

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์
ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
Guidelines for Reducing and Solving the Stress in Work
Performance of Teachers Who are Responsible for
Programs Complying with Standard Criteria for Higher Education

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์*

Supaporn Tungdamnarnsawad

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ประเทศไทย

Doctor of Education, Program in Educational Leadership, Suan Dusit University, Thailand

Email: supapornpolitical@gmail.com

Received : May 26, 2025

Revised : May 26, 2025

Accepted : May 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒๕ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ครอบคลุม ๖ ภูมิภาคของประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยมีดังนี้ (๑) แนวทางการลดความเครียด มีดังนี้ การจัดการสภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์และแรงจูงใจ นโยบายองค์กรและการสื่อสาร และปริมาณงานและการประเมินคุณภาพ การเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย คุณภาพหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาผู้เรียน และการจัดการความรู้สึกเครียด ด้านจิตใจและสมอง ด้านร่างกาย ด้านครอบครัว และด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย (๒) แนวทางการแก้ปัญหาความเครียด มีดังนี้ ระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ การบริหารบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การวิจัย การบริการ

* ผศ.ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ Asst.Prof.Dr.Supaporn Tungdamnarnsawad หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต Doctor of Education, Program in Educational Leadership, Suan Dusit University

วิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการจัดการความเครียด และระดับองค์กรนโยบายประเทศ ได้แก่ การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: แนวทางการลดความเครียด; การแก้ปัญหาความเครียด; ความเครียดในการปฏิบัติงาน; อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร; เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

Abstract

This research aimed to study guidelines for reducing and solving the stress in work performance of teachers who are responsible for programs complying with standard criteria for higher education. This qualitative research employed in-depth interviews with 25 key informants, including administrators and faculty members from state-supervised higher education institutions, state universities, Rajabhat universities, Rajamangala universities of technology, and private higher education institutions, covering all 6 regions of Thailand. Content analysis was used for data analysis. The research findings were as follows: (1) Stress reduction approaches included: managing work conditions that cause stress, career advancement and job security, relationships and motivation, organizational policies and communication, and workload and quality assessment; enhancing work performance capabilities according to standards, including arts and culture preservation, teaching and learning, academic services, research, curriculum quality, curriculum management, and student development; and managing stress feelings in terms of mental and cognitive aspects, physical aspects, family aspects, and goal achievement aspects. (2) Problem-solving approaches for stress included: at the university level - personnel management, creating work atmosphere, supporting work performance, research, academic services, and educational quality assurance; at the program coordinator level - self-development, teamwork, and stress management; and at the national policy organization level - developing standard criteria, developing information systems, and personnel development.

Keywords: Guidelines for Reducing the Stress; Solving the Stress; Stress in Work Performance; Teachers Responsible for Programs; Standard Criteria for Higher Education

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การออกประกาศเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของประเทศ^๑

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาได้บูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัยครอบคลุม มาตรฐานหลัก ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ด้านศิลป-วัฒนธรรมและความเป็นไทย และด้านบริหารจัดการ มาตรฐานเหล่านี้กำหนดข้อกำหนดที่เข้มงวดขึ้น ในหลายด้าน ทั้งคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การผลิตผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการ หลักสูตร และระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องปรับบทบาทและ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน นอกจากนี้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรยังต้องมี จำนวน คุณวุฒิ และคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดด้วย^๒

การเพิ่มขึ้นของภาระงานและความซับซ้อนของระบบประกันคุณภาพการศึกษาส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาของเจษฎา คุงามมาก^๓ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนมีความเครียดจากการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอันดับแรก ขณะที่มอดี แวดราแม^๔ ระบุว่าภาระบูรณาการงานประกันคุณภาพกับงานปกติเป็นความท้าทายที่สำคัญ การที่อาจารย์ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเกณฑ์มาตรฐานในขณะที่ยังคงรักษาคุณภาพงาน เดิมไว้ ก่อให้เกิดแรงกดดันและความเครียดในระดับที่น่าวิตกกังวล

^๑ คณะกรรมการการอุดมศึกษา, “ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการนำมาตรฐาน การอุดมศึกษาสู่การปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๑”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ม.ป.ป.)

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘”, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

^๓ เจษฎา คุงามมาก, ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ, กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.

^๔ มอดี แวดราแม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ”, วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๓, หน้า ๕๙-๗๙.

ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นปัญหาสากลที่พบในหลายประเทศทั่วโลก งานวิจัยของ Gillespie et al.^๕ ในออสเตรเลียและ Travers and Cooper^๖ ในสหราชอาณาจักรแสดงให้เห็นว่าความเครียดของอาจารย์มีผลกระทบในวงกว้าง ทั้งต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการศึกษา สุขภาพกายและใจของอาจารย์ และในที่สุดส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตที่ผลิตออกมา งานวิจัยในภูมิภาคเอเชียของ Usman et al.^๗ ในปากีสถานและ Khan^๘ ระบุปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป ความไม่แน่นอนในอาชีพ ความขัดแย้งในบทบาท การขาดการสนับสนุนจากองค์กร และแรงกดดันในการผลิตผลงานวิจัย

ในบริบทของประเทศไทย แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัย แต่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในแง่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและผลกระทบ การศึกษาที่เจาะจงกลุ่มอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรภายใต้เกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษายังมีจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาที่มุ่งเน้นการหาแนวทางการลดและแก้ปัญหาความเครียดอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ช่องว่างทางวิชาการนี้จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและยั่งยืน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนในประเทศไทยหลายแห่งมีการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการประชุมสภามหาวิทยาลัยและแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับทราบอย่างต่อเนื่อง เพราะอาจารย์ขาดคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา รวมถึงการหลีกเลี่ยงการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพราะมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างมาก แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงของปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้น หากไม่มีการแก้ไขปัญหานี้ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและขีดความสามารถในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงในการแข่งขันของประเทศได้

^๕ Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C., “Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress”, **Work and Stress**, Vol.15 No.1 (2001): 53-72.

^๖ Travers, C., & Cooper, C., **Teachers under pressure: Stress in the teaching profession**, (London: Routledge, 1996).

^๗ Usman, A., Ahmed, Z., Ahmed, I., & Akbar, Z., “Work stress experienced by the teaching staff of University of the Punjab, Pakistan: Antecedents and consequences”, **International Journal of Business and Social Science**, Vol.2 No.8 (2011): 202-210.

^๘ Khan, A., “Factors of job stress among university teachers in Pakistan a conceptual review”, **Journal of Management Info**, Vol.2 No.1 (2014): 62-67.

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์ตรงของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดูแลอาจารย์ องค์กรที่กำหนดนโยบายระดับประเทศ และเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์ในการจัดการความเครียดของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจและร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือสิ่งกระตุ้นที่ท้าทายความสามารถในการปรับตัว^๙ ความเครียดมิใช่เพียงภาวะทางอารมณ์เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ทั้งระบบประสาท ระบบไร้ท่อ และระบบภูมิคุ้มกัน^{๑๐} เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสิ่งที่เผชิญอยู่เกินกว่าทรัพยากรและความสามารถที่มี ความเครียดจึงเกิดขึ้นเป็นผลตอบสนองเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์

ความเครียดแบ่งออกได้เป็น

๑) ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) เป็นความเครียดระยะสั้นที่เกิดจากเหตุการณ์เฉพาะหน้า เช่น การสอบ การนำเสนอผลงาน หรือการเผชิญหน้ากับอันตราย

๒) ความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) เป็นความเครียดที่สะสมเป็นเวลานาน เกิดจากปัญหาที่ยืดเยื้อ เช่น ปัญหาการเงิน ความขัดแย้งในครอบครัว หรือภาระงานที่มากเกินไป^{๑๑}

^๙ Lazarus, R. S., **Psychological stress and the coping process**, (New York: McGraw-Hill, 1966).

^{๑๐} Stavroula, L., Amanda, G., & Tom, C., **Work organization & stress**, (Geneva: World Health Organization, 2003).

^{๑๑} Cooper, C. L., **Organizational stress**, (London: Sage Publications, 2001).

สาเหตุของความเครียดมีทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน โดยปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เหตุการณ์ชีวิตที่สำคัญ และสภาวะทางเศรษฐกิจสังคม^{๑๒} สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ความคาดหวัง ประสบการณ์ในอดีต และสภาพสุขภาพกายและใจ^{๑๓}

ความเครียดส่งผลกระทบต่อมนุษย์ทางด้านร่างกาย อาจเกิดอาการปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ ความดันโลหิตสูง ปัญหาการนอนหลับ และการลดลงของภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจ ความเครียดอาจทำให้เกิดความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด และการสูญเสียความมั่นใจในตนเอง ด้านพฤติกรรม อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนิสัยการกิน การนอน การหลีกเลี่ยงสังคม หรือการใช้สารเสพติด ทางด้านสติปัญญา ความเครียดอาจลดความสามารถในการจดจำ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา^{๑๔}

การจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพต้องใช้วิธีการ (๑) การจัดการทางกาย เช่น การออกกำลังกาย การนอนหลับที่เพียงพอ และการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และ (๒) การจัดการทางใจ ได้แก่ การฝึกสมาธิ เทคนิคการผ่อนคลาย การฝึกการหายใจ และการมองโลกในแง่บวก การจัดการทางสังคม เช่น การสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคม การแบ่งปันปัญหา และการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น^{๑๕}

การจัดการความเครียด

การจัดการความเครียดตามแนวคิดที่บูรณาการจากงานวิจัยต่างประเทศและแนวทางการจัดการความเครียดตามบริบทไทย มี ๔ ด้านหลัก ดังนี้

๑) ด้านจิตใจและสมอง การปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา และการฝึกสติ สำหรับสุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ^{๑๖} เสนอแนวทางการบริหารจัดการในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม เช่น การฝึกสมาธิ การรู้ตัวกับอริยาบทและกิจกรรมต่าง ๆ ระลึกรู้ตัวอยู่กับการเคลื่อนไหวการทำงาน และการฝึกคิดดี พูดดี ทำดี ให้เป็นนิสัย

^{๑๒} Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C., "Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress", *Work and Stress*, Vol.15 No.1 (2001): 53-72.

^{๑๓} Furnham, A., *The psychology of behavior at work: The individual in the organization*, (New York: Psychology Press, 2005).

^{๑๔} Moustaka, E., & Constantinidis, T. C., "Sources and effects of work-related stress in nursing", *Health Science Journal*, Vol.4 No.4 (2010): 210-216.

^{๑๕} Cartwright, S., & Cooper, C. L., *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, (CA: Sage Publications, 1997).

^{๑๖} สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ, "๑๐ วิธีบริหารจัดการในชีวิตประจำวัน", นิตยสารหมอชาวบ้าน, ปีที่ ๓๗ ฉบับที่ ๔๓๓, หน้า ๖-๗.

๒) ด้านร่างกาย การดูแลสุขภาพกาย การออกกำลังกาย การพักผ่อน และการบริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ^{๑๗}

๓) ด้านครอบครัว การสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว เน้นความสำคัญของการปรับสมดุลชีวิตการทำงาน การจัดการเวลาอย่างถูกต้องและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญ

๔) ด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ การเรียนรู้สิ่งใหม่โดยการอ่าน การฟัง การค้นคว้า และการหาประสบการณ์^{๑๘}

การศึกษาวิจัยของ McLean^{๑๙} การจัดการความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถจำแนกเป็น ๒ ระดับหลัก คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยในระดับบุคคล McLean เสนอกลยุทธ์การจัดการความเครียดของอาจารย์ที่เน้นการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพ การสร้างเครือข่ายการสนับสนุน และการปรับปรุงความสัมพันธ์กับนักศึกษา ขณะที่ Harpreet^{๒๐} เสนอแนวทางที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะการจัดการความเครียดและการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับในระดับองค์กร มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุนการจัดการความเครียดอย่างเป็นระบบ Harpreet ยังเสนอให้จัดเงินเดือนตามมาตรฐานเพื่อลดความไม่มั่นคงทางการเงิน และจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะชีวิตเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสุขภาพจิต ผู้บริหารควรมีความโปร่งใสในการกำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับความสามารถของอาจารย์ และจัดให้มีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลในเรื่องการทำงานและชีวิตครอบครัว Musrrat เน้นความสำคัญของการปรับสมดุลชีวิตการทำงาน การให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับคณะและมหาวิทยาลัย และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยและการตีพิมพ์ที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดการเวลาอย่างถูกต้องและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น Catherine เสนอเพิ่มเติมว่าการปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในองค์กร การเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญ

^{๑๗} Musrrat, P., "Faculty stress in a Saudi government university", *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.3 No.18 (2013): 180-192.

^{๑๘} Catherine, K., "Stress in the higher education sector: Causes and yoga-mindfulness interventions", *Journal of Yoga and Physiotherapy*, Vol.3 No.3 (2017): 1-14.

^{๑๙} McLean, J., "Forgotten faculty: Stress and job satisfaction among distance educators", *Online Journal of Distance Learning Administration*, Vol.10 No.2 (2006): 1-10.

^{๒๐} Harpreet, K., "A study of teacher effectiveness in relation to occupational stress and life satisfaction among teacher educators", *International Journal Advances in Social Science and Humanities*, Vol.5 No.8 (2017): 1-9.

ในบริบทไทย สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ เสนอแนวทางการบริหารจัดการในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยและหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๘ วิธีหลัก ได้แก่ การออกกำลังกาย การนอนหลับอย่างเพียงพอ การบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ การเรียนรู้สิ่งใหม่ การฝึกสมาธิ การเจริญสติ การฝึกพักใจ และสมองเป็นระยะ และการฝึกคิดดี พูดดี ทำดี แนวทางเหล่านี้เน้นการจัดการความเครียดแบบองค์รวมที่คำนึงถึงทั้งสุขภาพกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

การจัดการความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการในหลายระดับอย่างบูรณาการ ตั้งแต่การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การสร้างนโยบายสถาบันที่สนับสนุน การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมการทำงาน ไปจนถึงการสร้างเครือข่ายสนับสนุนที่แข็งแกร่ง เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

การศึกษาความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วโลกอย่างมาก เนื่องจากธรรมชาติของงานอาจารย์ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย Gmelch^{๒๑} ศึกษาสภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยความเครียดของอาจารย์เป็น ๕ ด้านหลัก ได้แก่

๑) ความต้องการด้านเวลา (Time Demands) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวลาและภาระงานที่หลากหลาย

๒) ภาระงานวิจัย (Research Requirements) ที่เกี่ยวข้องกับความกดดันในการผลิตผลงานวิชาการ และความกดดันในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน นักศึกษา และผู้บริหาร รวมถึงนโยบายองค์กร การมีส่วนร่วม และการสื่อสาร เกี่ยวข้องกับความไม่ชัดเจนในนโยบายสถาบัน การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และระบบการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเครียด

๔) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการประเมินผลงานที่ส่งผลต่อความกังวลเรื่องความมั่นคงในการจ้างงาน

๕) ภาระงานบริหาร (Administrative Tasks) ที่เพิ่มขึ้นในยุคปัจจุบัน

^{๒๑} Gmelch, W. H., Factorial dimensions of faculty stress [Paper presentation]. Annual Meeting of the American Educational Research Association, (New Orleans, LA, United States, 1984).

งานวิจัยในประเทศสนับสนุนแนวคิดนี้ โดย Ahsan et al.^{๒๒} ในมาเลเซียพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความเครียดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความกดดันในการผลิตผลงานวิจัยเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ความไม่มั่นคงในหลักประกันการจ้างงาน และการขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของสถาบัน ขณะที่ Ilhan^{๒๓} ในตุรกีพบเพิ่มเติมว่า การขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความขัดแย้งระหว่างบทบาทต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด

ความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร หมายถึง อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีภาระหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผน การควบคุมคุณภาพ การติดตามประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องอยู่ประจำหลักสูตรนั้นตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาโดยจะเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเกินกว่า ๑ หลักสูตรในเวลาเดียวกันไม่ได้ ยกเว้น พหุวิทยาการหรือสหวิทยาการ ให้เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้อีกหนึ่งหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถซ้ำได้ไม่เกิน ๒ คน โดยมีการกำหนด จำนวน คุณวุฒิ และคุณสมบัติ เช่น อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวนอย่างน้อย ๕ คน มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และต้องมีผลงานทางวิชาการที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา และเป็นผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ๑ รายการ ในรอบ ๕ ปีย้อนหลัง^{๒๔}

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการดำเนินงานตามมาตรฐานให้บรรลุเป้าหมายดังนี้^{๒๕}

^{๒๒} Ahsan, N., Abdullah, Z., David, Y., & Alam, S., “A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study”, *European Journal of Social Science*, Vol.8 No.1 (2009): 121-131.

^{๒๓} Ilhan, G., “Job stressors and their effects on academic staff: A case study”, *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, Vol.5 No.4 (2014): 58-72.

^{๒๔} กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘”, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๘).

^{๒๕} คณะกรรมการการอุดมศึกษา, “ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่องแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๒)

มาตรฐานที่ ๑ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และสามารถสร้างสัมมาอาชีพ เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยทักษะศตวรรษที่ ๒๑ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งด้วยความกล้าหาญทางจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติเน้นการกำหนดนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ การจัดหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ การส่งเสริมการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นในยุคดิจิทัล และการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ

มาตรฐานที่ ๒ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม การสร้างผลงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน แนวทางการปฏิบัติครอบคลุมการกำหนดนโยบายการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ และนักศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การบูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอน และการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ ๓ ด้านการบริการวิชาการ สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม โดยมีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ แนวทางการปฏิบัติเน้นการกำหนดนโยบายการบริการวิชาการที่ครอบคลุมทั้งแบบมีรายได้และไม่หวังผลกำไร การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการ และการประกันคุณภาพการบริการ

มาตรฐานที่ ๔ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย การจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการเพื่อสืบสานและสร้างความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม แนวทางการปฏิบัติประกอบด้วย การกำหนดนโยบายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การจัดหลักสูตรที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกแบบระบบการเรียนรู้เชิงสหวิทยาการ การจัดบริการและแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรม และการส่งเสริมงานวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

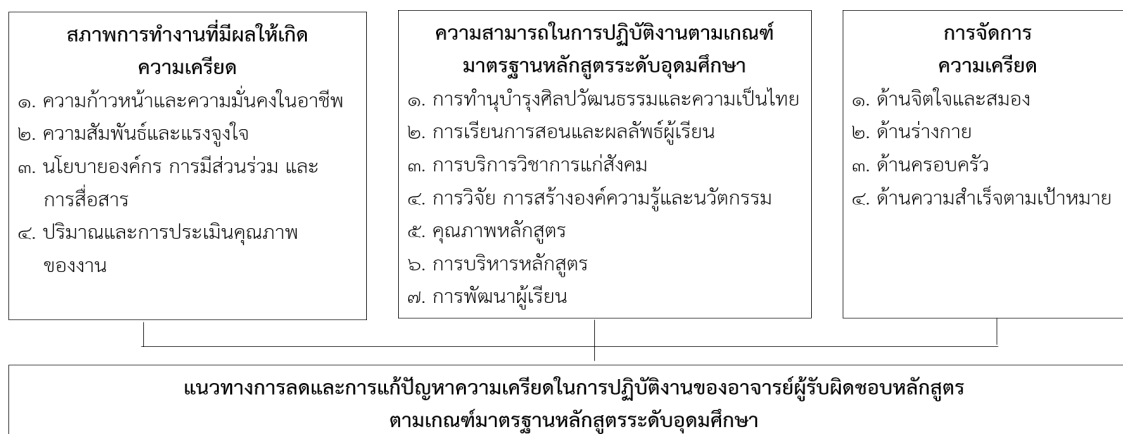
มาตรฐานที่ ๕ ด้านบริหารจัดการ มีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน และการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาบูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียน การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ การให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย และการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความเครียดของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีผลต่อความเครียดในการ

ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเป็นอันดับแรก คือ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ค่าตอบแทน ภาระงานทางวิชาการ ระบบบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย และตำแหน่งทางวิชาการ^{๒๖}

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing Key Informants) จำนวน ๒๕ คน มีวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

๑) การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) คือ ผู้บริหารระดับรองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ ประธานหลักสูตร หัวหน้าสาขาวิชา และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจากสถาบันอุดมศึกษา ๕ ประเภท ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กระจายครอบคลุม ๖ ภูมิภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันตก

๒) การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แก่นสาระ

^{๒๖} เจษฎา คุณงามมาก, ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕).

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ๑๐๑

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย คือ

๑) แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงาน

๒) แนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียด ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และการจัดการความเครียด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) เพื่อค้นหาประเด็นสำคัญ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

การวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เลขที่ SDU-RDI ๒๐๑๘-๐๑๔

ผลการวิจัย

แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีดังนี้

๑) สภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียด มีผลการวิจัยดังนี้

๑.๑) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การสร้างความมั่นคงในอาชีพ อาจารย์ต้องรักในอาชีพและร่วมมือกันให้หลักสูตรมีมาตรฐาน พัฒนาหลักสูตรใหม่ที่มีความสำคัญต่อสังคมและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (ข) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาจารย์ต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน ค้นหาองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย พัฒนาทัศนคติและทักษะภาษาอังกฤษ (ค) การวางแผนความก้าวหน้า จัดทำแผนพัฒนาตนเอง วางแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง และ (ง) การปฏิบัติตามสัญญาจ้าง อาจารย์ต้องอ่านและปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ทำภาระงานให้เต็มที่ตามข้อกำหนดในแต่ละระยะเวลา

๑.๒) ความสัมพันธ์และแรงจูงใจ มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อาจารย์มีน้ำใจช่วยเหลือกัน มีความเป็นมิตร สามารถพูดคุย ตักเตือน และแนะนำในเรื่องงานได้ (ข) การลดอัตราในตนเอง อาจารย์ต้องเปิดใจกว้าง รับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน (ค) การทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร เอาเรื่องงานเป็นหลัก ไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว (ง) การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ โดยเฉพาะเรื่องเงิน เช่น ไม่กีดกันหรือแย่งชิงเงินเดือน

๑.๓) นโยบายองค์กร การมีส่วนร่วม และการสื่อสาร มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การตระหนักถึงความสำคัญของการสอน ภาระงานสอนมีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย (ข) การทำงานเป็นทีม อาจารย์ในหลักสูตรต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการบริหารหลักสูตรให้มีมาตรฐาน (ค) การประชุมสม่ำเสมอ มีการประชุมทุกเดือนเพื่อวางแผน กำกับ ติดตามการดำเนินงานของหลักสูตร (ง) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทั้งช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๑.๔) ปริมาณและการประเมินคุณภาพของงาน มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม มหาวิทยาลัยควรจัดสรรรายวิชาและภาระงานให้เท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ (ข) การหลีกเลี่ยงภาระงาน อาจารย์ไม่ควรหลีกเลี่ยงภาระงานสอนที่ได้รับมอบหมาย (ค) การพัฒนาคุณภาพการสอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามรายวิชา และ (ง) การมีวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อวันและเวลาของการสอน การประชุม และภาระงานที่สำคัญ

๒) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร มีผลการวิจัยดังนี้

๒.๑) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การบูรณาการในรายวิชา อาจารย์ในหลักสูตรประชุมกำหนดรายวิชาที่จะบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และจัดทำ จัดทำรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.๓) (ข) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจารย์และนักศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในห้องเรียน (ค) การเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผ่านสื่อ เช่น เว็บไซต์ การจัดนิทรรศการ และสื่อ Social Media

๒.๒) การเรียนการสอนและผลลัพธ์ผู้เรียน มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) อาจารย์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (ข) การรู้และเข้าใจมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และรายละเอียดของหลักสูตร (มคอ.๒) (ค) การมีความตั้งใจจริง ขยันมากขึ้น ให้นักศึกษาหาความรู้จากอาจารย์ได้ และ (ง) การสอนแบบบูรณาการ สอนให้นักศึกษามีทั้งความรู้ทฤษฎีและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รู้ว่าวิชาที่สอนในอนาคตจะเป็นอย่างไร ต้องหาความรู้มุ่งสู่อนาคต

๒.๓) การบริการวิชาการแก่สังคม มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การบูรณาการกับรายวิชา กำหนดรายวิชาที่จะบูรณาการการบริการวิชาการ และจัดทำ มคอ.๓ (ข) การใช้ความเป็นอิสระ อาจารย์สามารถไปบริการวิชาการในองค์กรนอกมหาวิทยาลัยได้ เพื่อแสดงศักยภาพและสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย และ (ค) การเผยแพร่การบริการวิชาการผ่านสื่อต่าง ๆ

๒.๔) การวิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การจัดทำผลงานวิชาการ โดยการเชื่อมโยงการสอนกับการวิจัย ทำงานสอนและการวิจัยควบคู่กัน เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการที่ถูกต้องและได้มาตรฐาน (ข) แนวทางการจัดทำโครงการวิจัย เขียนโครงการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อ

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ๑๐๓

สถาบัน นักศึกษา หรือสังคม อาจารย์ในหลักสูตรร่วมกันทำงานวิจัยเป็นทีม มีเครือข่ายองค์กรภายนอก เพื่อให้มีทุนวิจัยและโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง)ค) แนวทางการวิจัยในชั้นเรียน อย่าคิดว่าการวิจัยในชั้นเรียนขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้ แต่ทำเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

๒.๕) คุณภาพหลักสูตร มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) แนวทางการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ทำความเข้าใจเกณฑ์และตัวชี้วัดของเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ (ข) กำหนดเป็นช่วงเวลาและวางแผนการทำงานของหลักสูตร (ค) การทำงานเป็นทีม อาจารย์ทั้ง ๕ คน ต้องช่วยกันทำงาน แบ่งหน้าที่กันทำงานตามเกณฑ์และตัวชี้วัด (ง) การบูรณาการงานประจำ มองว่าการประกันคุณภาพเป็นงานที่ต้องทำโดยบูรณาการกับภาระงานหลัก

๒.๖) การบริหารหลักสูตร มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การวางแผนการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตร กำหนดช่วงเวลาการดำเนินงานให้ชัดเจน (ข) การเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศิษย์เก่า และนักศึกษาปัจจุบัน (ค) การตรวจสอบคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องครบรอบ ๕ ปี หากมีฐานข้อมูลที่ดี

๒.๗) การพัฒนาผู้เรียน มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตอาจารย์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดคุณธรรมจริยธรรม (ข) การติดตามดูแลนักศึกษา มีเวลาให้นักศึกษาถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจ เป็นผู้ชี้แนะและแนะนำ (ค) การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น Problem-Based Learning, Work-Based Learning, Learning By Doing และ ง) แนวทางการส่งเสริมทักษะศตวรรษที่ ๒๑ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม และนำโปรแกรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓) การจัดการความเครียด มีผลการวิจัยดังนี้

๓.๑) ด้านจิตใจและสมอง มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การศึกษาหลักธรรม อ่านหนังสือธรรมะ ปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา และ (ข) การไม่เก็บปัญหา ไม่เก็บความรู้สึกคับข้องใจ มีเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ปัญหา ทุกปัญหามีทางแก้

๓.๒) ด้านร่างกาย มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การดูแลสุขภาพ กินอาหารที่ดีมีประโยชน์ มีเวลาพักผ่อน และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และ (ข) การดูแลตนเอง ไม่เครียดกับงานมากเกินไป หายใจลึก ๆ เมื่อมีอาการเครียด และการกระตุ้นตัวเองให้ร่าเริงแจ่มใส

๓.๓) ด้านครอบครัว มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การวางแผนชีวิตและการทำงานให้สมดุล รู้และเข้าใจตนเอง (ข) พูกรอคอยกับครอบครัว ให้การสนับสนุนในการทำงาน และ (ค) การแยกงานและบ้าน ไม่นำงานกลับไปทำที่บ้านมากเกินไป

๓.๔) ด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การทำงานในสิ่งที่ตนเองต้องรับผิดชอบให้เต็มที่ ผลจะเป็นอย่างไรก็เป็นไปตามนั้น (ข) การไม่เปรียบเทียบกับคนอื่นที่เหนือกว่าแล้วเกิดความเกรงกลัว และ (ค) การมีทัศนคติเชิงบวก รักในอาชีพอาจารย์ รักนักศึกษา ทำทุกอย่างให้ดีและมีความสุข

สรุปแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ได้แก่

๑) การจัดการสภาพการทำงาน โดยเน้นการสร้างความมั่นคงในอาชีพ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และจัดสรรงานอย่างเป็นธรรม

๒) การเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การประกันคุณภาพหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาผู้เรียน

๓) การจัดการความเครียด ทั้งด้านจิตใจโดยศึกษาหลักธรรม ด้านร่างกายโดยดูแลสุขภาพด้านครอบครัวโดยสร้างสมดุลชีวิต และด้านเป้าหมายโดยมีทัศนคติเชิงบวก แนวทางเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

แนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีดังนี้

๑) แนวทางการแก้ปัญหาสำหรับมหาวิทยาลัย มีผลการวิจัยดังนี้

๑.๑) การบริหารบุคลากร มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) ผู้บริหารระดับสูงต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่แสดงศักยภาพและความเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (ข) การชี้แจงเกณฑ์การประเมินการต่อสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ค) การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เป็นรายบุคคลทั้งวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และสมรรถนะ และ (ง) การดูแลสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรทุกสถานภาพให้เท่าเทียม

๑.๒) การสร้างบรรยากาศการทำงาน มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดี สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก (ข) การให้อิสระแก่อาจารย์ในการบริหารงานหลักสูตร พร้อมทั้งมีการกำกับที่มีศิลปะในการสั่งการ (ค) การออกแบบวิธีการสื่อสารที่ไม่สร้างความกังวลและความกดดัน และ (ง) ระบบรางวัลเพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงาน

๑.๓) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การจัดสรรภาระงาน จัดสรรรายวิชา และภาระงานให้เท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ (ข) การจัดฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ๑๐๕

ด้านการจัดการเรียนการสอน และวิธีการสอนโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล และ (ค) การให้ความยืดหยุ่นกับวันและเวลาในการปฏิบัติงาน

๑.๔ การวิจัย มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การสนับสนุนทุนวิจัย มีเงินทุนและการสนับสนุนให้อาจารย์นำเสนอผลงานวิจัยหรือตีพิมพ์ผลงาน (ข) การจัดอบรมการทำวิจัยที่ถูกต้องทางวิชาการ การเขียนทางวิชาการ และ (ค) การส่งเสริมให้อาจารย์ไปทำงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายในต่างประเทศ

๑.๕) การบริการวิชาการแก่สังคม มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) กำหนดพื้นที่เป้าหมายและสำรวจความต้องการการบริการวิชาการ ทำให้มีเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐและเอกชน และ (ข) จัดทำฐานข้อมูลการบริการวิชาการและฐานข้อมูลลูกค้าตลาดเป้าหมาย

๑.๖) การประกันคุณภาพการศึกษา มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) ผู้บริหารระดับสูงต้องเข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ (ข) การจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน (ค) การจัดสรรเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพช่วยดูแลและให้คำแนะนำ และ (ง) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานให้เป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงใช้งานได้ทันที

๒) แนวทางการแก้ปัญหาสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีผลการวิจัยดังนี้

๒.๑) การพัฒนาตนเอง มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การรักในอาชีพอาจารย์และรักนักศึกษา (ข) การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานตลอดเวลา และ (ข) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและวางแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ

๒.๒) การทำงานเป็นทีม มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การมีน้ำใจช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน (ข) การลดอคติในตนเองและเปิดใจกว้างรับฟังความเห็นของผู้อื่น และ (ค) การประชุมสม่ำเสมอเพื่อวางแผน ทำงานตามเกณฑ์และตัวชี้วัด และติดตามงาน

๒.๓) การจัดการความเครียด มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) ศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรม มีศีลสมาธิ ปัญญา (ข) การดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ กินอาหารที่ดี (ค) การวางแผนชีวิตและการทำงานให้สมดุล และ (ง) การตั้งเป้าหมายที่สมเหตุสมผลและทำงานให้เต็มที่

๓) แนวทางการแก้ปัญหาสำหรับองค์กรระดับนโยบายของประเทศ มีผลการวิจัยดังนี้

๓.๑) การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การอบรมความเข้าใจและอบรมเกณฑ์และตัวชี้วัดให้ทุกมหาวิทยาลัยและหลักสูตร (ข) อย่าเปลี่ยนเกณฑ์หรือตัวชี้วัดบ่อย เพราะต้องใช้เวลาในการปรับตัว และ (ค) พิจารณาจัดทำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาตามประเภทและบริบทของมหาวิทยาลัย

๓.๒) การพัฒนาระบบสารสนเทศ มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (CHE QA Online) ให้มีความเสถียร สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา ลดรายละเอียดและขั้นตอนที่ซับซ้อน และใช้เวลานาน และ (ข) การทดสอบระบบให้มีเสถียรภาพสามารถใช้ได้กับคอมพิวเตอร์ทุกรูปแบบ

๓.๓) การพัฒนาบุคลากร มีแนวทางสำคัญดังนี้ (ก) การอบรมคณะกรรมการตรวจสอบประเมินให้เข้าใจตัวบ่งชี้และสามารถให้คำแนะนำที่ปฏิบัติได้จริง (ข) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการทวนสอบผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (ค) การสร้างความเข้าใจ ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปแนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ได้แก่

๑) ระดับมหาวิทยาลัย ต้องพัฒนาการบริหารบุคลากรด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยการจัดสรรภาระงานอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ และพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

๒) ระดับอาจารย์ ต้องพัฒนาตนเองด้วยการรักในอาชีพ ทำงานเป็นทีม และจัดการความเครียดผ่านการดูแลสุขภาพและการวางแผนชีวิตให้สมดุล

๓) ระดับนโยบายประเทศ ต้องพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานให้เหมาะสม ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีเสถียรภาพ และพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมที่มีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

จากผลการวิจัยแนวทางการลดความเครียดของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ได้แก่ การจัดการสภาพการทำงานด้วยการสร้างความมั่นคง พัฒนาตนเอง และทำงานเป็นทีม การเพิ่มความสามารถครอบคลุมทุกภารกิจหลักของอาจารย์ตั้งแต่การสอน วิจัย บริการวิชาการ จนถึงประกันคุณภาพ และการจัดการความเครียดทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ครอบครัวย และเป้าหมาย ผลลัพธ์คือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของ Lazarus^{๒๗} เกี่ยวกับความเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือสิ่งกระตุ้นที่ท้าทายความสามารถในการปรับตัว โดยเฉพาะในการที่อาจารย์รับรู้ว่าการภาระงานตามเกณฑ์มาตรฐานใหม่เกินกว่าทรัพยากรและความสามารถที่มี แนวทางการลดความเครียดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพที่เสนอ เช่น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน และการวางแผนความก้าวหน้า เป็นการเพิ่มทรัพยากรส่วนบุคคลเพื่อรับมือกับความต้องการของงานที่เพิ่มขึ้น

^{๒๗} Lazarus, R. S., *Psychological stress and the coping process*, (New York: McGraw-Hill, 1966).

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ๑๐๗

แนวทางการลดความเครียดด้านความสัมพันธ์และแรงจูงใจ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การลดอัตราในตนเอง การทำงานเป็นทีม และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Gillespie et al.^{๒๘} เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Cartwright and Cooper^{๒๙} ช่วยลดความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการความเครียดด้านจิตใจและสมองที่เน้นการปฏิบัติตามหลักศีล สมาธิ ปัญญา และการฝึกสติ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการความเครียดตามบริบทไทยของ สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ^{๓๐} ที่เสนอแนวทางการบริหารจัดการในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม เช่น การฝึกสมาธิ การรู้ตัวกับอิริยาบถและกิจกรรมต่าง ๆ และการฝึกคิดดี พูดดี ทำดี ให้เป็นนิสัย สำหรับแนวทางการจัดการความเครียดด้านร่างกายที่เน้นการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย และการพักผ่อน สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความเครียดของ Musrrat^{๓๑} ที่เน้นการดูแลสุขภาพกาย การออกกำลังกาย การพักผ่อน และการบริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว สะท้อนแนวคิดของ Catherine^{๓๒} เกี่ยวกับความสำคัญของการปรับสมดุลชีวิตการทำงาน การจัดการเวลาอย่างถูกต้องและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับแนวทางการลดความเครียดด้านนโยบายองค์กร การมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่เน้นการตระหนักถึงความสำคัญของการสอน การทำงานเป็นทีม การประชุมสม่ำเสมอ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gmelch^{๓๓} เรื่องปัจจัยความเครียดของอาจารย์ในด้านนโยบายองค์กร การมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่

^{๒๘} Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C., "Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress", **Work and Stress**, Vol.15 No.1 (2001): 53-72.

^{๒๙} Cartwright, S., & Cooper, C. L., **Managing workplace stress**. Thousand Oaks, (CA: Sage Publications, 1997).

^{๓๐} สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ, "๑๐ วิธีบริหารจัดการในชีวิตประจำวัน", **นิตยสารหมอชาวบ้าน**, ปีที่ ๓๗ ฉบับที่ ๔๓๓, หน้าที่ ๖-๗.

^{๓๑} Musrrat, P., "Faculty stress in a Saudi government university", **International Journal of Humanities and Social Science**, Vol.3 No.18 (2013): 180-192.

^{๓๒} Catherine, K., "Stress in the higher education sector: Causes and yoga-mindfulness interventions", **Journal of Yoga and Physiotherapy**, Vol.3 No.3 (2017): 1-14.

^{๓๓} Gmelch, W. H., **Factorial dimensions of faculty stress [Paper presentation]**. Annual Meeting of the American Educational Research Association, (New Orleans, LA, United States, 1984).

เกี่ยวข้องกับความไม่ชัดเจนในนโยบายสถาบัน การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และระบบการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

จากผลการวิจัยแนวทางการแก้ปัญหาความเครียดของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องดำเนินการในทุกระดับอย่างบูรณาการ โดยมหาวิทยาลัยต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อ อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองและจัดการความเครียด และหน่วยงานนโยบายต้องปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานและระบบสารสนเทศให้เหมาะสม ผลลัพธ์คือการลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ผลการวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัยในด้านการบริหารบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงาน และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ McLean^{๓๔} เกี่ยวกับการจัดการความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับองค์กร ที่เน้นให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการจัดการความเครียดอย่างเป็นระบบ การเน้นการบริหารบุคลากรที่ดี เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การชี้แจงเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เป็นรายบุคคล และการดูแลสวัสดิการที่เท่าเทียม สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Harpreet^{๓๕} ที่เสนอให้จัดเงินเดือนตามมาตรฐานเพื่อลดความไม่มั่นคงทางการเงิน และจัดโครงการพัฒนาทักษะชีวิตเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสุขภาพจิต

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการให้อิสระแก่อาจารย์ในการบริหารงานหลักสูตร พร้อมทั้งมีการกำกับที่มีศิลปะ การออกแบบวิธีการสื่อสารที่ไม่สร้างความกังวล และการมีระบบรางวัลเพื่อเสริมแรงจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Musrrat^{๓๖} ที่เน้นความสำคัญของการให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับคณะและมหาวิทยาลัย สำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการวิจัย เช่น การสนับสนุนทุนวิจัย การจัดอบรมการทำวิจัยที่ถูกต้องทางวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์ไปทำงานวิจัยร่วมกับเครือข่ายในต่างประเทศ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยและการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

^{๓๔} McLean, J., "Forgotten faculty: Stress and job satisfaction among distance educators", *Online Journal of Distance Learning Administration*, Vol.10 No.2 (2006): 1-10.

^{๓๕} Harpreet, K., "A study of teacher effectiveness in relation to occupational stress and life satisfaction among teacher educators", *International Journal Advances in Social Science and Humanities*, Vol.5 No.8 (2017): 1-9.

^{๓๖} Musrrat, P., "Faculty stress in a Saudi government university", *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.3 No.18 (2013): 180-192.

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ๑๐๙

แนวทางการแก้ปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษาที่เน้นให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และการจัดทำข้อมูลพื้นฐานให้เป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเจษฎา คุงามมาก ที่พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเป็นอันดับแรก คือ การประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการจัดการความเครียด สอดคล้องกับแนวคิดของ McLean^{๓๗} ในระดับบุคคลที่เสนอกลยุทธ์การจัดการความเครียดของอาจารย์ที่เน้นการพัฒนาอัตลักษณ์วิชาชีพ การสร้างเครือข่ายการสนับสนุน และการปรับปรุงความสัมพันธ์กับนักศึกษา

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์และคุณค่าทางวิชาการ ดังนี้

๑) การบูรณาการแนวทางตะวันออกและตะวันตก งานวิจัยแสดงให้เห็นการผสมผสานระหว่างแนวคิดการจัดการความเครียดแบบตะวันตกที่เน้นการพัฒนาทักษะและการปรับสภาพแวดล้อมกับภูมิปัญญาไทยที่เน้นการปฏิบัติธรรมทางพุทธศาสนา การฝึกสติ และการดูแลสุขภาพจิตควบคู่กับการพัฒนาทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี

๒) การเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับมหาวิทยาลัย และระดับบุคคล ในการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงาน การเสนอนวัตกรรมในแนวทางการสนับสนุน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เป็นรายบุคคล การสนับสนุนการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยความรักในอาชีพอาจารย์

สรุป

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องมีความสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบริการวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม และการบริหารหลักสูตร ผลการวิจัยเสนอแนวทางการบูรณาการงานเหล่านี้กับภาระงานหลัก พร้อมการพัฒนาผู้เรียน

การจัดการความเครียด ผลการวิจัยเสนอแนวทางแบบองค์รวมที่ผสมผสานภูมิปัญญาไทยกับแนวคิดสมัยใหม่ ครอบคลุม ๔ ด้าน คือ จิตใจและสมองผ่านการปฏิบัติธรรม ร่างกายโดยการดูแลสุขภาพ ครอบครัวยด้วยการสร้างสมดุลชีวิต และความสำเร็จตามเป้าหมายผ่านการมีทัศนคติเชิงบวก

^{๓๗} McLean, J., "Forgotten faculty: Stress and job satisfaction among distance educators", *Online Journal of Distance Learning Administration*, Vol.10 No.2 (2006): 1-10.

แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่ามี ๓ ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

๑) สภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียด ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์และแรงจูงใจ นโยบายองค์กร การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร และปริมาณและการประเมินคุณภาพของงาน

๒) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ครอบคลุม ๗ ด้าน คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเรียนการสอนและผลลัพธ์ผู้เรียน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย และสร้างองค์ความรู้ คุณภาพหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาผู้เรียน

๓) การจัดการความเครียด ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจและสมอง ด้านร่างกาย ด้านครอบครัว และด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษานี้เป็นแนวทางสำคัญในการช่วยให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดในการทำงาน

แนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่ามี ๓ ระดับการแก้ปัญหา ประกอบด้วย

๑) แนวทางการแก้ปัญหาสำหรับมหาวิทยาลัย ใน ๖ ด้าน คือ การบริหารบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการประกันคุณภาพการศึกษา

๒) แนวทางการแก้ปัญหาสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ใน ๓ ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการจัดการความเครียด

๓) แนวทางการแก้ปัญหาสำหรับองค์กรระดับนโยบายของประเทศ ใน ๓ ด้าน คือ การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากร การแก้ปัญหาความเครียดต้องดำเนินการในทุกระดับอย่างบูรณาการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ลดความเครียดของอาจารย์ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีดังนี้

- การสร้างระบบสนับสนุนและการทำงานเป็นทีม มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดประชุมสม่ำเสมอ สร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้อาจารย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการบริหารหลักสูตรให้มีมาตรฐาน

แนวทางการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรฯ ๑๑๑

- การพัฒนาศักยภาพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ควรจัดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของอาจารย์ในด้านการวิจัย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบูรณาการงานประจำกับการประกันคุณภาพ รวมถึงส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำแผนพัฒนาตนเองและวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน

- การสร้างสมดุลชีวิตและการจัดการความเครียด มหาวิทยาลัยควนสนับสนุนโปรแกรมดูแลสุขภาพของอาจารย์ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมการออกกำลังกายและชีวิตส่วนตัว และจัดสรรภาระงานอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของแต่ละคน

๑.๒ แนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีดังนี้

- มหาวิทยาลัยควนสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลืออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการจัดทำเอกสารและดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน พร้อมทั้งจัดอบรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น

- หน่วยงานกำกับดูแลควรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีความเสถียรและใช้งานง่าย พร้อมทั้งลดความซับซ้อนของขั้นตอนและเกณฑ์การประเมินเพื่อลดภาระงานและความเครียดของอาจารย์

- ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

๒.๑ การศึกษาวิจัยผลกระทบของการดำเนินการตามแนวทางที่เสนอต่อการลดและการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

๒.๒ การศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของความเครียดของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา และคุณภาพบัณฑิต เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลกระทบในวงกว้างและสร้างความตระหนักในการแก้ไขปัญหาความเครียดของอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี

พ.ศ. ๒๕๕๘. กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๘.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา. ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่องแนวทางการปฏิบัติตามกรอบ

มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒. สำนักมาตรฐานและคุณภาพ
อุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๒.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา. ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการนำมาตรฐาน

การอุดมศึกษาสู่การปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๑. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๖๑.

เจษฎา คุงามมาก. ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.

มัยดี แวดราเม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๓, (๒๕๕๖):

๕๙-๗๙,

สุรเกียรติ อาชานานุภาพ. "๑๐ วิธีบริหารจัดการในชีวิตประจำวัน". นิตยสารหมอชาวบ้าน. ปีที่ ๓๗ ฉบับที่
๔๓๓ (๒๕๕๘) : ๖-๗.

Ahsan, N., Abdullah, Z., David, Y., & Alam, S. "A study of job stress on job satisfaction
among university staff in Malaysia: Empirical study". **European Journal of
Social Science**. Vol.8 No.1 (2009): 121-131.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. **Managing workplace stress**. Thousand Oaks, CA: Sage
Publications, 1997.

Catherine, K. Stress in the higher education sector: Causes and yoga-mindfulness
interventions. **Journal of Yoga and Physiotherapy**. Vol.3 No.3 (2017): 1-14.

Cooper, C. L. **Organizational stress**. London: Sage Publications, 2001.

Furnham, A. **The psychology of behavior at work: The individual in the organization**.
New York: Psychology Press, 2005.

Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. "Occupational stress in
universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of
stress". **Work and Stress**. Vol.15 No.1 (2001): 53-72.

Gmelch, W. H. **Factorial dimensions of faculty stress** [Paper presentation]. Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA, United States, 1984.

Harpreet, K. A study of teacher effectiveness in relation to occupational stress and life satisfaction among teacher educators. **International Journal Advances in Social Science and Humanities**. Vol.5 No.8 (2017): 1-9.

Ilhan, G. Job stressors and their effects on academic staff: A case study. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*. Vol.5 No.4 (2014): 58-72.

Khan, A. Factors of job stress among university teachers in Pakistan a conceptual review. **Journal of Management Info**. Vol.2 No.1 (2014): 62-67.

Lazarus, R. S. **Psychological stress and the coping process**. New York: McGraw-Hill, 1966.

McLean, J. Forgotten faculty: Stress and job satisfaction among distance educators. **Online Journal of Distance Learning Administration**. Vol.10 No.2 (2006): 1-10.

Moustaka, E., & Constantinidis, T. C. Sources and effects of work-related stress in nursing. **Health Science Journal**. Vol.4 No.4 (2010): 210-216.

Musrrat, P. Faculty stress in a Saudi government university. **International Journal of Humanities and Social Science**. Vol.3 No.18 (2013): 180-192.

Stavroula, L., Amanda, G., & Tom, C. **Work organization & stress**. Geneva: World Health Organization, 2003.

Travers, C., & Cooper, C. **Teachers under pressure: Stress in the teaching profession**. London: Routledge, 1996.

Usman, A., Ahmed, Z., Ahmed, I., & Akbar, Z. Work stress experienced by the teaching staff of University of the Punjab, Pakistan: Antecedents and consequences. **International Journal of Business and Social Science**. Vol.2 No.8 (2011): 202-210.