช้หรือการต่อยอดองค์ความรู้ผ่าน กระบวนการบริการวิชาการ
4. การทำนุบำรุงและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม

อาจารย์จึงต้องมีหน้าที่บทบาท และใช้สมรรถนะ(Competency) ที่แตกต่างกันในกระบวนการผลิตบัณฑิต อาจารย์ทำหน้าที่เป็น “ครู” ผู้สอนซึ่งต้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะด้านศาสตร์การสอน (Pedagogy) ส่วนการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการประยุกต์ใช้หรือต่อยอดองค์ความรู้ อาจารย์ต้องทำหน้าที่เป็น “นักวิชาการ” (Scholars) หรือ “นักวิชาชีพ” (Professionals) ผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาชีพของตนเอง และมีสมรรถนะในการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งมีสมรรถนะด้านการบริการให้ความรู้หรือประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อประโยชน์แก่สังคมและชุมชน บทบาทสุดท้าย ของอาจารย์คือ ความเป็น “คน” (Person) ที่ประกอบอาชีพ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเข้าใจ ใส่ใจ และมีจิตสำนึกในการพัฒนางานต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้อง (อนุสาร อุดมศึกษา, ปีที่ 37 ฉบับที่ 392 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2554)

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

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ต้องมีภาระงานทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ โดยมีภาระ

งานสอนชั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบห้าของภาระงานทั้งหมด ส่วนภาระงานที่เหลือให้เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาในการพิจารณากำหนดสัดส่วนของภาระงานด้านอื่นๆ

ในกรณีที่เป็นการสอนระบบทวิภาค อย่างน้อยต้องมีภาระงานสอนชั้นต่ำไม่น้อยกว่าสองรายวิชา รายวิชาละสามหน่วยกิต

ในกรณีที่เป็นการสอนรายวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน หรือสอนมากกว่าสองรายวิชาภาระงานสอนต้องไม่น้อยกว่าภาระงานสอนตามวรรคสอง วิธีการคำนวณภาระงานสอนตามวรรคนี้ให้เป็นไปตามสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรสภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดภาระงานสอนและภาระงานอื่นน้อยกว่าที่กำหนดในสองวรรคก่อนก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือแต่ละสาขาวิชา

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างน้อยต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานชั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

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

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

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปีละหนึ่งรายการหรือ

(ง) บทความทางวิชาการ ปีละสองรายการ

ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์อย่างน้อยต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานชั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

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

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

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปี
ละสองรายการ

ข้อ 4 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์
อย่างน้อยต้องมีภาระงานดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนใน
สถาบันอุดมศึกษาตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

(2) มีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

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

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

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปี
ละหนึ่งรายการ ในกรณีที่สาขาวิชาใดไม่มีวารสารระดับนานาชาติเผยแพร่ผลงานให้สภา
สถาบันอุดมศึกษาประกาศกำหนดวารสารทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่

ข้อ 5 ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 แต่ละรายการอาจเป็นผลงาน
ของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการแต่ผู้เดียว หรือเป็นผลงานร่วมกับผู้อื่นตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยให้
สภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดให้เหมาะสมกับสภาพของผลงานและสาขาวิชา

ข้อ 6 การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 ให้เป็นไปตาม
เกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2550 โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษาประกาศรายชื่อวารสารทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก
วารสาร ที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (peer review) ก่อนเผยแพร่ และเป็นวารสารที่
ได้รับการยอมรับในวงวิชาการแต่ละสาขาวิชา และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบ

ข้อ 7 ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจลดหรือยกเว้นภาระ
งานให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และอาจกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ ฯ ที่
แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ข้างต้นก็ได้

ข้อ 8 ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดภาระ
งานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ใน ประกาศ ก.พ.อ. นี้ ทั้งนี้ให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาให้สอดคล้องกับสาขาวิชาและค่าเฉลี่ยของผลงานทางวิชาการทุกประเภท

ข้อ 9 ให้ใช้มาตรฐานภาระงานทางวิชาการตามประกาศนี้บังคับแก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป และให้สถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว ดำเนินการออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2552

2.3 ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2553 เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 14 (3) และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2551 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (2) (15) และ (16) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. 2548 โดยมติเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2553 และมติอนุมัติของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2553 ได้กำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในหมวดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หมวด 1 หมวดทั่วไป ข้อ 5 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ อาจารย์ประเภทผู้บริหาร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ต้องมีบันทึกภาระงานเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ภาระงานด้านการสอน
- 2) ภาระงานด้านพัฒนานักศึกษา
- 3) ภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์ และผลงานทางวิชาการ
- 4) ภาระงานด้านการบริการวิชาการ

5) ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6) ภาระงานด้านการบริหารการจัดการและงานที่ได้รับมอบหมาย

หมวด 2 ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ข้อ 8 อาจารย์ สังกัด
คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่มีภาระ
งานหลักด้านการผลิตบัณฑิต ต้องมีภาระงานตามหมวด 1 ไม่น้อยกว่าสามสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์
โดยมีภาระงานตามข้อ 5(1) ขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบหาของภาระงานทั้งหมดและ/หรือมีภาระ
งานตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยนเรศวรวิชาสาขานครินทร์

หมวด 3 ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประเภทผู้บริหาร ข้อ 9
อาจารย์ประเภทผู้บริหารให้มีภาระงานตามข้อ 5 (1) ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด 4 ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ข้อ 10
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำดังต่อไปนี้

1) ต้องปฏิบัติภาระงานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 หรือ หมวด 3 และ

2) ต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

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

(ข) ตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด
สองปีหนึ่งรายการ หรือ

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) สองปีหนึ่ง
รายการ หรือ

(ง) บทความทางวิชาการปีละหนึ่งรายการ

หมวดที่ 5 ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ข้อ 11 รอง
ศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำดังต่อไปนี้

1) ต้องปฏิบัติภาระงานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 หรือ หมวด 3 และ

2) ต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

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

(ข) ตำรา หรือหนังสือที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปี
ละหนึ่งรายการ หรือ

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม (ก) ปีละหนึ่ง
รายการ

หมวดที่ 6 ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ข้อ 12 ศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำดังต่อไปนี้

- 1) ต้องปฏิบัติภาระงานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 หรือ หมวด 3 และ
- 2) ต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

(ก) งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ปีละหนึ่งรายการ หรือ

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

(ค) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบเท่ากับผลงานวิจัยตาม (ก) ปีละหนึ่งรายการ

ในกรณีที่สาขาใดไม่มีวารสารระดับนานาชาติเผยแพร่ผลงานให้สภามหาวิทยาลัยประกาศกำหนดวารสารทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่

ข้อ 13 ผลงานวิชาการตามหมวด 4 หมวด 5 และหมวด 6 แต่ละรายการอาจเป็นผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแต่เพียงผู้เดียว หรือเป็นผลงานร่วมกับผู้อื่น

ข้อ 14 การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามข้อ 10 ข้อ 11 และข้อ 12 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยให้สภามหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อวารสารทางวิชาการ โดยพิจารณาจากวารสารที่มีกระบวนการคัดกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ก่อนเผยแพร่และเป็นวารสารที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการแต่ละสาขาวิชาและแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบ

ข้อ 15 การปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการให้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างกรณีพิเศษ

ข้อ 16 ในกรณีที่เรื่องใดยังมีได้กำหนด ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาและจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมยศ นาวิกาน (2533: 193 อ้างถึงใน สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน 2545: 10) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้

ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชา กับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของใต้บังคับบัญชา

วิชิต เพชรกลัด (2553: 13) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ความสว่าง แสง เสียง เป็นต้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในการที่จะทำงานได้สำเร็จและมีคุณภาพสูง

สกุลนารี กาแก้ว (2546 : 20 อ้างถึงใน กานดา ว่องชนากุล 2549: 11) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

มูส (Moos, 1986: 98 อ้างถึงใน สุชาดา สีสุวรรณ 2546: 18) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงาน นวัตกรรม ความชัดเจนในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราซึ่งเป็นองค์ประกอบภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานที่ช่วยเกื้อกูลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์งาน เช่น โครงสร้าง อาคารสถานที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก กฎเกณฑ์ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทหรือลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานจากการศึกษาของ รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547: 17) สามารถสรุปประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือวัสดุ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพแวดล้อมภายนอกอื่นๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร อาคารสถานที่

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม เช่น พฤติกรรมของผู้มีอำนาจ ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

โจนส์ (Jones,อ้างถึงใน ชุตินา มาลัย 2538, หน้า 37)ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรกๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

กิลเมอร์ (Gilmer , อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง,2547 :12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนาจต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัย ที่จะทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัย พบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานที่มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัล

แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างองค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาพ

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความหมาย มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือการได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือสภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2542: 223-226 อ้างถึงใน สุชาดา สีสวรรณ 2546: 24-25) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจเป็นสาเหตุของความเครียดและความล้าที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. ลักษณะเฉพาะและนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบาย และกฎข้อบังคับ รวมถึงนโยบายในการบริหารต่างๆ ขององค์การ
2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำ ตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ท่าเลที่ตั้งขององค์การ แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง สี เครื่องมือ และอุปกรณ์
4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่างๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การประสานงาน และการควบคุมงาน
5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ทำให้บุคลากรมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

จากบทสรุปของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานนั้น มีหลายชนิด เช่น ความร้อน ความเย็น เสียงดัง การสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ เป็นต้น 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานทางจิตวิทยาสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เนื่องจากอารมณ์ หรือจิตใจที่ได้รับความบีบคั้นต่างๆ ตัวอย่างเช่น สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกของที่ทำงาน, ภาระงาน, สัมพันธภาพระหว่างบุคคล, ความรับผิดชอบ, บทบาทแต่ละบุคคล, ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น

3.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.3.1 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ทิวพีเนอร์ และเฟลส์ (Tiffner & Fels. 1967: 4 อ้างถึงใน กนิษฐา พรรณเชษฐ์ 2548: 27) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมที่จะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล เข้ายังเน้นไว้ว่าสิ่ง

สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

ฟิดเลอร์ เชเมอร์ และมอฮาร์ (Fiedler, Chemer & Morhar. 1976: 36 อ้างถึงใน กนิษฐา พรรณเชษฐ์ 2548: 27) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ฮัทท์ (Hatz. 1976: 4-7 อ้างถึงใน กนิษฐา พรรณเชษฐ์ 2548: 27-28) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความร่วมมือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจ
6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หากผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาและยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้วยดี ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานด้วย ทำให้งานไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ อาจส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหายได้ด้วย

3.3.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สุรพล พยอมแย้ม (2548: 221 อ้างถึงใน รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวทยะ 2549: 49) กล่าวว่า เมื่อบุคคลต้องอยู่ในองค์กรหรือที่ทำงานที่มีบุคคลที่หลากหลายที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยหลายคนอาจเกิดปัญหาว่าควรทำอย่างไรหรือเริ่มต้นอย่างไรดี จึงจะมีเพื่อนหรือคนรู้จักได้ไม่น้อยกว่าคนอื่น คงไม่มีใครมีความสุขกับการอยู่คนเดียววนๆ หรือว่าอยู่อย่างโดดเดี่ยวในที่ทำงานและแน่นอนว่าเราต้องการมีเพื่อนมากกว่าการมีศัตรูในที่ทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยว การมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจึงนับว่าเป็นปรากฏการณ์ธรรมดา ที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่มากก็น้อยในระดับงาน รวมทั้งระหว่างหน่วยงานที่ต้องติดต่อ

ประสานงานกัน และเป็นเหตุให้เกิดการแตกแยกของคนทำงาน ตามที่ บีนิสและคณะ (Benis et al. 1973: 379-380 อ้างถึงใน สุรพล พยอมแย้ม 2548: 244) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพทั่วไประหว่างผู้ทำงานด้วยกันอาจเกิดปัญหาได้ตลอดเวลา การทำความเข้าใจถึงพื้นฐานของปัญหาไว้ก่อนจึงเป็นเรื่องจำเป็นไม่น้อย โดยแบ่งลักษณะพื้นฐานของปัญหาระหว่างผู้ทำงานเป็น 2 อย่าง คือ

7. ปัญหาที่ตัวงาน (Task) ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติทุกอย่างที่ทำให้เกิดผลงาน หรือการกระทำต่อภารกิจนั้น

8. ปัญหาการบำรุงรักษา (Maintenance) หมายถึง การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสามารถควบคุมระดับของสัมพันธภาพไว้อย่างเหมาะสม (Control of socioemotional state)

ดังนั้น ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างบรรยากาศในทางเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น คนทำงานมีความสุขและงานมีประสิทธิภาพ ต้องประสานความร่วมมือกัน เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

ซิดาภา สุขพลา (2548: 179-183 อ้างถึงใน รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวยยะ 2549: 50-51) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กันของมนุษย์เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ และสัมพันธ์กันตามบทบาทต่างๆ ของตนเองที่มีลักษณะต่างๆ กันไป จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันออกไปด้วย ทั้งวิธีการสัมพันธ์และวิธีการสื่อสารก็จะมีปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมไปตามสถานการณ์นั้นๆ ด้วย ซึ่งประเภทของความสัมพันธ์ของมนุษย์นั้น จากตำราเล่มต่างๆ ได้แบ่งเอาไว้พอสรุปลักษณะ ได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์แบบครอบครัว (Family Relationships)
2. ความสัมพันธ์แบบเพื่อน (Peer Relationships)
3. ความสัมพันธ์แบบคู่รัก (Lover Relationships)
4. ความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ (Business Relationships)
5. ความสัมพันธ์ทางการศึกษา (Educational Relationships)
6. ความสัมพันธ์เชิงการแพทย์ (Medical Relationships)
7. ความสัมพันธ์ในเชิงสังคมอื่น ๆ (Social Relationships)
8. ความสัมพันธ์ต่างวัฒนธรรม (Intercultural Relationships)

และได้กล่าวถึงรูปแบบหรือลักษณะของความสัมพันธ์ทางการศึกษา (Educational Relationships) ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา หรือด้วยเหตุผลทาง

การศึกษา มีหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่ของความสัมพันธ์ทางการศึกษามีลักษณะที่ค่อนข้างเป็นแบบแผนหรือเป็นทางการตามบทบาทหน้าที่เช่น

9. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู อาจมีทั้งแบบร่วมมือหรือแบบแข่งขันกัน

10. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับลูกศิษย์ อาจมีหลายแบบ เช่น ครูแบบเข้มงวด ครูแบบเพื่อนเป็นกันเอง หรือครูแบบห่างเหินหายตัว ลูกศิษย์เองก็อาจมีหลายแบบ เช่น เคารพนอบน้อม ตีสอนที่ประจบ หรือก้าวร้าว เชื้อมั่น ขลาดกลัว ฯลฯ

11. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง อาจมีหลายแบบ เช่น แบบร่วมมือกันหรือครูข่มผู้ปกครอง หรือผู้ปกครองข่มครู ฯลฯ

ดังนั้นการที่บุคคลในสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการปรับตัว และหลักในการสร้างสัมพันธภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องรู้จักตนเอง เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ในขณะทำงานเพื่อลดข้อขัดแย้ง เกิดการประสานงานและได้รับความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน (สุจริต สุวรรณชีพ และคณะ 2540: 10 อ้างถึงใน รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวยยะ 2549: 50-51) ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตามย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในหน่วยงาน เพราะสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะได้รับความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากเพื่อนร่วมงานขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดความขัดแย้งในงาน ทำให้หน่วยงานนั้นๆ ยากที่จะดำเนินงานไปด้วยความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

อย่างไรก็ตามตัวการสำคัญที่นำมาซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงานได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ความไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตของตนเอง และความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น โดยชี้ว่าสภาพความเครียดจากทางบ้านสามารถที่จะทำให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงานได้เท่ากับกับความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน และจะเป็นตัวช่วยเสริมให้ความเครียดในงานมีมากขึ้นอีก โดยแท้จริงแล้วสิ่งใดก็ตามที่สามารถมีผลให้บุคคลต้องอยู่ในสภาพที่อ่อนแอและไม่สามารถจะขอความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากคนอื่นได้ ถือว่าเป็นตัวการที่นำมาซึ่งความเครียดทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เครียดได้เท่า ๆ กับงานที่ซ้ำซากจำเจงานที่กำกวม หาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ มักมีปัญหาข้อขัดแย้งบ่อย ๆ นำมาซึ่งความเครียด สถานการณ์ที่นำมาซึ่งความเครียดมากมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ แมคคีน อลัน เอ (McClean Alan A., 1988: 51-52 อ้างถึงใน สุภาวรรณ กรเพ็ชร 2550: 23)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

เจษฎา คุงามมา (2555) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 326 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิหลายชั้น (Multi-Stage Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ ถึงปานกลาง ขณะที่ความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส สถานภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเป็นอันดับแรก คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย และด้านตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับ

นอกจากนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดต่ำเห็นว่า ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงานทางวิชาการ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดสูง กลับเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มความเครียดปานกลาง และเครียดต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่ควรได้รับความสนใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอันดับต้น คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน

กนิษฐา พรรณเชษฐ์ (2548) ศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพภายในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 พ.ศ.2547 จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส

และรายได้แตกต่างกัน มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน 2) อาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส และรายได้แตกต่างกัน มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน 3) อาจารย์ที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน 4) สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สัมพันธภาพในครอบครัวมีสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรภรณ์ อุปแก้ว (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนทั้งสิ้น 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาในด้านความสนใจในงาน และด้าน ลักษณะงาน 2) ความเครียดโดยรวมของอาจารย์อยู่ในระดับน้อย 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานและด้านความสนใจในงาน ส่งผลในเชิงลบต่อความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อดิษฐสัย สิริไปล์ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของข้าราชการครู, อาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูและอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา จำนวนทั้งสิ้น 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดของครู อาจารย์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา เกิดจากนักเรียนไม่สนใจเรียน และผู้บริหารขาดความยุติธรรม ระดับความเครียดในการทำงานของครู อาจารย์ สังกัดกรุงเทพ เขตยานนาวา เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกวิตกกังวลเรื่องสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ที่มีผลต่อความเครียดกับระดับความเครียดของครู และอาจารย์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา พบว่ามีค่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น นโยบายในการพัฒนาอาชีพครู อาจารย์ของกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญในเรื่อง ปัจจัย เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของครู อาจารย์ด้วย ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและในเรื่องต่างๆ รวมถึงจะกระทบต่อนโยบายการพัฒนาคู อาจารย์ด้วย

ณัฐกานต์ ภาณุมาศ (2541) ศึกษาเรื่องความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ในสถาบันราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ จำนวน 19 แห่ง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2540 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาส่วนใหญ่มีความเครียดระดับปานกลางร้อยละ 79.70) ร้อยละ 10.80 มีความเครียดระดับต่ำ และร้อยละ 9.50 มีความเครียดระดับสูง 2) อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่สมรสแล้วมีความเครียดแตกต่างจากอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่เป็น โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่วุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน มีความเครียดแตกต่างจากอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาที่วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา และกลุ่มสถาบันราชภัฏที่สังกัด ไม่ทำให้ความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาแตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาเกิดความเครียดระดับปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ด้านสภาพงานที่ทำ ด้านนักศึกษา และด้านปริมาณงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และด้านการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดระดับต่ำ 4) ปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านนักศึกษา และด้านการไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

พนารัตน์ พรหมราษฎร์ (2544) ศึกษาเรื่องความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 150 คน ได้มาโดยวิธีการคำนวณใช้สุตรยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเครียดในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาเป็นระดับความเครียดต่ำและสูง คิดเป็นร้อยละ 15.30 และ 14.70 ตามลำดับ 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีเผชิญความเครียดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ใช้วิธีแก้ปัญหาามากที่สุด รองลงมาคือแบบบรรเทา และแบบแก้ที่อารมณ์เป็นลำดับสุดท้าย 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับความเครียดแตกต่างกัน มีวิธีการเผชิญความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดแบบแก้ที่อารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า (0.312) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดแบบบรรเทา (0.405) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดแบบแก้ที่ปัญหาพบว่ามีค่าสัมสัมพันธ์กันในระดับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษุณีย์ บำรุงจิตต์ (2551) ศึกษาเรื่องภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานและการเรียนของคณาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์มีความเครียดเรื่อง การปฏิบัติงานมีความไม่ยุติธรรม ในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายงานเกิดภาระงาน แต่ไม่ได้รับความดีความชอบ เล่นพรรคพวก เมื่อผู้บริหาร ทำงานตามหน้าที่และกลับบ้านแบบเหนื่อยหน่ายในงาน ผู้บริหารชอบทำงานแบบประจบสอพลอ การหลีกเลี่ยงความเครียดของอาจารย์ คือ การไปเที่ยว ดูหนัง ฟังเพลง ไปวัดทำสมาธิ ไม่สนใจมาทำงานไปวันๆ ทำหน้าที่และกลับไปอยู่กับครอบครัว สำหรับนักศึกษาศาหะดุขของความเครียดเรื่องความรัก การเรียน การสอบ การเงิน ครอบครัว เพื่อนร่วมสถาบัน วิธีเผชิญความเครียดและหลีกเลี่ยงความเครียด คือ ไปดูหนัง ฟังเพลง กินเหล้า ปรีกษาเพื่อน อาจารย์ พ่อแม่ เล่นการพนัน เที่ยวเตร่ ฯลฯ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ซาฟาเรีย โอ้ตแมน และวาฮับ (Safaria, Othman and Wahab 2011 อ้างถึงใน เจษฎา คุงามมาก 2555: 29) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ สถานะการจ้างงาน ประเภทของมหาวิทยาลัย และความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของประเทศมาเลเซียและอินโดนีเซีย (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

แจนดากี ฟาร์ด ซาดัตแมนด์ และราจาบี (Jandaghi, Fard, Saadatmand and Rajabi 2011 อ้างถึงใน เจษฎา คุงามมาก 2555: 30) 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 พบว่างานหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน โดยลักษณะงานที่ทำ (จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะที่หลากหลาย (2) ลักษณะงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) การมีอิสระในการทำงาน) มีผลต่อ

ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 10% ขณะที่ลักษณะงานที่ทำให้ผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญ

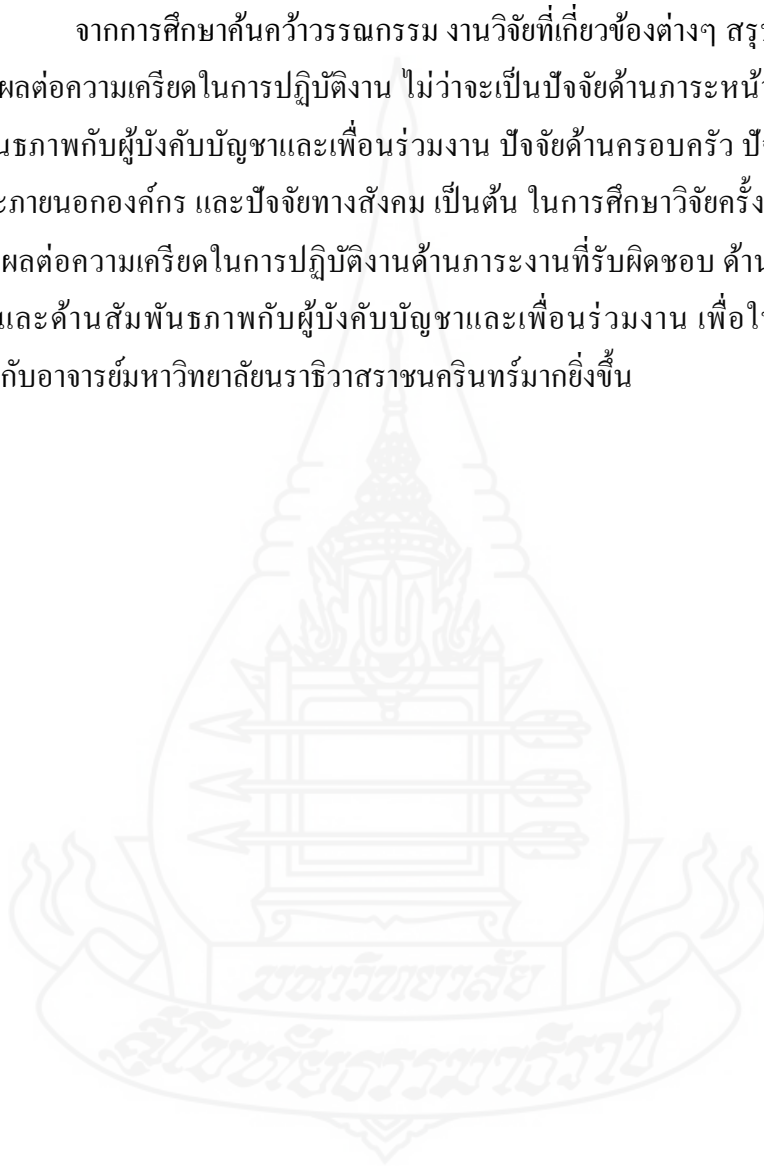
อาซัน, อับดุลลาห์, ฟีและอาลัม (Ahsan, Abdullah, Fie and Alam 2009, อ้างถึงใน เจษฎา คุงามมาก 2555: 30) ได้ทำการศึกษาเชิงประจักษ์เรื่องความเครียดในการทำงานบนความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในประเทศมาเลเซีย (A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study) จากการศึกษาพบว่า ความกดดันเนื่องจากภาระงาน (Workload Pressure) การสวนทางระหว่างความต้องการของครอบครัวและการทำงาน (Home-Work Interface) บทบาทหน้าที่อันคลุมเครือ (Role Ambiguity) และความกดดันเนื่องจากสมรรถนะการทำงาน (Performance Pressure) ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่บทบาทด้านการจัดการภายในมหาวิทยาลัย (Management Role) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน (Relationship with Others) ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์แบบผูกพันกับความพึงพอใจในงาน

อะโคอี และ โอกอน โกว (Adeoye and Okonkwo 2010, อ้างถึงใน เจษฎา คุงามมาก 2555: 30) ได้ทำการศึกษาเรื่องเพศและประเภทของมหาวิทยาลัยในฐานะปัจจัยมีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยของประเทศไนจีเรีย (Gender and School Type as Factors Responsible for Job Stress in Nigeria University) ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรจาก 2 มหาวิทยาลัยภายในประเทศไนจีเรียได้แก่มหาวิทยาลัยเอกซัน (Babcock University) และมหาวิทยาลัยรัฐ (Olabisi Onanbanjo University) จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ประเภทของมหาวิทยาลัยกลับมีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของประเทศไนจีเรียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซินเซีย อาร์ และจอห์น ดับบลิว (Cynthia.R & John.W, 1990 อ้างถึงใน พนารัตน์ พรหมราษฎร์ 2544: 24-25) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเครียดและการบริหารการศึกษาจากความหลากหลายขององค์ประกอบของความเครียดของการบริหารระดับต่างๆ โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในเขตริชแลนด์ (Richland County) จำนวน 86 คน ใช้แบบสำรวจความเครียดทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อหาสาเหตุและจัดระดับความเครียดแต่ละด้าน ได้รับแบบสอบถามคืน ร้อย 97 การวิเคราะห์ทางสถิติได้หาทั้งผลรวม และแยกระดับบุคคล ระดับการบริหาร และตัวแปรด้านประชากร 4 ด้าน ได้พบองค์ประกอบความเครียด 5 ด้าน คือ 1) ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านความขัดแย้งภายใน 3) ด้านความกดดันจากการบริหาร 4) ด้านความ

รับผิดชอบการบริหาร และ 5) ด้านความคาดหวังจากบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดเกิดขึ้นจากการบริหารในทุก ๆ ระดับ และยังพบอีกว่าความเครียดที่มาจากเวลา และความกดดันจากการบริหาร มีการเสนอให้แก้ปัญหาคือความเครียดภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะให้มีการวิจัยโดยเน้นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยศึกษาแยกตามเพศด้วย

จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร และปัจจัยทางสังคม เป็นต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อมภายในภายนอก และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เข้ากับบริบทและสอดคล้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มากยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 310 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 7 คณะ 3 วิทยาลัย 1 สถาบัน รวม 175 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร ยามาเน่ (Yamane 1988, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 284-285) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ยอมรับให้เกิด

ความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{310}{1 + 310(0.05)^2}$$

$$n = 175 \text{ คน}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะ วิทยาลัย และสถาบัน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ประจำปีการศึกษา 2556

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	คณะแพทยศาสตร์	5	3
2	คณะพยาบาลศาสตร์	42	24
3	คณะวิทยาการจัดการ	29	16
4	คณะวิศวกรรมศาสตร์	29	16
5	คณะเกษตรศาสตร์	19	11
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	19
7	คณะศิลปศาสตร์	16	9
8	วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส	89	50
9	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส	22	12
10	วิทยาลัยการอาชีพตากใบ	8	5
11	สถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา	18	10
รวม		310	175

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุ งานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

2.1.2 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ
- 2) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสนครินทร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ จำนวน 12 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists)

ตอนที่ 2 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

เป็นจริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติในระดับมาก

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง

เป็นจริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติในระดับน้อย

เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือก เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความที่แสดงถึงภาระความรับผิดชอบงาน จะได้คะแนน 5 ถึง 1 สำหรับคำตอบเป็นจริงมากที่สุดถึงเป็นจริงน้อยที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อความตรงกันข้ามจะได้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้มีภาระความรับผิดชอบงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

เกณฑ์ในการประเมินและการแปลความหมายคะแนนระดับของภาระความรับผิดชอบงาน ใช้เกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1981: 179-184) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีภาระความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

เป็นจริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง

เป็นจริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับน้อย

เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับน้อยที่สุด

ให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือก เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความที่แสดงถึงสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะได้คะแนน 5 ถึง 1 สำหรับคำตอบเป็นจริงมากที่สุดถึงเป็นจริงน้อยที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อความตรงกันข้ามจะได้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับและเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าผู้ที่ได้คะแนนมาก

เกณฑ์ในการประเมินและการแปลความหมายคะแนนระดับของสัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใช้เกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1981: 179-184)
มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มีข้อความจำนวน 17 ข้อ ลักษณะ
ข้อความเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ
ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด
เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับน้อย
เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับน้อยที่สุด

ให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือก เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความที่แสดงถึง
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยจะได้คะแนน 5 ถึง 1 สำหรับคำตอบเป็นจริงมากที่สุด
ถึงเป็นจริงน้อยที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อความตรงกันข้ามจะได้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้ที่สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

เกณฑ์ในการประเมินและการแปลความหมายคะแนนระดับของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ใช้เกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1981: 179-184) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ดังนี้

เป็นประจำทุกวัน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการ พฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึกที่แสดงถึงภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

บ่อยครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการ พฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึกที่แสดงถึงภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

บางครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการ พฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึกที่แสดงถึงภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

นานๆ ครั้ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการ พฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึกที่แสดงถึงภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

ไม่เคยเลย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการ พฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึกที่แสดงถึงภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

ให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือก เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความที่แสดงถึงภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน จะได้คะแนน 5 ถึง 1 สำหรับคำตอบเป็นประจำทุกวันถึงไม่เคยเลย

ตามลำดับ ส่วนข้อความตรงกันข้ามจะได้คะแนนกลับกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

เกณฑ์ในการประเมินและการแปลความหมายคะแนนระดับของภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1981: 179-184) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง	มีภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง	มีภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง	มีภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง	มีภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง	มีภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้นเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และกำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา
- 4.3 สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน
- 4.4 นำแบบสอบถามที่ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอื่น จำนวน 30 คน
- 4.5 แบบแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีของสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขออนุญาตไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้เทียบสัดส่วนไว้ รวมทั้งสิ้น 175 คน ด้วยตนเอง เมื่อได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.3 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาศึกษาข้อมูลจนครบตามจำนวน และนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสถิติในการวิจัยดังนี้

6.1 วิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	X	แทน	คะแนนดิบ
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
	\sum	แทน	ผลรวม

6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (ถ้วน สายยศและอังคณา สายยศ 2536)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร (กานดา พุนลาภทวี 2530)

$$S.D. = \sqrt{\frac{(X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน ข้อมูลแต่ละจำนวน
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

6.2.1 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายชื่อ
 S^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

6.2.2 ค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับคำถาม (*IOC : Index of Item Object Congruency*) โดยใช้สูตร (พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ 2554)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (*One-way ANOVA*) ในกรณีที่ทดสอบตัวแปรมากกว่าสองระดับ โดยใช้สูตร (Fleming and Nellis, 1994)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้พิจารณา
 MS_B แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 MS_W แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

6.4 เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้วิธีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (*Scheffe*) โดยใช้สูตร (Fleming and Nellis, 1994)

$$F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{(k-1)MS_W \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	\bar{X}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 2
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

6.5 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อมภายในภายนอก โดยใช้สูตร (ถัตรีรี ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากกลุ่มที่ 1
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากกลุ่มที่ 2
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากกลุ่มที่ 1 แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากกลุ่มที่ 2 แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลระหว่างคะแนนจากกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามขอบข่ายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามรายละเอียดดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัย ได้กำหนดคสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความอิสระ
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม

Sig. แทน ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 175 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้น ที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 175 คน)	ร้อยละ 100.0
เพศ		
ชาย	100	57.1
หญิง	75	42.9
อายุ		
25 – 30 ปี	45	25.7
31 – 35 ปี	56	32.0
36 – 40 ปี	33	18.9
41 – 50 ปี	30	17.1
50 ปี ขึ้นไป	11	6.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 175 คน)	ร้อยละ 100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	81	46.3
สมรส	89	50.9
หม้าย	5	2.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	31	17.7
ปริญญาโท	126	72.0
ปริญญาเอก	18	10.3
การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา		
ไม่ศึกษาต่อ	131	74.9
ศึกษาต่อปริญญาโท	21	12.0
ศึกษาต่อปริญญาเอก	23	13.1
รายได้ต่อเดือน		
15,000 – 20,000 บาท	44	25.1
20,001 – 25,000 บาท	34	19.4
25,001 – 30,000 บาท	46	26.3
30,001 – 35,000 บาท	42	24.0
35,001 บาท ขึ้นไป	9	5.2
สังกัดหน่วยงาน		
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	50	28.6
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา	12	6.9
วิทยาลัยการอาชีพตากใบ	5	2.9
คณะพยาบาลศาสตร์	24	13.7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	16	9.1
คณะเกษตรศาสตร์	11	6.3
คณะวิทยาการจัดการ	16	9.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 175 คน)	ร้อยละ 100.0
คณะแพทยศาสตร์	3	1.7
คณะศิลปศาสตร์	9	5.1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	19	10.9
สถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา	10	5.7
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	142	81.1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	33	19.9
สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย		
ข้าราชการ	53	30.3
พนักงานบรรจุ	89	50.9
ลูกจ้างชั่วคราว	3	18.9
อายุงานการเป็นอาจารย์สอน		
น้อยกว่า 5 ปี	68	38.9
5 – 10 ปี	64	36.6
11 – 15 ปี	18	10.3
16 – 25 ปี	17	9.7
25 ปี ขึ้นไป	8	4.6
ระดับชั้นปีที่สอน		
ปวช.	26	14.9
ปวส.	30	17.1
ปริญญาตรี	119	68.0
จำนวนรายวิชาที่สอน		
1 - 3 รายวิชา	90	51.4
4 – 6 รายวิชา	78	44.6
7 – 9 รายวิชา	7	4.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 175 คน)	ร้อยละ 100.0
จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
1 – 10 ชั่วโมง/สัปดาห์	57	32.6
11 – 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	92	52.6
21 – 30 ชั่วโมง/สัปดาห์	26	14.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ อายุ 25-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และสถานภาพหม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับการศึกษาน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาต่อ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001–30,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา คือ 15,000-20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และรายได้ต่อเดือนน้อยที่สุด 30,001-35,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

สังกัดหน่วยงาน ส่วนใหญ่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และสังกัดหน่วยงานน้อยที่สุด คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 และรองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9

สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบรรจุ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9

อายุงานการเป็นอาจารย์สอน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ 5-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และน้อยที่สุด 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ระดับชั้นปีที่สอน ส่วนใหญ่ สอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมา คือ ระดับ ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และน้อยที่สุด คือ ระดับ ปวช. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

จำนวนรายวิชาที่สอน ส่วนใหญ่ มีจำนวนรายวิชาที่สอนอยู่ระหว่าง 1-3 รายวิชา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ 4-6 รายวิชา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 และน้อยที่สุด คือ 7-9 รายวิชา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ อยู่ระหว่าง 11-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมา คือ 1-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และน้อยที่สุด คือ 21-30 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง รายละเอียดดังตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

ภาระงานที่รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่จนเกินควร	3.57	.973	มาก
2. ท่านต้องรับผิดชอบงานที่มีปัญหาซับซ้อนหรือยากแก่การแก้ไข	2.97	.854	ปานกลาง
3. ท่านมีทั้งงานสอนและงานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มากเกินไป	3.50	.742	มาก
4. ท่านมีภาระงานที่รับผิดชอบมากจนทำงานผิดพลาด	2.85	1.080	ปานกลาง
5. ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาเร่งด่วนเสมอๆ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีเวลาในการทำงานน้อย	3.61	.864	มาก
6. ท่านต้องรับผิดชอบงานต่าง ๆ มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น	3.21	.745	ปานกลาง
7. งานของท่านเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ แต่ท่านกลับไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ	2.98	.834	ปานกลาง
8. ท่านทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	2.97	.958	ปานกลาง
9. ท่านมีนักศึกษาในที่ปรึกษา ที่ต้องรับผิดชอบและดูแลมากเกินไป	3.07	.835	ปานกลาง
10. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานของท่าน	3.62	1.031	มาก
ภาพรวม	3.24	0.892	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีภาระงานที่รับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานของท่าน ($\bar{X}=3.62$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อ ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาเร่งด่วนเสมอๆ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีเวลาในการทำงานน้อย ($\bar{X}=3.61$) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ข้อท่านมีภาระงานที่รับผิดชอบมากจนทำงานผิดพลาด ($\bar{X}=2.85$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 นราธิวาสราชนครินทร์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคของงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.74	1.038	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงานโดยไม่ขอความคิดเห็นจากท่าน	2.96	.973	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	2.82	1.081	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.75	.705	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้คนอื่นทำงาน	2.60	.809	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมในการจัดสรรงานให้ท่านรับผิดชอบ	2.73	.984	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจซักถามทุกข์สุขของท่าน	2.95	1.007	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงลำพัง	2.82	.989	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาพูดประจานความผิดพลาดในการทำงานของท่านต่อหน้าคนอื่น	2.56	1.112	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชามักใช้อารมณ์เมื่องานที่มอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จ	2.57	1.234	ปานกลาง
11. เพื่อนร่วมงานหลีกเลี่ยงที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน	2.07	.810	ปานกลาง
12. เพื่อนร่วมงานรายงานการทำงานของงานของท่านแก่ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ตรงความจริง ซึ่งทำให้ท่านเสื่อมเสีย	2.16	1.173	ปานกลาง
13. เพื่อนร่วมงานบางคนพุดูดยแหย่ให้ท่านถูกเกลียดชังจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	2.14	1.240	ปานกลาง
14. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานที่ยากหรือเร่งด่วน	2.21	1.024	ปานกลาง
15. เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความเห็นของท่าน	2.11	.958	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. เพื่อนร่วมงานปิดบังข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	2.33	1.007	ปานกลาง
17. การช่วงชิงตำแหน่งและผลงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน	2.22	1.094	ปานกลาง
18. ท่านต้องการปฏิรูประบบการทำงานให้ดีขึ้น แต่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน	2.51	1.103	ปานกลาง
19. ท่านต้องควบคุมอารมณ์อย่างมากเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน	2.63	1.116	ปานกลาง
20. บุคลากรในหน่วยงานขาดความสามัคคี มีการแบ่งกลุ่มกันอย่างชัดเจน ทำให้ท่านรู้สึกลำบากใจในการวางตัว	2.55	1.117	ปานกลาง
ภาพรวม	2.52	1.029	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงานโดยไม่ขอความคิดเห็นจากท่าน ($\bar{X}=2.96$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจซักถามทุกข์สุขของท่าน ($\bar{X}=2.95$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ข้อ เพื่อนร่วมงานหลีกเลี่ยงที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน ($\bar{X}=2.07$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ ด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำหน้าที่ประสานงานระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	2.82	.863	ปานกลาง
2. ปัญหาทางสุขภาพส่วนตัวของท่านทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	2.09	.866	น้อย
3. คู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวของท่านไม่เข้าใจภาระหน้าที่ในงานที่ท่านทำ	2.02	1.020	น้อย
4. ท่านไม่มีเวลาให้ครอบครัวทำให้เกิดปัญหาทะเลาะ เบาะแว้งในครอบครัว	2.44	1.096	น้อย
5. ท่านมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัว	2.83	1.058	ปานกลาง
6. ท่านได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม	3.19	1.031	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	2.05	1.044	น้อย
8. หลายครั้งที่ท่านรู้สึกว่ามีคนคอยจับผิดการปฏิบัติงานของท่าน	2.53	1.149	ปานกลาง
9. สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายในจังหวัดทำให้ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิต	3.43	1.080	ปานกลาง
10. มหาวิทยาลัยอยู่ไกลจากบ้านพักทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยในการเดินทาง	2.46	1.148	น้อย
11. นักศึกษามีความแตกต่างทางด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ทำให้ท่านยุ่งยากในการใช้เทคนิคและวิธีการสอน	2.75	.892	น้อย
12. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เคร่งเครียดทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย	2.81	1.092	ปานกลาง
13. สภาพห้องทำงานที่ท่านอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ไม่สะดวก	2.47	.915	น้อย

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
14. วัสดุ และสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา	3.41	1.001	ปานกลาง
15. ห้องทำงานของท่านไม่เป็นสัดส่วนทำให้ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	2.65	1.149	ปานกลาง
16. สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทำให้ท่านมีความรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน	2.45	.821	น้อย
17. ท่านไม่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	2.64	.671	ปานกลาง
ภาพรวม	2.65	0.994	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า คือ ข้อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายในจังหวัดทำให้ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิต ($\bar{X}=3.43$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ข้อ วัสดุ และสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา ($\bar{X}=3.41$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ข้อคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวของท่านไม่เข้าใจภาระหน้าที่ในงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=2.02$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ในภาพรวม

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	3.24	0.892	ปานกลาง
2. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.52	1.029	ปานกลาง
3. สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	2.65	0.994	ปานกลาง
ภาพรวม	2.80	0.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.24$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ($\bar{X}=2.65$) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

การวิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จะประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง รายละเอียดดังตารางที่ 4.6-4.9

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ด้านร่างกาย

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านร่างกาย			
1. ท่านมีอาการปวดศีรษะเมื่อต้องตรวจงานนักศึกษาเป็นจำนวนมาก	2.52	.970	ปานกลาง
2. ท่านมีอาการปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	2.30	.968	น้อย
3. ท่านมีอาการหายใจถี่ หรือหายใจขัดขณะทำการสอนนักศึกษา	1.89	1.075	น้อย
4. ท่านปวดกล้ามเนื้อ เกร็งบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่	2.51	1.039	ปานกลาง
5. ท่านปวดท้องในเวลาทำงานโดยไม่ทราบสาเหตุ	1.99	1.009	น้อย
6. ท่านมีร่างกายอ่อนแอลงมากกว่าเดิม เมื่อได้รับผิดชอบงานที่ทำในปัจจุบัน	2.31	1.044	น้อย

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ ด้านร่างกาย

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. ท่านอ่อนเพลียไม่อยากตื่นนอนในตอนเช้าของวันที่ต้องไปทำงาน	2.34	1.059	น้อย
8. ท่านรับประทานอาหารได้น้อยหรือมากกว่าปกติในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน	2.48	.829	น้อย
9. ท่านนอนไม่หลับตั้งแต่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานในปัจจุบัน	2.23	.943	น้อย
10. ท่านปวดเมื่อย เหนื่อยล้า หมดเร็วแรงเพราะต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อน	2.84	.927	ปานกลาง
11. ท่านมีร่างกายทรุดโทรมมากกว่าปกติ เนื่องจากการทุ่มเทให้กับการทำงาน	2.63	.936	ปานกลาง
12. ท่านมีอาการปากสั่น เสียงสั่น ในขณะที่ตอบคำถามหรืออธิบายเรื่องงานให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	2.33	1.094	ปานกลาง
ภาพรวม	2.36	0.991	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ท่านปวดเมื่อย เหนื่อยล้า หมดเร็วแรงเพราะต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อน ($\bar{X}=2.84$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้อ ท่านมีร่างกายทรุดโทรมมากกว่าปกติ เนื่องจากการทุ่มเทให้กับการทำงาน ($\bar{X}=2.63$) อยู่ระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ข้อท่านมีอาการหายใจถี่ หรือหายใจขัดขณะทำการสอนนักศึกษา ($\bar{X}=1.89$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นครราชสีมาชนครินทร์ ด้านจิตใจ

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านจิตใจ			
1. ท่านเบื่อหน่ายไม่อยากเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	2.22	1.098	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกท้อแท้ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ยอมรับในความสามารถ	2.47	1.076	ปานกลาง
3. ท่านท้อใจที่ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	2.54	.939	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกไม่พอใจที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขาดความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	2.65	.993	ปานกลาง
5. ท่านกังวลใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	2.75	1.001	ปานกลาง
6. ท่านโกรธเมื่อถูกกล่าวหาว่าสอนนักศึกษาอย่างด้อยประสิทธิภาพ	2.33	1.041	น้อย
7. ท่านรู้สึกอารมณ์เสื่อง่ายในขณะสอน	2.33	.859	น้อย
8. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในวิชาที่สอน	1.97	1.005	น้อย
9. ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเมื่อสอนดี ทำงานดี แต่ได้รับการประเมินผลงานต่ำ	2.45	.987	น้อย
10. ท่านกังวลกับการตัดสินใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ	2.52	.927	ปานกลาง
11. ท่านรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องแบกภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.73	1.036	ปานกลาง
12. ท่านกลุ่มใจกับเรื่องการตรวจประกันคุณภาพการศึกษา	2.58	1.095	ปานกลาง
13. ท่านรู้สึกเสียใจและท้อแท้เมื่อทำงานดีแต่ไม่ได้รับการพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นพิเศษ	2.47	.927	น้อย
14. ท่านรู้สึกกดดันเพราะงานที่ทำเกินขีดความสามารถ	2.49	.870	น้อย
15. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ไม่สามารถตอบสนองตามข้อเรียกร้องของบุคคลแวดล้อมในที่ทำงานได้	2.25	.924	น้อย
16. ท่านหงุดหงิดที่ไม่มีอำนาจจัดการงานในหน้าที่ได้ตามต้องการ	2.26	.947	น้อย
ภาพรวม	2.44	0.983	น้อย

จากตารางที่ 4.7 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ ท่านกังวลใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.75$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือข้อ ท่านรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องแบกภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.73$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ข้อท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในวิชาที่สอน ($\bar{X}=1.97$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านทำงานผิดพลาดบ่อย	2.22	.757	น้อย
2. ท่านหลงลืมรายละเอียดที่สำคัญในงานที่ทำ	2.22	.794	น้อย
3. ท่านสอนได้ไม่ดีเหมือนเมื่อก่อน	2.14	.826	น้อย
4. ท่านลังเลไม่กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	2.21	.835	น้อย
5. ท่านมาทำงานสาย ลา หรือขาดงานบ่อย	2.14	.725	น้อย
6. ท่านไม่ทุ่มเทในการทำงานเหมือนเมื่อก่อน	1.83	.900	น้อย
7. ท่านไม่ต้องการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1.71	.845	น้อย
8. ท่านตรวจงานนักศึกษาผิดพลาด	1.76	.809	น้อย
9. ยิ่งใช้เวลาทำงานมากขึ้น แต่ผลงานกลับมีข้อผิดพลาดมากขึ้นเรื่อยๆ	1.90	.728	น้อย
10. ท่านส่งงานที่รับผิดชอบตามกำหนด แต่รีบทำไป โดยไม่สนใจความถูกต้อง	1.95	.804	น้อย
ภาพรวม	2.01	0.802	น้อย

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านความสามารถในการปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อท่านทำงานผิดพลาดบ่อยกับข้อท่านหลงลืมรายละเอียดที่สำคัญในงานที่ทำ ($\bar{X}=2.22$) อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือข้อ

ท่านঙ্গেไม่กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=2.21$) อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้ายคือ ท่านไม่ต้องการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=1.71$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นครราชสีมาครินทร์ ในภาพรวม

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านจิตใจ	2.36	0.991	น้อย
2. ด้านร่างกาย	2.44	0.983	น้อย
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.01	0.802	น้อย
ภาพรวม	2.27	0.925	น้อย

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านร่างกาย (=3.44) อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ ด้านจิตใจ ($\bar{X}=2.36$) อยู่ในระดับน้อย และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.01$) อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนครราชสีมาครินทร์ จำแนกตามเพศ และตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ ด้วยการทดสอบตัวแปรสองระดับ และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	ชาย (n=100)		หญิง (n=75)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	3.18	.542	3.30	.577	-1.444	.368
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	2.70	.783	2.27	.609	4.003	.003*
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	2.63	.507	2.66	.495	-.437	.593
ภาพรวม	2.84	0.611	2.74	0.560	0.707	0.321

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามเพศ พบว่า อาจารย์เพศชาย (\bar{X} =2.84) มี
ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์เพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบด้านที่แตกต่างกัน คือ อาจารย์เพศชาย (\bar{X} =2.70) มีปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า อาจารย์เพศหญิง (\bar{X} =2.27) แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	ชาย (n=100)		หญิง (n=75)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	3.25	.594	3.13	.362	1.146	.002*
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	2.45	.698	2.81	.866	-2.589	.005*
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	2.63	.511	2.71	.455	-.858	.694
ภาพรวม	2.78	0.601	2.88	0.561	-0.767	0.234

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ($\bar{X}=2.88$) มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบด้านที่แตกต่างกันคือ

อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ($\bar{X}=3.25$) มีปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ มากกว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ($\bar{X}=3.13$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ($\bar{X}=2.81$) มีปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ($\bar{X}=2.45$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.222	4	.555	1.809	.129
	ภายในกลุ่ม	52.209	170			
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.829	4	1.457	2.733	.031*
	ภายในกลุ่ม	90.634	170	.533		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2.105	4	.526	2.148	.077
	ภายในกลุ่ม	41.645	170	.245		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.893	4	.473	2.411	.051
	ภายในกลุ่ม	33.359	170	.196		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุโดยรวม พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ่ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อายุ	\bar{X}	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
25 – 30 ปี	2.39	-	-.276*	-.346*	.083	.166
31 – 35 ปี	2.66	-	-	-.669*	.359	.442
36 – 40 ปี	2.73	-	-	-	.429	.512
41 – 50 ปี	2.31	-	-	-	-	.082
51 ปี ขึ้นไป	2.22	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อาจารย์ที่มีอายุ 25-30 ปี ($\bar{X}=2.39$) อาจารย์อายุ 31-35 ปี ($\bar{X}=2.66$) และอาจารย์อายุ 36-40 ปี ($\bar{X}=2.73$) มีปัจจัยความเครียดด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีอายุ 31-35 ปี ($\bar{X}=2.66$) และอาจารย์อายุ 36-40 ปี ($\bar{X}=2.73$) มีปัจจัยความเครียดด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.022	2	.011	.034	.966
	ภายในกลุ่ม	54.409	172	.316		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.478	2	.239	.428	.652
	ภายในกลุ่ม	95.985	172	.558		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	1.148	2	.574	2.317	.102
	ภายในกลุ่ม	42.602	172	.248		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.310	2	.155	.764	.467
	ภายในกลุ่ม	34.941	172	.203		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส
โดยรวมและรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีปัจจัยความเครียดที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.219	2	.110	.348	.707
	ภายในกลุ่ม	54.212	172	.315		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.419	2	6.709	13.896	.000*
	ภายในกลุ่ม	83.044	172	.483		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	.431	2	.216	.856	.427
	ภายในกลุ่ม	43.319	172	.252		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.641	2	.820	4.198	.017*
	ภายในกลุ่ม	33.611	172	.195		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ่ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่
ตามด้านสัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	2.96	-	.464	1.078
ปริญญาโท	2.50	-	-	-.614*
ปริญญาเอก	1.88	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X}=2.50$) และอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=1.88$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่
ตามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	2.95	-	.156	.378
ปริญญาโท	2.79	-	-	-.222*
ปริญญาเอก	2.57	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

($\bar{X}=2.79$) และอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=2.57$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.436	2	2.218	7.630	.001*
	ภายในกลุ่ม	49.995	172	.291		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.092	2	7.546	15.951	.000**
	ภายในกลุ่ม	81.371	172	.473		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	6.135	2	3.067	14.025	.000**
	ภายในกลุ่ม	37.616	172	.219		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.500	2	3.250	19.442	.000**
	ภายในกลุ่ม	28.752	172	.167		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ่ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาโท	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาเอก	ไม่ศึกษาต่อ
กำลังศึกษาต่อปริญญาโท	3.25	-	.431	-.044*
กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก	2.82	-	-	-.475*
ไม่ศึกษาต่อ	3.30	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท ($\bar{X}=3.25$) และอาจารย์ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.30$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=2.82$) และอาจารย์ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.30$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาโท	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาเอก	ไม่ศึกษาต่อ
กำลังศึกษาต่อปริญญาโท	3.25	-	1.128	.774
กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก	2.12	-	-	-.354*
ไม่ศึกษาต่อ	2.47	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า

อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=2.12$)และอาจารย์ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ($\bar{X}=2.47$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาโท	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาเอก	ไม่ศึกษาต่อ
กำลังศึกษาต่อปริญญาโท	3.05	-	.746	.412
กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก	2.30	-	-	-.334*
ไม่ศึกษาต่อ	2.64	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า

อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=2.30$) และอาจารย์ที่ไม่ได้ศึกษา ($\bar{X}=2.64$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยแต่ละด้าน โดยภาพรวม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาโท	กำลังศึกษาต่อ ปริญญาเอก	ไม่ศึกษาต่อ
กำลังศึกษาต่อปริญญาโท	3.18	-	.768	.382
กำลังศึกษาต่อปริญญาเอก	2.41	-	-	-.386*
ไม่ศึกษาต่อ	2.80	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยภาพรวม พบว่า

อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X}=2.41$) และอาจารย์ที่ไม่ได้ศึกษา ($\bar{X}=2.80$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.809	4	.702	2.313	.060
	ภายในกลุ่ม	51.622	170	.304		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.023	4	1.506	2.830	.026*
	ภายในกลุ่ม	90.440	170	.532		
	รวม	96.463	174			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	.912	4	.228	.905	.463
	ภายในกลุ่ม	42.838	170	.252		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.516	4	.129	.632	.641
	ภายในกลุ่ม	34.735	170	.204		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ่ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เปรียบเทียบรายคู่
ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	15,000 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	35,001 บาท ขึ้น ไป
15,000 - 20,000 บาท	2.73	-	.338	.286	.143	.794
20,001 - 25,000 บาท	2.40	-	-	-.052*	-.195*	.455
25,001 - 30,000 บาท	2.45	-	-	-	-.143*	.507
30,001 - 35,000 บาท	2.59	-	-	-	-	.650
35,001 บาท ขึ้นไป	1.94	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า

อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ($\bar{X}=2.40$) และอาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ($\bar{X}=2.45$) มีปัจจัยที่ส่งต่อผลความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ($\bar{X}=2.45$) และอาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ($\bar{X}=2.59$) มีปัจจัยที่ส่งต่อผลความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	16.629	10	1.663	7.214	.000**
	ภายในกลุ่ม	37.802	164	.231		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.803	10	2.080	4.509	.000**
	ภายในกลุ่ม	75.660	164	.461		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	7.109	10	.711	3.182	.001**
	ภายในกลุ่ม	36.641	164	.223		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.039	10	.904	5.655	.000**
	ภายในกลุ่ม	26.213	164	.160		
	รวม	35.251	174			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน โดยภาพรวม พบว่าอาจารย์ที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกๆ ด้านมีผลเป็นปัจจัยให้อาจารย์เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ่ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สังกัดหน่วยงาน	\bar{X}	ว.เทคนิค	ว.นครราชสีมา	ว.เกษตรฯ	ว.การอาชีพตาก ไป	พยาบาลศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	เกษตรศาสตร์	วิทยาการจัดการ	แพทยศาสตร์	ศิลปศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สถาบันอิสลามฯ
ว.เทคนิคนครราชสีมา	3.16	-	-.010*	.780	-.010*	.447	-.367*	-.065*	.639	-.876*	-.276*	-.040*	
ว.เกษตรฯ	3.15	-	-	-.790*	.000**	.437	-.377*	-.075*	.683	-.883*	-.286*	-.050*	
ว.การอาชีพตากไป	3.94	-	-	-	.790	1.22	.412	.715	1.47	-.093*	.503	.740	
พยาบาลศาสตร์	3.15	-	-	-	-	.437	-.377*	-.075*	.683	-.883*	-.286	.050	
วิศวกรรมศาสตร์	2.71	-	-	-	-	-	-.814*	-.512*	.245	-1.320*	-.724	-.487*	
เกษตรศาสตร์	3.52	-	-	-	-	-	-	.302	1.060	-.506*	.090	.327	
วิทยาการจัดการ	3.22	-	-	-	-	-	-	-	.758	-.808*	-.211*	.025	
แพทยศาสตร์	2.46	-	-	-	-	-	-	-	-	-1.566*	-.970*	-.733*	
ศิลปศาสตร์	4.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.596	.833	
วิทยาศาสตร์ฯ	3.43	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.236	
สถาบันอิสลามฯ	3.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส ($\bar{X}=3.16$) อาจารย์สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ($\bar{X}=3.15$), อาจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=3.15$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=3.52$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.43$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=3.20$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ($\bar{X}=3.15$), อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.94$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=3.52$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=3.22$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$), อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.43$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=3.20$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.94$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=3.15$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=3.52$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=3.22$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$) และอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.43$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}=3.71$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=3.52$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=3.22$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$), อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.43$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=3.20$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดอาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=3.52$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=3.22$) , อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=4.03$), อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.43$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=3.20$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.46$), อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.43$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=3.20$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.27 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนครราชสีมาครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สังกัดหน่วยงาน	\bar{X}	ว.เทคนิค นครราชสีมา	ว.เกษตรฯ	ว.การอาชีพตาก ไป	พยาบาลศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	เกษตรศาสตร์	วิทยาการจัดการ	แพทยศาสตร์	ศิลปศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สถาบันอิสลามฯ
ว.เทคนิคนครราชสีมา	2.99	-	.783	.122	.825	.870	.473	.517	.775	.280	.620	.832
ว.เกษตรฯ	2.20	-	-	-.661*	.041*	.086	-.309*	-.266*	-.008*	-.502*	-.162*	.048
ว.การอาชีพตากไป	2.87	-	-	-	.703	.748	.351	.395	.653	.158	.498	.710
พยาบาลศาสตร์	2.16	-	-	-	-	.044	-.351*	-.308*	-.050*	-.544*	-.204*	.006*
วิศวกรรมศาสตร์	2.12	-	-	-	-	-	-.396*	-.353*	-.094*	-.589*	-.249*	-.038*
เกษตรศาสตร์	2.51	-	-	-	-	-	-	.043	.301	-.192*	.147	.358
วิทยาการจัดการ	2.47	-	-	-	-	-	-	-	.258	-.236*	.103	.315
แพทยศาสตร์	2.21	-	-	-	-	-	-	-	-	-.494*	-.154*	.056
ศิลปศาสตร์	2.71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.340	.551
วิทยาศาสตร์	2.37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.211
สถาบันอิสลามฯ	2.16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

สังกัดหน่วยงาน	\bar{X}	ว.เทคนิค นราธิวาส	ว.เกษตรฯ	ว.การอาชีพตาก ใบ	พยาบาลศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	เกษตรศาสตร์	วิทยาการจัดการ	แพทยศาสตร์	ศิลปศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สถาบันอิสลามฯ
ว.เทคนิคคนราธิวาส	2.63	-	.006*	-.518*	-.064*	.395	-.141*	.023	-.169*	-.555*	.064	.057
ว.เกษตรฯ	2.62	-	-	-.525	-.071*	.388	-.147*	.017*	-.176*	-.562*	.057	.050
ว.การอาชีพตากใบ	3.15	-	-	-	.454	.913	.377	.542	.349	-.036*	.583	.576
พยาบาลศาสตร์	2.69	-	-	-	-	.459	-.076*	.088	-.105	-.491*	.128	.122
วิศวกรรมศาสตร์	2.23	-	-	-	-	-	-.902	-.701	-.1152*	-.950*	-.330*	-.337*
เกษตรศาสตร์	2.77	-	-	-	-	-	-	.165	-.028	-.414*	.205	.198
วิทยาการจัดการ	2.61	-	-	-	-	-	-	-	-.193	-.579*	.040	.033*
แพทยศาสตร์	2.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-.385*	.234	.227
ศิลปศาสตร์	3.18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.619	.613
วิทยาศาสตร์ฯ	2.56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.006*
สถาบันอิสลามฯ	2.57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส ($\bar{X}=2.63$) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ($\bar{X}=2.62$), อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.15$), อาจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=2.69$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.61$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.80$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ($\bar{X}=2.62$), อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.15$), อาจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=2.69$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.61$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.80$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.15$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=2.69$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.80$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}=2.23$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.61$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.80$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.56$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=2.57$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

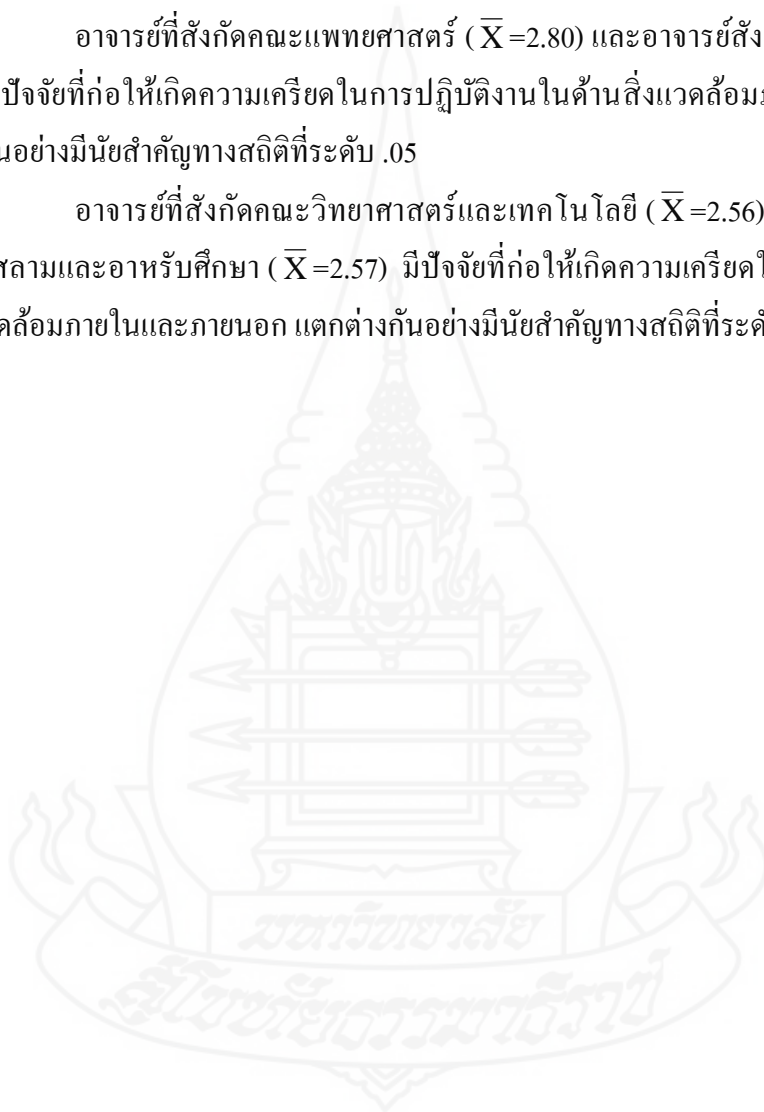
อาจารย์ที่สังกัดอาจารย์สังกัดอาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.80$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$) มีปัจจัยที่

ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.61$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ (=2.80) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=3.18$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.80$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ (=3.18) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.56$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=2.57$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.29 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยแต่ละด้าน โดยภาพรวม

สังกัดหน่วยงาน	\bar{X}	ว.เทคนิค นราธิวาส	ว.เกษตรฯ	ว.การอาชีพตาก ใบ	พยาบาลศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	เกษตรศาสตร์	วิทยาการจัดการ	แพทยศาสตร์	ศิลปศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สถาบันอิสลามฯ
ว.เทคนิคคนราธิวาส	2.92	-	.266	-.392*	.256	.570	-.002*	.158	.432	-.382*	.136	.283
ว.เกษตรฯ	2.66	-	-	-.659*	-.009*	.304	-.269*	-.108*	.166	-.649*	-.130*	.016*
ว.การอาชีพตากใบ	3.32	-	-	-	.649	.963	.390	.550	.825	.009*	.528	.675
พยาบาลศาสตร์	2.67	-	-	-	-	.313	-.259*	-.098*	.175	-.639*	-.120*	.026
วิศวกรรมศาสตร์	2.35	-	-	-	-	-	-.573*	-.412*	-.137*	-.953*	-.434*	-.287*
เกษตรศาสตร์	2.93	-	-	-	-	-	-	.160	.435	-.380*	.138	.285
วิทยาการจัดการ	2.77	-	-	-	-	-	-	-	.274	-.541*	-.022*	.124
แพทยศาสตร์	2.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-.815*	-.296*	-.149*
ศิลปศาสตร์	2.31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.578	.665
วิทยาศาสตร์	2.79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.147
สถาบันอิสลามฯ	2.64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยโดยภาพรวม พบว่า

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส ($\bar{X}=2.92$), อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.32$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.93$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ($\bar{X}=2.66$), อาจารย์สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.32$), อาจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=2.67$) อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.93$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.79$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=2.64$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยการอาชีพตากใบ ($\bar{X}=3.32$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ($\bar{X}=2.67$) อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.93$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.79$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=2.64$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดวิศวกรรมศาสตร์ ($\bar{X}=2.35$), อาจารย์สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.93$), อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.49$) อาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.49$) และอาจารย์สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=2.64$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ ($\bar{X}=2.93$) และอาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=2.77$), อาจารย์ที่สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) และอาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.49$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X}=2.49$) อาจารย์ที่สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ($\bar{X}=2.31$) อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X}=2.49$) และอาจารย์ที่สังกัดสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา ($\bar{X}=2.64$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพภายในหน่วยงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.722	2	2.361	8.169	.000*
	ภายในกลุ่ม	49.709	172	.289		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.737	2	.869	1.577	.209
	ภายในกลุ่ม	94.726	172	.551		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	.366	2	.183	.725	.486
	ภายในกลุ่ม	43.384	172	.252		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.933	2	.467	2.339	.100
	ภายในกลุ่ม	34.318	172	.200		
	รวม	35.251	174			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพภายในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพภายในมหาวิทยาลัย
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ

สถานภาพภายใน มหาวิทยาลัย	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานบรรจุ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.25	-	-.142	.335
พนักงานบรรจุ	3.39	-	-	.478
ลูกจ้างชั่วคราว	2.91	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามสถานภาพภายในหน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยโดยภาพรวม พบว่า

อาจารย์ที่เป็นข้าราชการ ($\bar{X}=3.25$) และอาจารย์ที่เป็นพนักงานบรรจุ ($\bar{X}=2.39$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.855	4	.214	.679	.608
	ภายในกลุ่ม	53.576	170	.315		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.686	4	2.171	4.206	.003*
	ภายในกลุ่ม	87.777	170	.516		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2.255	4	.564	2.310	.060
	ภายในกลุ่ม	41.495	170	.244		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.870	4	.467	2.380	.054
	ภายในกลุ่ม	33.382	170	.196		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์พบว่า อาจารย์ที่มีอายุงานการเป็นอาจารย์สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.33 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน
เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อายุงานการเป็น อาจารย์สอน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-25 ปี	25 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	2.38	-	-.132	-.748	-.168	.150
5-10 ปี	2.51	-	-	-.616	.580	.898
11-15 ปี	3.13	-	-	-	-.580*	.318
16-25 ปี	2.55	-	-	-	-	-.318*
25 ปี ขึ้นไป	2.23	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม พบว่า

อาจารย์ที่มีน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=2.38$), อาจารย์อายุ 5-10 ปี ($\bar{X}=2.51$) และ อาจารย์อายุ 11-15 ปี ($\bar{X}=3.13$) และอาจารย์อายุ 16-25 ปี ($\bar{X}=2.55$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่มี อาจารย์อายุ 5-10 ปี ($\bar{X}=2.51$) และอาจารย์อายุ 11-15 ปี ($\bar{X}=3.13$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจารย์ที่มีอายุ 11-15 ปี ($\bar{X}=3.13$) และอาจารย์อายุ 16-25 ปี ($\bar{X}=2.55$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจารย์ที่มีอาจารย์อายุ 16-25 ปี ($\bar{X}=2.55$) และอาจารย์อายุ 25 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=2.23$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.687	2	.344	1.099	.335
	ภายในกลุ่ม	53.744	172	.312		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.431	2	10.215	23.109	.000**
	ภายในกลุ่ม	76.032	172	.442		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2.941	2	1.471	6.199	.003*
	ภายในกลุ่ม	40.809	172	.237		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.952	2	1.476	7.861	.001**
	ภายในกลุ่ม	32.299	172	.188		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีโดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่มีระดับชั้นการสอนที่ต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม และด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นปัจจัยให้อาจารย์เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เปรียบเทียบรายคู่
ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับชั้นปีที่สอน	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี
ปวช.	2.98	-	-.065*	.696
ปวส.	3.05	-	-	.761
ปริญญาตรี	2.28	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม พบว่า อาจารย์ที่สอนระดับปวช. ($\bar{X}=2.98$) และอาจารย์ที่สอนระดับ ปวส. ($\bar{X}=3.05$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เปรียบเทียบรายคู่
ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

ระดับชั้นปีที่สอน	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี
ปวช.	2.56	-	-.365*	-.027*
ปวส.	2.93	-	-	.338
ปริญญาตรี	2.59	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า อาจารย์ที่สอนระดับปวช. ($\bar{X}=2.56$), อาจารย์ที่สอนระดับ ปวส. ($\bar{X}=2.93$) และอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=2.59$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิด

ความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เปรียบเทียบรายคู่
ในปัจจัยโดยภาพรวม

ระดับชั้นปีที่สอน	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี
ปวช.	2.94	-	-.083	.231
ปวส.	3.02	-	-	.315
ปริญญาตรี	2.71	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามระดับชั้นปีที่สอน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยโดยภาพรวม พบว่า อาจารย์ที่สอนระดับปวช. ($\bar{X}=2.94$) และอาจารย์ที่สอนระดับ ปวส. ($\bar{X}=3.02$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	.639	2.068	.130
	ภายในกลุ่ม	53.153	172	.309		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.214	2	6.607	13.650	.000**
	ภายในกลุ่ม	83.250	172	.484		
	รวม	96.463	174			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	4.255	2	2.128	9.266	.000**
	ภายในกลุ่ม	39.495	172	.230		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.965	2	1.482	7.897	.001**
	ภายในกลุ่ม	32.287	172	.188		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม และด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นปัจจัยให้อาจารย์เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ่ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.39 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จำนวนรายวิชาที่สอน	\bar{X}	1-3รายวิชา (กลุ่ม 1)	4-6 รายวิชา (กลุ่ม 2)	7-9 รายวิชา (กลุ่ม 3)
1-3 รายวิชา (กลุ่ม 1)	2.28	-	-.545	.082
4-6 รายวิชา (กลุ่ม 2)	2.82	-	-	.628
7-9 รายวิชา (กลุ่ม 3)	2.20	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า

อาจารย์ที่สอนจำนวนรายวิชา 1-3 รายวิชา ($\bar{X}=2.28$) และอาจารย์ที่สอนจำนวนรายวิชา 4-6 รายวิชา ($\bar{X}=2.82$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.40 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

จำนวนรายวิชาที่สอน	\bar{X}	1-3รายวิชา (กลุ่ม 1)	4-6 รายวิชา (กลุ่ม 2)	7-9 รายวิชา (กลุ่ม 3)
1-3 รายวิชา (กลุ่ม 1)	2.62	-	-.119	.681
4-6 รายวิชา (กลุ่ม 2)	2.74	-	-	.801
7-9 รายวิชา (กลุ่ม 3)	1.94	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า

อาจารย์ที่สอนจำนวนรายวิชา 1-3 รายวิชา ($\bar{X}=2.62$) และอาจารย์ที่สอนจำนวนรายวิชา 4-6 รายวิชา ($\bar{X}=2.74$) มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาระหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.813	2	.407	1.304	.274
	ภายในกลุ่ม	53.618	172	.312		
	รวม	54.431	174			
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.455	2	3.227	6.167	.003*
	ภายในกลุ่ม	90.009	172	.523		
	รวม	96.463	174			
สิ่งแวดล้อมภายในและ ภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	1.433	2	.717	2.913	.057
	ภายในกลุ่ม	42.317	172	.246		
	รวม	43.750	174			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.838	2	.919	4.731	.010*
	ภายในกลุ่ม	33.413	172	.194		
	รวม	35.251	174			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ในภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม เป็นปัจจัยให้อาจารย์เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเซฟเฟ เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.42 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์
 เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จำนวนรายวิชาที่สอน	\bar{X}	1-10 ชั่วโมง สอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 1)	11-20 ชั่วโมง สอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 2)	21-30 ชั่วโมง สอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 3)
1-10 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 1)	2.25	-	-.427*	-.296*
11-20 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 2)	2.68	-	-	.130
21-30 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 3)	2.55	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า

อาจารย์ที่มีชั่วโมงสอน/สัปดาห์ 1-10 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 1) ($\bar{X}=2.25$) จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ 11-20 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 2) ($\bar{X}=2.68$) และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ 21-30 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 3) ($\bar{X}=2.55$) มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.43 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
 นราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์
 เปรียบเทียบรายคู่ในปัจจัย โดยภาพรวม

จำนวนรายวิชาที่สอน	\bar{X}	1-10 ชั่วโมง สอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 1)	11-20 ชั่วโมง สอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 2)	21-30 ชั่วโมง สอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 3)
1-10 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 1)	2.67	-	-.219	-.054
11-20 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 2)	2.89	-	-	.164
21-30 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 3)	2.73	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวม พบว่า

อาจารย์ที่มีชั่วโมงสอน/สัปดาห์ 1-10 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 1) ($\bar{X}=2.67$) จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ 11-20 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 2) ($\bar{X}=2.89$) และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ 21-30 ชั่วโมงสอน/สัปดาห์ (กลุ่ม 3) ($\bar{X}=2.73$) มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ตารางที่ 4.44 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตามรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน		ภาระหน้าที่ รับผิดชอบ	สัมพันธ์ภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	สิ่งแวดล้อม ภายในภายนอก
ภาระหน้าที่ รับผิดชอบ	Pearson Correlation	1	.191*	.405**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000
	N	175	175	175
สัมพันธ์ภาพกับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	.191*	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000
	N	175	175	175
สิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอก	Pearson Correlation	.405**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	175	175	175

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 310 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 7 คณะ 3 วิทยาลัย 1 สถาบัน รวม 175 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

ตอนที่ 2 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานการเป็นอาจารย์ ระดับชั้นที่สอน จำนวนรายวิชาที่สอน และจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติด้านภาระงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมภายในภายนอก และภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อมภายในภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคล

1) เพศ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

2) ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ อายุ 25-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

3) สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และสถานภาพหม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

4) ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับการศึกษาน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

5) การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาต่อจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

6) รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา คือ 15,000-20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และรายได้ต่อเดือนน้อยที่สุด 30,001-35,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

7) สังกัดหน่วยงาน ส่วนใหญ่สังกัดวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ สังกัดหน่วยงานน้อยที่สุด คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

8) ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 และรองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9

9) สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบรรจุ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

10) อายุงานการเป็นอาจารย์สอน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ 5-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และน้อยที่สุด 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

11) ระดับชั้นปีที่สอน ส่วนใหญ่ สอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมา คือ ระดับ ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และน้อยที่สุด คือ ระดับ ปวช. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

12) จำนวนรายวิชาที่สอน ส่วนใหญ่ มีจำนวนรายวิชาที่สอนอยู่ระหว่าง 1-3 รายวิชา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ 4-6 รายวิชา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 และน้อยที่สุด คือ 7-9 รายวิชา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

13) จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ อยู่ระหว่าง 11-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมา คือ 1-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และน้อยที่สุด คือ 21-30 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

1.3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านภาระงานที่รับผิดชอบ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24$)

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.52$)

3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.65$)

1.3.3 วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.27$)

1.3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

10) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีอายุงานการเป็นอาจารย์สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

11) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีระดับชั้นที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

12) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

13) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

2.1.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านภาระงานที่รับผิดชอบ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านภาระงานที่รับผิดชอบ มากที่สุด คือ ข้อ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานของท่าน

($\bar{x}=3.62$) รองลงมาคือ ข้อ อาจารย์ที่ต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาเร่งด่วนหรือได้รับมอบหมายงานที่มีเวลาในการทำงานน้อย ($\bar{x}=3.61$) และอาจารย์ต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่จนเกินควร ($\bar{x}=3.57$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพิ่งก่อตั้งทำให้ยังขาดงบประมาณในการว่าจ้างบุคลากรเพิ่ม จึงทำให้อาจารย์แต่ละท่านต้องมีการะงานเพิ่ม เพื่อให้เพียงพอกับภาระงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นงานสอนและงานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ($\bar{x}=3.50$) ปัจจัยเหล่านี้จึงมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา คุณงามมาก (2555) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนทำให้ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น อีกทั้งการรับรองจาก สมศ. ยังมีส่วนสร้างความกดดันแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐด้วย แต่ถึงอย่างนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐก็ จำเป็นต้องปฏิบัติตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. ที่กำหนดขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ จะเห็นได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในปัจจุบัน

2.1.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับและเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงานโดยไม่ขอความคิดเห็นจากท่าน ($\bar{x}=2.95$) ข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจซักถามทุกข์สุขของท่าน ($\bar{x}=2.95$) และข้อ เพื่อนร่วมงานหลีกเลี่ยงที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน ($\bar{x}=2.07$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เกิดจากหลอมรวมของสถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส อาจารย์ส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการบริหารงานแบบเก่าๆ ยังไม่สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบของมหาวิทยาลัย เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยส่วนราชการต่างๆ ก็ใหญ่ขึ้นตามตัว ระบบการบริหารงานก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของมหาวิทยาลัยด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คิวิกและคิวิก (Quick and Quick, 1984) สเตียร์ส (Steers, 1984, อ้างถึงใน วิทญา ตันอารีย์ 2551: 14) ได้สรุปผลการวิจัยว่า ความเครียดของอาจารย์เป็นผลมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ 1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวอาจารย์เอง ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ บุคลิกภาพ การเชื่ออำนาจภายใน ภายนอกตน 2. ปัจจัยด้านกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี 3. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรืองานที่ทำ ได้แก่ นโยบายโครงสร้าง ขนาด ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแนวคิดของทอฟฟเนอร์ และเฟลส์ (Pffinner & Fels, 1967: 4) อ้างถึงใน กนิษฐา พรรณเชษฐ์ 2548: 27) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาข้อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ข้อมที่จะก่อคุณในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดภาวะสมดุล เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

2.2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภายในและภายนอก พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายในจังหวัดทำให้ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิต ($\bar{x}=3.43$) เนื่องจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตั้งอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ และจังหวัดใกล้เคียง นับจากปี พ.ศ. 2546 จนถึง ณ ปัจจุบันนี้สถานการณ์ความไม่สงบก็ยังคงมีอยู่เป็นระยะๆ โดยเฉพาะกับครู อาจารย์ในพื้นที่ และที่สำคัญ ขณะนี้ยังไม่มีวิธีการใดที่สามารถหยุดยั้งสิ่งนี้ได้ ทางภาครัฐทำได้ดีที่สุดคือการเยียวยา ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ การอยู่ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมที่แตกต่างกันหลายเชื้อชาติ ศาสนา ข้อมส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป หากไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่น ประชาชนด้วยกันเองสามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างสงบบนความแตกต่าง แต่ ณ ปัจจุบันไม่มีบุคคลใด หรือองค์กรใด สรุปได้ว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ จงกล (2551) ที่ศึกษาเรื่องความเครียดและการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความไม่สงบในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นปัจจัยเดียวที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยความไม่ปลอดภัยขณะเดินทาง การดำเนินชีวิตตกอยู่ในสภาวะความกลัวที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมาย และการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่คุ้มกับค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับ เป็นสามประเด็นแรกที่มีคะแนนระดับสูง

2.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

วิเคราะห์ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.27$) นั่นแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง มองโลกในแง่ดี ถึงจะ

มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมาก และมีปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ตาม ดังเช่นผลสำรวจในข้อที่ว่า ท่านกังวลใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=2.75$) รองลงมาคือข้อ ท่านรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องแบกภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=2.73$) เมื่อมองในอีกแง่มุมก็จะพบว่าความเครียดจากปัจจัยเหล่านี้เป็นเรื่องดี เพราะเป็นกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความมุ่งมั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเลอร์ และคีน (Miller and Keane ,1972: 915-916) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับเหตุการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ทำให้เกิดสภาวะที่ทางร่างกายและจิตใจต้องการตอบสนอง หรือตื่นตัวต่อสิ่งเร้าที่จู่โจมเข้ามา หรือตอบสนองต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งทำให้ร่างกายเกิดการปรับตัวเพื่อเตรียมรับกับความกดดันต่างๆ รวมทั้งอาจเป็นสถานการณ์ที่ถูกฉุนหรือเป็นอันตรายก็ได้ หากเกิดภาวะความเครียดขึ้นและบุคคลสามารถปรับตัวได้ หรือได้รับการแก้ไขก็จะมีโอกาสและทำให้เกิดการผ่อนคลาย แต่หากไม่สามารถปรับตัวหรือไม่สามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ เช่น ความวิตกกังวล ซึมเศร้า เป็นต้น

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3.1 จำแนกตามเพศ

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ บุคลากรในการสอนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของปริมาณงานในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์เพศชาย หรืออาจารย์เพศหญิง ทุกคนล้วนต่างก็มีภาระหน้าที่ในการสอน และหน้าที่พิเศษพอๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิษฐ์ชัย ศิริปัด (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของข้าราชการครู อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การทำงานของครู ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย จะได้รับมอบหมายงานไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครู ทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การสอนตามหลักสูตร การให้บริการทางการศึกษา ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย ดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน รวมถึงการร่วมรับผิดชอบงาน โครงการอื่นๆ และกิจกรรมในโรงเรียนก็เป็นในลักษณะเดียวกัน ซึ่งทั้งเพศหญิงและเพศชายจะได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน เหมาะสม

กับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ตรงตามสาขาที่จบการศึกษามา และมีการแบ่งงานกันอย่าง ยุติธรรมจึงทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ

2.3.2 จำแนกตามอายุ

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยที่ ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากการหลอมรวมตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยัง ยึดติดอยู่กับระบบการทำงานแบบที่นิ่ง อาจารย์ที่มีอายุน้อยยังให้เกียรติและเคารพเชื่อฟังอาจารย์ที่ มีอายุมากกว่า มีลักษณะการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาจารย์ที่มีอายุน้อยยังต้องการ คำปรึกษา แนะนำ จากอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้อาจารย์ที่อายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร นิลทวิ (2550) ศึกษาเรื่องสาเหตุและแนวทางการลดความเครียดของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายช่างในบริษัท ไทย โทเรซินเทคส์ จำกัด กรุงเทพฯ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) ศึกษาเรื่อง ความกดดันและ ความเครียดของข้าราชการครูใน อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความ กัดดันของข้าราชการครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ และได้อธิบายไว้ว่า อาจ เนื่องมาจากว่า ข้าราชการครูในปัจจุบันอายุเริ่มต้นของการทำงานสามารถทำหน้าที่ของการสอน หรือ หน้าที่นอกเหนือจากการสอน สามารถทำได้เหมือนกันในทุกๆ ระดับอายุ และหน้าที่ที่ได้รับอยู่ ส่วนใหญ่ก็เป็นหน้าที่เดิมๆ ซ้ำๆ เป็นเวลาหลายๆ ปี และระบบการทำงานของข้าราชการครูยังเป็น แบบสมัยเดิมคือไม่ค่อยมีความกระตือรือร้น การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ ประกอบกับระดับอายุของ ผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่ในงานวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จึงอาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่จะเห็นว่าตนเองประกอบอาชีพข้าราชการครูเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว หน้าที่ที่ ได้รับก็เป็นเหมือนเดิมอยู่เป็นประจำ จึงมีความชำนาญในหน้าที่ ที่ได้รับ

2.3.3 จำแนกตามสภาพการสมรส

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีสถานภาพการสมรสที่ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน อาจ เนื่องมาจากอาจารย์เป็นประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่จะยึดถือวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา อยู่แบบครอบครัวใหญ่ ไม่ว่าอาจารย์จะมีสถานภาพสมรส โสด หรือ หม้าย มักจะได้รับแรง สนับสนุนทั้งร่างกาย และแรงใจ จากบุคคลในครอบครัวเป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นสถานภาพการ สมรส จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ทศพล บุญธรรม (2547) ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีภาวะความเครียดจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างกำลังศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น ส่วนใหญ่แล้วจะศึกษาต่อภาคนอกเวลาราชการ แต่ในขณะที่เดียวกันต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบทั้งงานสอน งานวิจัย งาน โครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้อาจารย์มีภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวรรณ กรเพ็ชร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ วิทยาลัย บริษัทร้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รายได้ภาระหนี้สิน และสถานภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.5 จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีนโยบายส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การมอบหมายงานในหน้าที่พิเศษ หรืองานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยการมอบหมายงานในหน้าที่ดังกล่าวก็จะลดน้อยลง เพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลาในการศึกษาต่อ หน้าที่หลัก ๆ จึงอยู่ที่อาจารย์ ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ จึงทำให้อาจารย์ที่ไม่ได้ศึกษาต่อมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับอาจารย์ที่ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลเลซ (Wallace 1979: 457-458, อ้างถึงใน ประพันธ์ แฟ้มคลองหอม 2540: 28-29) ได้ว่าสาเหตุของความเครียดแบ่งออกเป็น 2 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุภายใน เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง 2) สาเหตุภายนอก ส่วนใหญ่เป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น สาเหตุในครอบครัว เช่น การตั้งครก การไม่ปรองดองกันของบุคคลในครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้ง การอิจฉา การเสียชีวิตของบุคคลในครอบครัว และสาเหตุเกิดจากสังคมภายนอก เช่น การไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง

การศึกษาต่อ การเข้าทำงานใหม่ การเปลี่ยนนิสัยการนอน เพราะต้องทำงานกลางคืน การเปลี่ยนกิจกรรมทางสังคม การเปลี่ยนที่อยู่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3.6 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ค่าครองชีพต่างๆ ยังไม่สูงมากนักถ้าเทียบกับเมืองใหญ่ ส่วนอาจารย์ที่มาจากต่างจังหวัด มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการในการให้อยู่บ้านพักของมหาวิทยาลัย ทำให้อาจารย์ลดค่าใช้จ่ายในส่วนของการเช่าบ้านได้ ประกอบกับภาครัฐที่มีการสนับสนุนเงินค่าเลี้ยงดูในพื้นที่สามจังหวัดชายภาคใต้เป็นประจำทุกเดือน จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวรรณ กรเพชร (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ กรณีศึกษา บริษัทด้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน รายได้ภาระหนี้สิน และสถานภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.7 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงกำลังพัฒนามหาวิทยาลัยไม่ว่าจะด้านวิชาการ ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านกายภาพ อาจารย์ทุกคนในมหาวิทยาลัยต่างมีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยกันหมดทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นภาระงานสอน ภาระหน้าที่พิเศษ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย เพราะต่างรู้ดีว่ามหาวิทยาลัยต้องการกำลังกาย กำลังใจ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เพราะฉะนั้นตำแหน่งทางวิชาการ จึงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา คูงามมา (2555) ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ ต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.8 จำแนกตามสังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีสังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ยังไม่ได้มอบอำนาจเบ็ดเสร็จให้ส่วนราชการ การบริหารจัดการส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารสูงสุด ประกอบกับมหาวิทยาลัยเกิดจากการหลอมรวมของสถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส บางคณะ วิทยาลัย สถาบัน ยังยึดติดกับการบริหารงานแบบเดิม ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการบริหารงานแบบใหม่ ดังนั้นผลที่ตามมาย่อมทำให้อาจารย์มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทญา ดันอารีย์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น สำนักงานอธิการบดี กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณบดีแต่ละคณะ ตลอดจนสาขาวิชาที่ทำการเรียนการสอนด้านสุขภาพในมหาวิทยาลัยควรนำข้อมูลไปใช้ในการจัดหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษา จัดแผนการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานถึงวิธีการในการปรับตัวเมื่อเผชิญกับความเครียดการจัดการความเครียดของตนเอง ตลอดจนหาแนวทางในการปรับปรุงสภาพของการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด

2.3.9 จำแนกตามสถานภาพภายในมหาวิทยาลัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีสถานภาพภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ดังนั้นไม่ว่าอาจารย์จะมีสถานภาพภายในมหาวิทยาลัยเป็นอาจารย์ อาจารย์บรรจุน อาจารย์ลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งใดก็ตาม อาจารย์แต่ละท่านก็มีภาระหน้าที่รับผิดชอบพอๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา กุงามมา (2555) ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ ต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.10 จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีอายุงานการเป็นอาจารย์สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เกิดจากการหลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ระบบงานในส่วนราชการยังคงเป็นแบบพึ่งพาอาศัยกัน อาจารย์รุ่นใหม่ยังต้องการ

คำปรึกษา แนะนำจากอาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นงานเกี่ยวกับการสอน หรือการใช้ชีวิตประจำวันในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาเพราะประชาชนในพื้นที่มีวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาที่หลากหลาย ประกอบกับเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงทำให้อายุงานในการสอนของอาจารย์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล พยอมรัมย์ (2548: 221 อ้างถึงในรัชนิ ว่องวิวัฒน์ไวยุทธะ 2549: 49) กล่าวว่า เมื่อบุคคลต้องอยู่ในองค์กรหรือที่ทำงานที่มีบุคคลที่หลากหลายที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยหลายคนอาจเกิดปัญหา ว่าควรทำอย่างไร หรือเริ่มต้นอย่างไรดี จึงจะมีเพื่อนหรือคนรู้จักได้ไม่น้อยกว่าคนอื่น คงไม่มีใครมีความสุขกับการอยู่คนเดียววนาน ๆ หรือว่าอยู่อย่างโดดเดี่ยวในที่ทำงาน และแน่นอนว่าเราต้องการมีเพื่อนมากกว่าการมีศัตรูในที่ทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยว การมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจึงนับว่าเป็นปรากฏการณ์ธรรมดา ที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่มากนักน้อยในระดับงานรวมทั้งระหว่างหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงานกัน และเป็นเหตุให้เกิดการแตกแยกของคนทำงาน

2.3.11 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

อาจารย์มหาวิทยาลัยนครราชสีมาครินทร์ที่มีระดับชั้นที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนครราชสีมาครินทร์มีหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี การจัดการเรียนการสอน การเตรียมการสอน ต้องมีเทคนิคและวิธีการสอนที่แตกต่างกัน นอกจากนี้แล้ว นักศึกษาแต่ละระดับชั้นที่สอนก็มีพฤติกรรมการเรียน หรือพฤติกรรมในห้องเรียนก็ย่อมแตกต่างกันไปด้วย จึงทำให้ระดับชั้นที่สอนที่แตกต่างกันของอาจารย์มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทราเวอร์ และคูเปอร์ (Travers and Cooper 1996: 7 อ้างถึงใน ทศพล บุญธรรม 2547:16) ได้สรุปแนวคิดของอีสเทฟ (Esteve 1989) เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียดว่า ครูมีความเครียดไม่ใช่สาเหตุจากความรับผิดชอบงานที่ต่างระดับกัน สิ่งสำคัญคือการเกิดความเปลี่ยนแปลงที่สร้างความกดดันให้แก่ครูต่างหาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสังคมที่สำคัญ 5 ประการ ที่สร้างความกดดันให้เกิดขึ้นกับครู เรียกว่าปัจจัยชั้นรอง หรือปัจจัยทุติยภูมิ (Secondary Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลในสถานการณ์การสอนของครู ส่วนปัจจัยปฐมภูมิหรือปัจจัยเบื้องต้น (Primary Factor) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการเรียนการสอนของครูในห้องเรียน เช่น พฤติกรรมของนักเรียน ส่วนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทุติยภูมิได้แก่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู ความขัดแย้งในบทบาทของครูที่เพิ่มมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลง

ด้านเจตคติของสังคมที่มีต่อครู ความเสื่อมถอยด้านภาพลักษณ์ของครู ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของระบบการศึกษา

2.3.12 จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ยังขาดอาจารย์สอนในบางรายวิชา ทำให้อาจารย์ต้องไปสอนในรายวิชาที่ตนเองไม่ถนัด หรือสอนหลายรายวิชามากเกินไป ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีการเปิดสอนหลักสูตรในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี นอกจากนี้จะเตรียมการสอนในรายวิชาที่สอนต่างระดับชั้นแล้ว อาจารย์ยังต้องมีภาระหน้าที่พิเศษ ตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย หรือคณะ วิทยาลัย สถาบันที่ตนเองสังกัด ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบเป็นหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่งาน รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของคณะ วิทยาลัย สถาบัน เป็นต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจารย์นอกจากงานสอนแล้วยังต้องมีภาระหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย การที่อาจารย์มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกัน ย่อมทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาศ จงกล (2551: 20-21) ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นมาจากสาเหตุภายในและภายนอกตัวคน โดยสาเหตุภายในแบ่งได้เป็นสาเหตุร่างกายและสาเหตุทางจิตใจ สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ไม่ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ รับประทานอาหารไม่เพียงพอ และไม่ถูกสุขลักษณะ ความเจ็บป่วยทางร่างกายและภาวะติดสุราและยาเสพติด สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ มีอารมณ์ไม่ได้อยู่เสมอ มีความรู้สึกเสียและรู้สึกผิด ความคับข้องใจ บุคลิกภาพแบบจริงจังต่อชีวิต ใจร้อนรุนแรง ก้าวร้าว และต้องพึ่งพาผู้อื่น สาเหตุภายนอก ได้แก่ การสูญเสีย การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ภัยอันตรายจากสิ่งต่างๆ ทำงานหนัก รับผิดชอบงานมากหรืออยู่ในตำแหน่งงานบริหาร ความยากจนและสภาพของสังคมเมือง

2.3.13 จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ ไม่เท่ากันบางรายวิชาใช้ ชั่วโมงสอน/สัปดาห์มาก บางรายวิชาใช้จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์น้อย โดยเฉพาะรายวิชาในหมวดศึกษาทั่วไป ที่ทุกคณะต้องจัดการเรียนการสอนในทุกสาขาวิชา เช่น นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ไม่ว่าจะ เป็นระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความเหนื่อยล้าจากการเตรียมการสอน หรือจากการสอน จึงทำให้จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต 2541: 10 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ อุปแก้ว 2550: 18) กล่าวถึงความเครียดอาจเกิดได้จาก 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน ภาระครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น สภาพอากาศ ภายในห้องทำงานและภายในบริเวณองค์กร ความสว่างภายในห้องทำงาน สีของห้องทำงาน เสียงรบกวนเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ขนาดของห้องทำงาน และอุปกรณ์สำนักงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น ความประพฤติกของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ความมั่นคงในอาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์กันในทิศทางบวก กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่สหสัมพันธ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม และด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

3.1.1 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ควรมีระบบการบริหารงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ภาระหน้าที่รับผิดชอบงานส่งผลต่อภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนั้น ควรมีการจัดการด้านบุคลากรให้เพียงพอกับงาน เพื่อไม่ให้อาจารย์ได้ทำงานหลายหน้าที่ หากมีปริมาณงานมาก ควรจัดตั้งทีมงานเพื่อช่วยกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3.1.2 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การใช้การระดมพลังสมองในการคิดร่วมกัน เพื่อ

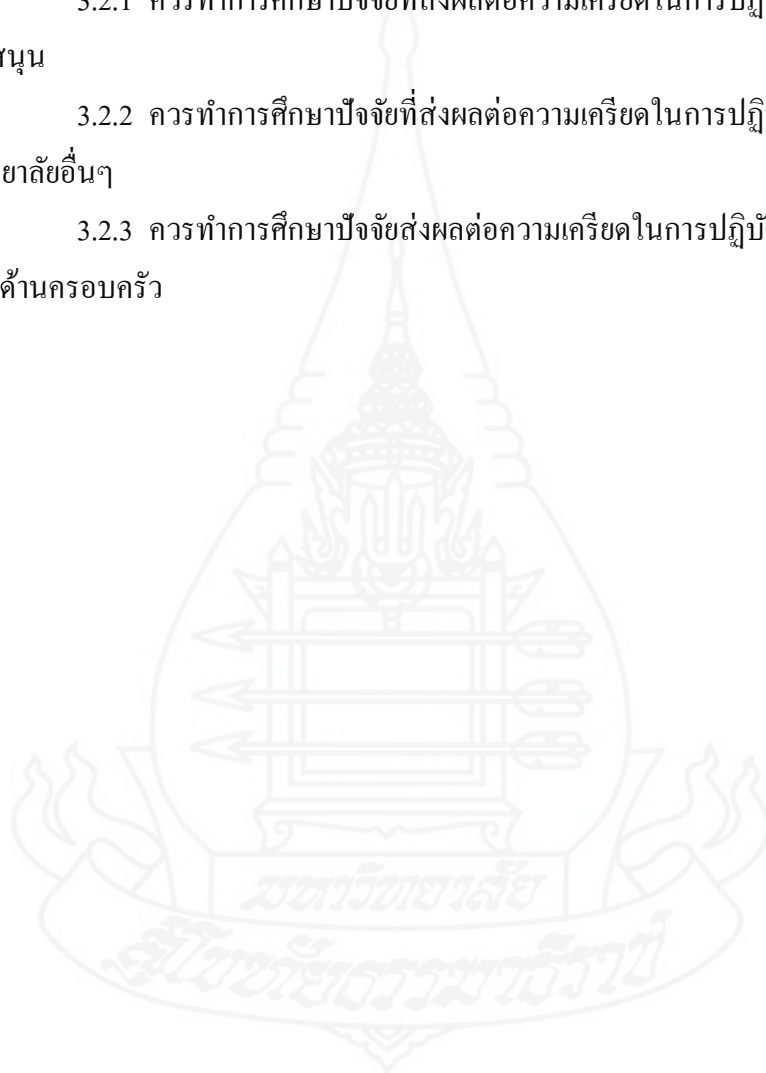
พัฒนางานของตนเอง จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัย เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในระหว่างอาจารย์ กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัยระหว่างมหาวิทยาลัยด้วยกันเอง หรือกับชุมชน กิจกรรมที่เน้นการพักผ่อน และการท่องเที่ยวระหว่างปีการศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ

3.2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

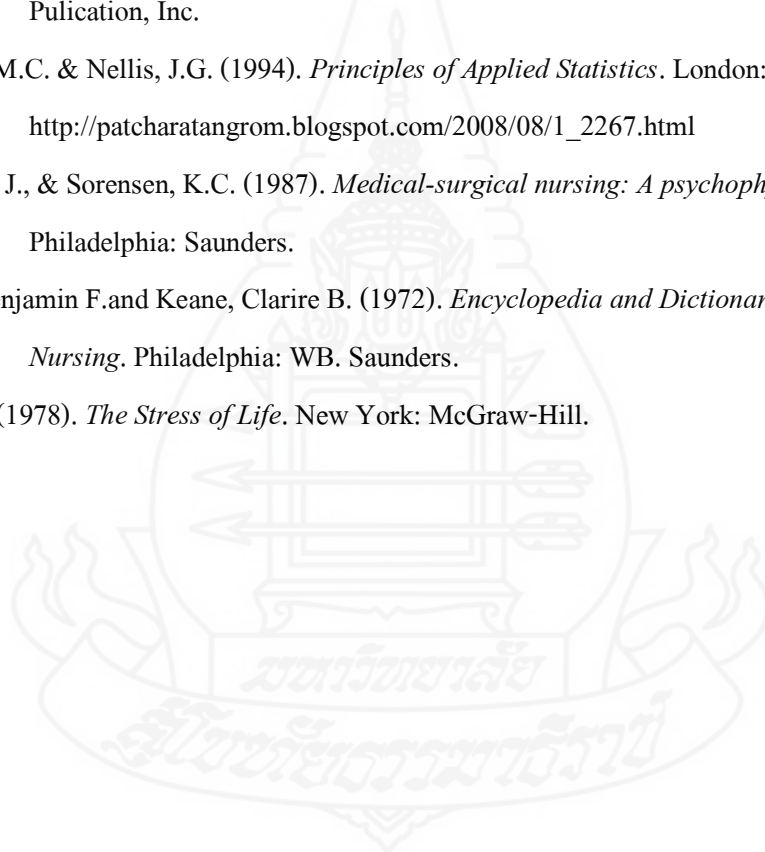
- กนิษฐา พรรณเชษฐ์ (2548) “ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพ
ในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต” วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรมสุขภาพจิต (2540) *คู่มือคลายเครียด* กรุงเทพมหานคร กรมสุขภาพจิต
- กระทรวงศึกษาธิการ (2541) *มาตรฐานวิชาชีพครู* กรุงเทพมหานคร ครูสภา
- กานดา ว่องธนากุล (2549) “ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อย
หน่ายในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กานดา พูนลาภทวี (2530) *สถิติเพื่อการวิจัย* กรุงเทพมหานคร ฟิสิกส์เซ็นเตอร์
- กิตติพล ปานเจริญ (2548) “สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน
จังหวัดระยอง” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์ (2551) *รายงานการวิจัย ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานและการเรียนของ
คณาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรุงเทพมหานคร
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร*
- เจษฎา คูงามมาก (2555) “ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2548) *การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล* ภาควิชาการประเมินผลและ
วิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ชิดชนก นาชัยเวช (2554) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลที่ตามมาของความเครียดของ
พนักงานสายทรัพยากรบุคคล บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี
- ชุติมา มาลัย (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมมติ
เวช” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชุตติย์ ปานปรีชา (2529) *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ธรรมนูญ ภาณุมาศ (2541) “ความเครียดของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ”
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ครุณี สีสานแก้ว (2551) “งานที่รับผิดชอบกับความเครียดในงานของครู: กรณีศึกษาครูโรงเรียน
 เอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 พระนครเหนือ
- ถาวร นิลทวี (2550) “สาเหตุและแนวทางการลดความเครียดของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายช่างใน
 บริษัท ไทยโทเรซินเทคส์ จำกัด กรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ทศพล บุญธรรม (2547) “ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยม ในเขตพื้นที่
 การศึกษานครปฐม เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เทียนหวี (2540) *คลายแรงกดดันของชีวิตด้วยข้อคิดจิตวิทยา* แปลโดย วรรณะ มโนภิ นิเวศ
 ชีรศักดิ์ อัครบวร (2544) *ความเป็นครูไทย* กรุงเทพมหานคร ก.พลพิมพ์
- นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) “ความกดดันและความเครียดของข้าราชการครูใน อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 พระนครเหนือ
- เบญจมาศ จงกล (2551) “ความเครียดและการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย
 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการ
 ทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมการแพทย์ทหารเรือ”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- พัชรภรณ์ อุปแก้ว (2550) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การประเมินและการวิจัย) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พนารัตน์ พรมราษฎร์ (2544) “ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พิชัย ไชยสงคราม (2542) *ความเป็นครู* อุบลราชธานี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2554) “การสร้างคุณภาพของข้อสอบ” คืบค้นวันที่ 2 พฤษภาคม 2557
จาก <http://www.wachiranukul.ac.th>.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ* ม.ป.ท.
- รัชณี ว่องวิวัฒน์ไวทยะ (2549) “สุขภาพจิตของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา
และการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ
เหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ราชบัณฑิตสถาน (2525) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์
- ลัดดา เหล็กมัน (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานี
อนามัยจังหวัดอุดรดิตถ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536) *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วนิษา เรช (2552) *คู่มือดูแลสมองให้ฉลาดและมีความสุข* ปทุมธานี ม.ป.ท.
- วิทญา ตันอารีย์ (2551) “ความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่”
การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- วิจิต เพชรกลัด (2553) “การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด” ปัญหาพิเศษปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ศุภมิต ศิริ โภธรณภักดิ์ (2546) “ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของครูแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สกลนารี กาแก้ว (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุชาดา สีสุวรรณ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทยจำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- สุภวรรณ กรเพ็ชร์ (2550) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์กรณีศึกษา บริษัทด้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) *สถาบันอุดมศึกษาไทย* กรุงเทพมหานคร
 อรุณการพิมพ์
 _____ (2554) *อนุสารอุดมศึกษา* 31, 392 (กุมภาพันธ์)
- อมรรัตน์ ห่อพร่วม (2550) “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขาราชธานี เขต 5” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

- อัมพร โอตระกุล (2538) *สุขภาพจิต กรุงเทพมหานคร นำอักษรการพิมพ์*
- อังศินันท์ อินทรกำแหง (2551) “การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญ
ความเครียดของคนไทย” *วารสารพฤติกรรมศาสตร์* 14,1: 135-150
- อดิษฐ์ชัย ศิริไปล์ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของข้าราชการครู อาจารย์ใน
สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา” *ปัญหาพิเศษปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา*
- John w. Best, (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, L., j. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Farmer, Richard E. and others. (1984). *Stress Management for Human Services*. Michigan: Sage
Pulication, Inc.
- Fleming, M.C. & Nellis, J.G. (1994). *Principles of Applied Statistics*. London: Routledge.
http://patcharatangrom.blogspot.com/2008/08/1_2267.html
- Luckman, J., & Sorensen, K.C. (1987). *Medical-surgical nursing: A psychophysiologic approach*.
Philadelphia: Saunders.
- Miller, Benjamin F. and Keane, Clarire B. (1972). *Encyclopedia and Dictionary of Medicine And
Nursing*. Philadelphia: WB. Saunders.
- Selye, H. (1978). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3

ด้าน

ด้านที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ด้านที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน

2. ขอความกรุณาตอบตามข้อเท็จจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกรักษาไว้เป็นความลับ โดยการศึกษาจะไม่เผยแพร่เป็นรายบุคคลแต่จะนำเสนอโดยภาพภาพ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยดี

นางกัญนิษฐ์ แซ่ว่อง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

25-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3. สภาพการสมรส

โสด สมรส หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ขณะนี้กำลังศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาหรือไม่

ไม่

กำลังศึกษาระดับปริญญา ปริญญาโท ปริญญาเอก

อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือน

15,000-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท

30,001-35,000 บาท 35,001 บาท ขึ้นไป

6. สังกัดหน่วยงาน

วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา

วิทยาลัยการอาชีพตากใบ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะแพทยศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา

6. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

7. สถานภาพภายในมหาวิทยาลัย

ข้าราชการ พนักงานบรรจุ ลูกจ้างชั่วคราว

8. อายุงานการเป็นอาจารย์สอน

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-25 ปี 25 ปี ขึ้นไป

9. ระดับชั้นปีที่สอน

ปวช.

ปวส.

ปริญญาตรี

10. จำนวนรายวิชาที่สอน.....รายวิชา

11. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ในงานที่ท่านต้องปฏิบัติงานตามที่รับผิดชอบ
ในระดับความเป็นจริง

ด้านที่ 1 ภาระงานที่รับผิดชอบ

ภาระงานที่รับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติงาน				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
1. ท่านต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่จนเกินควร					
2. ท่านต้องรับผิดชอบงานที่มีปัญหาซับซ้อนหรืออยากแก้การแก้ไข					
3. ท่านมีทั้งงานสอนและงานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมากเกินไป					
4. ท่านมีภาระงานที่รับผิดชอบมากจนทำงานผิดพลาดบ่อยๆ					
5. ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาเร่งด่วนเสมอๆ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีเวลาในการทำงานน้อย					
6. ท่านต้องรับผิดชอบงานต่างๆ มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
7. งานของท่านเต็มไปด้วยความรับผิดชอบแต่ท่านกลับไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ					
8. ท่านทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน					

ด้านที่ 1 ภาระงานที่รับผิดชอบ (ต่อ)

ภาระงานที่รับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติงาน				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
9. ท่านมีนักศึกษาในที่ปรึกษา ที่ต้องรับผิดชอบ และดูแลมากเกินไป					
10. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่ม ภาระงานของท่าน					

ด้านที่ 2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
1. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสอบถามถึงปัญหาและ อุปสรรคของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงาน โดยไม่ขอความ คิดเห็นจากท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน					
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม กับความสามารถของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบของท่านให้คนอื่นทำงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมในการจัดสรรงาน ให้ท่านรับผิดชอบ					
7. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจซักถามทุกข์สุข ของท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานเพียงลำพัง					

ด้านที่ 2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
9. ผู้บังคับบัญชาพูดประจานความผิดพลาดในการทำงานของท่านต่อหน้าคนอื่น					
10. ผู้บังคับบัญชามักใช้อารมณ์เมื่องานที่มอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ					
11. เพื่อนร่วมงานหลีกเลี่ยงที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน					
12. เพื่อนร่วมงานรายงานการทำงานของท่านแก่ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ตรงความจริงซึ่งทำให้ท่านเสื่อมเสีย					
13. เพื่อนร่วมงานบางคนพุดคุยแหย่ให้ท่านถูกเกลียดชังจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
14. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานที่ยากหรือเร่งด่วน					
15. เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความเห็นของท่าน					
16. เพื่อนร่วมงานปิดบังข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
17. การช่วงชิงตำแหน่งและผลงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เป็นอุปสรรคในการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย					
18. ท่านต้องการปฏิรูประบบการทำงานให้ดีขึ้น แต่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน					
19. ท่านต้องควบคุมอารมณ์อย่างมากเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
20. บุคลากรในหน่วยงานขาดความสามัคคีแบ่งกลุ่มกันอย่างชัดเจน ทำให้ท่านรู้สึกลำบากใจในการวางตัว					

ด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระดับความเป็นจริง				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
1. ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำหน้าที่ ประสานงานระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็น ไม่ตรงกัน					
2. สุขภาพส่วนตัวของท่านทำให้เป็นอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงาน					
3. คู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวของท่านไม่ เข้าใจภาระหน้าที่ในงานที่ท่านทำ					
4. ท่านไม่มีเวลาให้ครอบครัวทำให้เกิดปัญหา ทะเลาะ เบาะแว้งในครอบครัวบ่อย ๆ					
5. ท่านมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายใน ครอบครัว					
6. สวัสดิการของมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอและ ไม่เหมาะสม					
7. ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจหรือไม่พึงพอใจใน อาชีพการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งนี้เลย					
8. หลายครั้งที่ท่านรู้สึกว่ามีความกดดันในการ ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
9. ท่านจะวิตกกังวลมากกว่าคนทั่วไปในปัญหา ลักษณะเดียวกัน					
10. สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายใน จังหวัดทำให้ท่านเครียด รู้สึกไม่ปลอดภัย ในชีวิต					
11. มหาวิทยาลัยอยู่ไกลจากบ้านพักทำให้ท่าน รู้สึกเหนื่อยเมื่อไปถึงที่ทำงาน					
12. นักศึกษามีความแตกต่างทางด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ทำให้ท่านยุ่งยากในการ ใช้เทคนิคและวิธีการสอน					

ด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก (ต่อ)

สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก	ระดับความเป็นจริง				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
13. สภาพแวดล้อมในการทำงานเคร่งเครียดน่าเบื่อหน่าย					
14. สภาพห้องทำงานที่ท่านอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะและไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
15. วัสดุ และสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา					
16. ห้องทำงานของท่านไม่เป็นสัดส่วนทำให้ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
17. สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทำให้ท่านมีความรู้สึกไม่สบายและไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเครียดจากการทำงาน

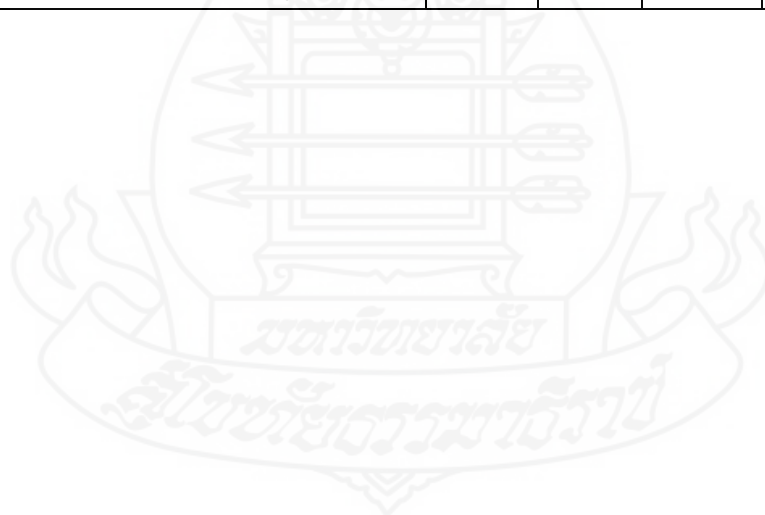
คำชี้แจง ในระยะเวลา 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านเกิดความเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับใด โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลง ในช่วงว่างที่แสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่านตามความเป็นจริง

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับอาการ				
	ไม่เคย เลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ ทุกวัน
ด้านร่างกาย					
1. ท่านมีอาการปวดศีรษะเมื่อต้องตรวจงานนักศึกษาเป็นจำนวนมาก					
2. ท่านมีอาการปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง					

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับอาการ				
	ไม่เคย เลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ ทุกวัน
3. ท่านมีอาการหายใจถี่ หรือหายใจขัดทั้งที่ทำการสอนนักศึกษาตามปกติ					
4. ท่านปวดกล้ามเนื้อ เกร็งบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่ในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่					
5. ท่านปวดท้องในเวลางานโดยไม่ทราบสาเหตุทั้งที่ในเวลาอื่นไม่มีอาการ และร่างกายก็ปกติ					
6. ท่านมีร่างกายอ่อนแอลงมากกว่าเมื่อก่อน ที่ยังไม่ได้รับผิชอบงานที่ทำในปัจจุบัน					
7. ท่านอ่อนเพลียไม่อยากตื่นนอนตอนเช้าในวันที่ต้องไปทำงาน					
8. ท่านรับประทานอาหารได้น้อยหรือมากกว่าปกติในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน					
9. ท่านนอนไม่หลับตั้งแต่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานในหน้าที่					
10. ท่านปวดเมื่อย เหนื่อยล้า หมดเร็วแรง เพราะต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อน					
11. ท่านมีร่างกายทรุดโทรมมากกว่าปกติ เนื่องจากทุ่มเทให้กับการทำงาน					
12. ท่านมีอาการปากสั่น เสียงสั่น ในขณะที่ตอบคำถามหรืออธิบายเรื่องงานให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
ด้านจิตใจ					
13. ท่านเบื่อหน่ายไม่อยากเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ					
14. ท่านรู้สึกท้อแท้ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ยอมรับในความสามารถในการสอนของท่าน					
15. ท่านท้อใจที่ผู้บริหารขาดความยุติธรรม					

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับอาการ				
	ไม่เคย เลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ ทุกวัน
16. ท่านรู้สึกไม่พอใจที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขาดความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
17. ท่านกังวลใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา					
18. ท่านโกรธเมื่อถูกกล่าวหาว่าสอนนักศึกษาอย่างค่อยประสิทธิภาพ					
19. ท่านรู้สึกอารมณ์เสื่อง่ายในขณะสอน					
20. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในวิชาที่สอน					
21. ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเมื่อสอนดี ทำงานดี แต่ได้รับการประเมินผลงานต่ำ					
22. ท่านกังวลกับการตัดสินใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ					
23. ท่านรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องแบกภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24. ท่านกลุ่มใจกับเรื่องการตรวจประกันคุณภาพการศึกษา					
25. ท่านรู้สึกเสียใจและท้อแท้ไม่อยากทำงานเมื่อทำงานดีแต่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นพิเศษ					
26. ท่านรู้สึกกดดันเพราะงานที่ทำเกินขีดความสามารถ					
27. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ไม่สามารถตอบสนองตามข้อเรียกร้องของบุคคลแวดล้อมในที่ทำงานได้					
28. ท่านหงุดหงิดที่ไม่มีอำนาจจัดการงานในหน้าที่ได้ตามต้องการ					

ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับอาการ				
	ไม่เคย เลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ ทุกวัน
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน					
29. ท่านทำงานผิดพลาดบ่อย					
30. ท่านหลงลืมรายละเอียดที่สำคัญในงานที่ทำ					
31. ท่านสอนได้ไม่ดีเหมือนเมื่อก่อน					
32. ท่านลังเลไม่กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
33. ท่านมาทำงานสาย ลา หรือขาดงานบ่อย					
34. ท่านไม่ทุ่มเทในการทำงานเหมือนเมื่อก่อน					
35. ท่านไม่ต้องการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
36. ท่านตรวจงานนักศึกษาผิดพลาด					
37. ยิ่งใช้เวลาทำงานมากขึ้น แต่ผลงานกลับมี ข้อผิดพลาดมากขึ้นเรื่อยๆ					
38. ท่านส่งงานที่รับผิดชอบตามกำหนด แต่รีบๆ ทำให้เสร็จๆ โดยไม่สนใจความถูกต้อง					





ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมี 3 ประเด็น ดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับนิยามฯ ที่ต้องการจะวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามฯ ที่ต้องการจะวัด
- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามฯ ที่ต้องการจะวัด

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ด้านที่ 1 ภาระงานที่รับผิดชอบ						
1. ท่านต้องรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่จนเกินควร	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2. ท่านต้องรับผิดชอบงานที่มีปัญหาซับซ้อนหรือยากแก่การแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3. ท่านมีทีมงานสอนและงานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มากเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4. ท่านมีภาระงานที่รับผิดชอบมากจนทำงานผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5. ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาอย่างเร่งด่วนเสมอ ๆ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีเวลาในการทำงานน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6. ท่านต้องรับผิดชอบงานต่าง ๆ มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
7. งานของท่านเต็มไปด้วยความรับผิดชอบแต่ท่านกลับไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
8. ท่านทำงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
9. ท่านมีนักศึกษาในที่ปรึกษา ที่ต้องรับผิดชอบและดูแลมากเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
10. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านที่ 2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
11. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคของงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
12. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงานโดยไม่ขอความคิดเห็นจากท่าน	+1	+1	+1	-1	0.5	ใช้ได้
13. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
14. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
15. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้คนอื่นทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
16. ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรมในการจัดสรรงานให้ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
17. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจซักถามทุกข์สุขของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
18. ผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพียงลำพัง	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
19. ผู้บังคับบัญชาพูดประจานความผิดพลาดในการทำงานของท่านต่อหน้าคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
20. ผู้บังคับบัญชามักใช้อารมณ์เมื่องานที่มอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
21. เพื่อนร่วมงานหลีกเลี่ยงที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
22. เพื่อนร่วมงานรายงานการทำงานของท่านแก่ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ตรงความจริงซึ่งทำให้ท่านเสื่อมเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
23. เพื่อนร่วมงานบางคนพุดูแคลยให้ท่านถูกเกลียดชังจากเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
24. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานที่ยากหรือเร่งด่วน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
25. เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความเห็นของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
26. เพื่อนร่วมงานปิดบังข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านที่ 2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
27. การช่วงชิงตำแหน่งและผลงานระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
28. ท่านต้องการปฏิรูประบบการทำงานให้ดีขึ้น แต่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
29. ท่านต้องควบคุมอารมณ์อย่างมากเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
30. บุคลากรในหน่วยงานขาดความสามัคคี มีการแบ่งกลุ่มกันอย่างชัดเจน ทำให้ท่านรู้สึกลำบากใจในการวางตัว	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
31. ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำหน้าที่ประสานงานระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
32. ปัญหาทางสุขภาพส่วนตัวของท่านทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
33. คู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวของท่านไม่เข้าใจภาระหน้าที่ในงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
34. ท่านไม่มีเวลาให้ครอบครัวทำให้เกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
35. ท่านมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
36. ท่านได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
37. ท่านรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
38. หลายครั้งที่ท่านรู้สึกว่ามีคนคอยจับผิดการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
39. ท่านจะวิตกกังวลมากกว่าคนทั่วไปในปัญหา ลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
40. สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายในจังหวัด ทำให้ท่าน รู้สึก ไม่ปลอดภัยในชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
41. มหาวิทยาลัยอยู่ไกลจากบ้านพักทำให้ท่านรู้สึก เหนื่อยในการเดินทาง	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
42. นักศึกษามีความแตกต่างทางด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ทำให้ท่านยุ่งยากในการใช้เทคนิคและ วิธีการสอน	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
43. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เคร่งเครียดทำให้ ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
44. สภาพห้องทำงานที่ท่านอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะต่อ การปฏิบัติงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ไม่สะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
45. วัสดุ และสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ ต่อจำนวนนักศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
46. ห้องทำงานของท่านไม่เป็นสัดส่วนทำให้ไม่ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
47. สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทำให้ท่านมี ความรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเครียดจากการทำงาน

ด้านร่างกาย

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
48. ท่านมีอาการปวดศีรษะเมื่อต้องตรวจงานนักศึกษา เป็นจำนวนมาก	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
49. ท่านมีอาการปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณ ขมับทั้ง 2 ข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
50. ท่านมีอาการหายใจถี่ หรือหายใจขณะทำการ สอนนักศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านร่างกาย (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
51. ท่านปวดกล้ามเนื้อ เกร็งบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
52. ท่านปวดท้องในเวลาทำงานโดยไม่ทราบสาเหตุ	-1	+1	+1	+1	0.5	ใช้ได้
53. ท่านมีร่างกายอ่อนแอลงมากกว่าเดิม เมื่อได้รับผิดชอบงานในปัจจุบัน	-1	+1	+1	+1	0.5	ใช้ได้
54. ท่านอ่อนเพลียไม่อยากตื่นนอนในตอนเช้าของวันที่ต้องไปทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
55. ท่านรับประทานอาหารได้น้อยหรือมากกว่าปกติในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
56. ท่านนอนไม่หลับตั้งแต่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
57. ท่านปวดเมื่อย เหนื่อยล้า หดรีวแรงเพราะต้องทำงานโดยไม่มีเวลาพักผ่อน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
58. ท่านมีร่างกายทรุดโทรมมากกว่าปกติ เนื่องจากการทุ่มเทให้กับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
59. ท่านมีอาการปากสั่น เสียงสั่น ในขณะที่ตอบคำถามหรืออธิบายเรื่องงานให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้

ด้านจิตใจ

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
60. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
61. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ยอมรับในความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
62. ท่านท้อใจที่ผู้บริหารขาดความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
63. ท่านรู้สึกไม่พอใจที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขาดความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
64. ท่านกังวลใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านจิตใจ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
65. ท่านโกรธเมื่อถูกกล่าวหาว่าสอนนักศึกษาอย่างด้อยประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
66. ท่านรู้สึกอารมณ์เสียบ่ายในขณะสอน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
67. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในวิชาที่สอน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
68. ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเมื่อสอนดี ทำงานดี แต่ได้รับการประเมินผลงานต่ำ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
69. ท่านกังวลกับการตัดสินใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
70. ท่านรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องแบกรับภาระงานมากจนไม่สามารถทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
71. ท่านกลุ่มใจกับเรื่องการตรวจประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
72. ท่านรู้สึกเสียใจและท้อแท้เมื่อทำงานดีแต่ไม่ได้รับการพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นพิเศษ	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
73. ท่านรู้สึกกดดันเพราะงานที่ทำเกินขีดความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
74. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ไม่สามารถตอบสนองตามข้อเรียกร้องของบุคคลแวดล้อมในที่ทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
75. ท่านหงุดหงิดที่ไม่มีอำนาจจัดการงานในหน้าที่ได้ตามต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
76. ท่านทำงานผิดพลาดบ่อย	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
77. ท่านหลงลืมรายละเอียดที่สำคัญในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
78. ท่านสอนได้ไม่ดีเหมือนเมื่อก่อน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
79. ท่านลังเลไม่กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
80. ท่านมาทำงานสาย ลา หรือขาดงานบ่อย	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
81. ท่านไม่ทุ่มเทในการทำงานเหมือนเมื่อก่อน	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
82. ท่านไม่ต้องการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	0.75	ใช้ได้
83. ท่านตรวจงานนักศึกษาผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
84. ยิ่งใช้เวลาทำงานมากขึ้น แต่ผลงานของท่านกลับมีข้อผิดพลาดมากขึ้นเรื่อย ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
85. ท่านส่งงานที่รับผิดชอบตามกำหนด แต่รีบทำให้เสร็จ โดยไม่สนใจความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. ผศ.ดร.พ.ต.ท.หญิง สุขอรุณ วงษ์ทิม | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. อาจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โพธิพันธ์ พานิช | ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
กระทรวงวัฒนธรรม |
| 4. อาจารย์โรสนี จริยมาการ | อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ |



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางกัญนิษฐ์ แซ่ว่อง
วัน เดือน ปีเกิด	16 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
ประวัติการศึกษา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2552
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอธิการบดี กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ หัวหน้างานหลักสูตรและพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

