

ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ

เจษฎา อุงามมาก* และ พาณิชนัด ศิริพานิช**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยมีประชากรเป้าหมาย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น การสำรวจด้วยตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบขั้นภูมิหลายชั้น (Multi-Stage Stratified Random Sampling) ข้อมูลสำหรับการศึกษาเป็นข้อมูลจากตัวอย่างขนาด 326 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำถึงปานกลาง ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเป็นอันดับแรก คือ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ค่าตอบแทน และภาระงานทางวิชาการ ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงาน มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของ

* นักศึกษาปริญญาโท คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ถนนเสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

** รองศาสตราจารย์ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ถนนเสรีไทย คลองจั่น บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

อาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงาน มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงาน พบว่า อาจารย์จากมหาวิทยาลัยรัฐทั้งสองประเภทต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ การประกันคุณภาพการศึกษา

Work Stress of Instructors in State Universities

Jessada Koo-ngammak* and Pachitjanut Siripanich**

Abstract

The objectives of this research were to 1) explore the levels of stress in the workplace of instructors in state universities and 2) explore the factors that influenced the work stress of instructors of state universities. The population of this study was composed of instructors in state universities (Bangkok metropolitan region), especially public autonomous universities and public universities. A Sample of 326 instructors was used by applying a multi-staged stratified random sampling using a questionnaire as an instrument. In this study, data was analyzed using descriptive statistics, t-test, and one-way ANOVA.

The research revealed that instructors of state universities workplace stress levels were mostly at a low to moderate levels. The factors that influenced their work stress were quality assurance, salary, and academic workload. Additionally, the results also showed that 1) the mean score of the quality assurance influenced the work stress of instructors in public universities was significantly higher than instructors in public autonomous universities, 2) the mean score of salary had a statistically higher influence over work

* Candidate, Graduate School of Applied Statistics, National Institute of Development Administration (NIDA)

118 Moo 3, Sereethai Road, Khlong Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.

** Associate Professor, Graduate School of Applied Statistics, National Institute of Development Administration (NIDA)

118 Moo 3, Sereethai Road, Khlong Chan, Bangkok, Bangkok 10240, THAILAND.

stress of instructors in public universities than instructors in public autonomous universities, and 3) It was found that the mean score of academic workload for both instructors, public autonomous universities and public universities were similar; statistically the difference between the mean score was not significant.

Keywords: *Work Stress, Instructors in State Universities, Quality Assurance*

บทนำ

ปัจจุบัน เราคงไม่อาจแยกคำว่า “ชีวิตกับการทำงาน” หรือ “การทำงานกับชีวิต” ให้ขาดจากกันได้ ในขณะที่เกี่ยวกับการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานมักกลับกลายเป็นเรื่องยากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้ เมื่อการทำงานได้เข้ามามีบทบาทสำคัญเสียจนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต คงปฏิเสธไม่ได้ว่า การงานยังมีความสำคัญมากเท่าไร ยิ่งเพิ่มความกดดันมากขึ้นเท่านั้น งานวิจัยหลายชิ้นชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ความรู้สึกกดดันที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลมีโอกาเสี่ยงต่อการมีปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตขึ้นได้โดยไม่รู้ตัว โดยเฉพาะ “โรคเครียด” อันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีแนวโน้มทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (Robbins & Judge, 2013; Chandola, 2010; Luthans, 2008; Greenberg, 2005; Cooper & Clarke, 2004; Cooper & Straw, 1993; อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

ในแวดวงการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ บทบาทภาระหน้าที่ของอาจารย์นับเป็นการกิจสำคัญ หนัก และมากด้วยความรับผิดชอบ เช่นนั้นแล้ว คงเป็นไปได้ที่เหล่าคณาจารย์ทั้งหลายจะไม่เคยประสบพบพานกับความเครียดอันเนื่องมาจากการงานที่ตนรับผิดชอบ มีการศึกษาวิจัยจากต่างประเทศหลายชิ้น ทั้งจากประเทศอังกฤษ อเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ชี้ไปในทำนองเดียวกันว่า ความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมาจากการมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป การไม่ได้รับการสนับสนุนในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างไม่เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การไม่ได้รับการสนับสนุนด้านทุนวิจัย และปฏิกิริยาของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน (Blix, Cruise, Mitchel & Blix, 1994; Boyd & Wylie, 1994; Cross & Carroll, 1990; Daniel & Guppy, 1994; Doyle & Hind, 1998; Kinman, 1998 อ้างถึงใน Barkhuizen & Rothmann, 2008) รวมทั้งการมีบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหลากหลายภายในมหาวิทยาลัย (Narayanan et al., 1999 อ้างถึงใน Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001: 39) ขณะที่การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศมีอย่างค่อนข้างจำกัด (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) ส่วนใหญ่มักจะเน้นทำการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่ง หรือภาควิชาใดภาควิชาหนึ่งเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษาเหล่านั้นมีข้อควรสังเกตน่าสนใจซึ่งชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในชีวิตจริงของอาจารย์มหาวิทยาลัย นอกจากหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักที่ต้องดูแลแล้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยยังต้องเผชิญกับปัญหาอันหลากหลายที่เกิดขึ้นจากการงานด้วย อาทิเช่น ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพของอาจารย์ ปัญหาเกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้บริหาร ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับภาระการสอนและผลงานวิชาการ/วิจัย ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ปัญหาเกี่ยวกับการขาดบุคลากรช่วยเหลืองานวิชาการ ปัญหาเกี่ยวกับ

การทำวิจัย เป็นต้น (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สมาาจารย์, 2541: 39, ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546: 192) ปัญหาดังกล่าวข้างต้นล้วนมีส่วนทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความเครียดไม่มากนักด้วยกันทั้งสิ้น “โรคเครียด” หรือ “ความเครียด” จากการ ทำงานจะส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลเป็นลำดับแรก ก่อนแผ่ขยายสู่หน่วยงานหรือองค์การที่บุคคล นั้นสังกัดต่อไป กล่าวคือ เริ่มจากการมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิต ผลจากการศึกษา พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคทางกายหลายโรค อาทิเช่น โรคไมเกรน โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง ฯลฯ (เทียนหวิ, 2540) ขณะที่ผลการศึกษาจากประเทศ อังกฤษ พบว่า คนที่มีความเครียดจากการทำงานแบบเรื้อรังมีความเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจสูงกว่า คนปกติมากถึง 70% (Chandola et al., 2008) ไม่เพียงแค่นั้น ความเครียดจากการทำงานยังส่งผล ต่อทัศนคติการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน คุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน รวมถึงการ ตัดสินใจลาออกจากงาน (Greenberg, 2005) หากไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไข เพื่อหาทางออกที่ถูกต้อง เหมาะสมแล้ว ในระยะยาวปัญหาดังกล่าวอาจจะลุกลามขยายใหญ่จนก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติในที่สุด

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเครียดในการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพฯและปริมณฑล) ผลจากการศึกษาน่าจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการวางแผนป้องกันปัญหาความเครียดจากการ ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1) ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ และ เปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและจาก มหาวิทยาลัยของรัฐ
- 2) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ และเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่ละด้านตามกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีระดับความเครียด ในการทำงานต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

โดยทั่วไปการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดสามารถ แบ่งออกได้ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (2) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคล (Cooper et al., 2001) ในการศึกษาครั้งนี้ จะมุ่งทำการศึกษปัจจัยเกี่ยวกับ

องค์การที่มีผลต่อความเครียดเท่านั้น เน้นเฉพาะความเครียดจากการทำงาน โดยอาศัยแนวคิดของ Cartwright & Cooper (1997 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 28) เป็นหลัก ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับเลือกตัวแปรที่จะทำการศึกษา แนวคิดของคาร์ทไรท์และคูเปอร์ ได้อธิบายถึงปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน อันประกอบด้วย 6 ปัจจัยหลัก มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน องค์ประกอบของลักษณะงานที่นี้ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน (Job Characteristics) อาทิ เสียง การสั่นสะเทือน อุณหภูมิ เป็นต้น จากการศึกษา พบว่า การทำงานภายใต้สภาวะที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียงดังเกินไป อุณหภูมิไม่เหมาะสม ทำงานภายใต้สภาวะสั่นสะเทือน มีผลต่อความเครียดทั้งสิ้น (Cooper, 1987; Selye, 1976 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 30) (2) ส่วนภาระงาน (Workload) พบว่า มีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าภาระงาน (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) นั้นจะมีปริมาณที่มากเกินไป (Overload) หรือน้อยเกินไป (Underload) ก็ตาม ล้วนส่งผลต่อความเครียดด้วยเช่นกัน (Cooper et al., 2001: 31) ยิ่งกว่านั้น หากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีเวลาจำกัด เรือ่นไขดังกล่าวย่อมนำพาความเครียดให้เกิดขึ้นได้ บ่อเกิดของความเครียดที่เกี่ยวข้องกับภาระงานมักมาจาก 2 สาเหตุ คือ 1) งานมากเกินไป 2) การได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม (Cooper & Straw, 1993) ขณะที่ 3) ชั่วโมงการทำงาน (Work Hours) จากการศึกษา พบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิต รวมทั้งความสุขของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง 4) การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพการแข่งขันขององค์การ ในขณะที่บุคลากรไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันก็เป็นอีกตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด (ณัฐพันธ์ เชรนนทน, 2552) ส่วน 5) ด้านความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ปัจจุบันมีหลากหลายอาชีพที่ต้องทำงานภายใต้ความเสี่ยงตลอดเวลา อาทิ ตำรวจ ทหาร พนักงานดับเพลิง เป็นต้น จากการศึกษา พบว่า ความเสี่ยงและอันตรายที่เกิดจากลักษณะงานมีผลต่อความเครียดของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ อาจกล่าวได้ว่า งานยังมีความเสี่ยงเท่าไร ยิ่งก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้นเท่านั้น

2) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์การ บางครั้งเราอาจจะคิดว่าความเครียดนั้นคงจะเกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มผู้บริหารที่มีงานรุมเร้าหรือยุ่งวุ่นวายอยู่ตลอดเวลา แต่ในความเป็นจริงแล้ว คนกลุ่มนั้นอาจมีความเครียดน้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าด้วยซ้ำไป (Cooper & Straw, 1993) นั่นอาจเป็นเพราะบุคคลกลุ่มนั้นสามารถควบคุมชีวิตการทำงานของตนได้อย่างอิสระ มีสิทธิ์ในการตัดสินใจและสามารถกำหนดความสำคัญก่อนหลังได้ด้วยตนเอง จากการศึกษาของ Kahn et al. (1964 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 38) พบว่า ความเครียดจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ภายในองค์การมักเกิดขึ้นจาก 2 สาเหตุ คือ 1) ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ และ 2) ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเพิ่มเติมภายหลัง พบว่าการมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป (Role Overload) ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งเช่นกันที่ก่อให้เกิด

ความเครียดแก่บุคลากรภายในองค์กร

3) ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กรอาจกลายเป็นบ่อเกิดสำคัญของความเครียด หรือกลับกลายเป็นการสนับสนุนเกื้อกูลกันก็ได้ เมื่อใดที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ยังคงดำเนินด้วยดี บรรยากาศการทำงานก็จะอบอุ่น หากแต่สภาพดังกล่าวมีลักษณะในทางตรงข้ามย่อมส่งผลต่อความเครียดอย่างเลี่ยงมิได้ ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดความคลุมเครือของงานที่จะเกิดขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานมักเป็นเรื่องที่ยากที่สุดในการบริหารจัดการ (Cooper & Straw, 1993) ขณะที่ความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างบุคคลภายในองค์กร กลายเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดของคนทำงานจำนวนมาก (Motowidlo, Packard & Manning, 1986; Narayanan et al., 1999 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 42)

4) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการงาน ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน บางคนอาจมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าจากการทำงาน ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปกลับพบว่าโอกาสต่าง ๆ มักจะลดน้อยถอยลงเข้าไปทุกที ความก้าวหน้าต่าง ๆ ดูเหมือนจะดำเนินไปอย่างเชื่องช้า สภาพการณ์ดังกล่าวอาจมีส่วนบั่นทอนขวัญและกำลังใจจนกลายเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียด บางคนทำใจยอมรับสภาพดังกล่าวได้ ก็จะมีความสุขที่จะดำเนินบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อไป ตรงข้ามกับบางคนที่ไม่สามารถทำใจยอมรับได้ อย่างไรก็ตามความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพการงานนี้ รวมถึงการขาดการสนับสนุน และการได้รับการสนับสนุนที่มากเกินไปจนเกินไป

5) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ความเครียดที่เกิดจากปัจจัยนี้มักเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมหรือรูปแบบการจัดการภายในองค์กร ปฏิเสธมิได้ว่า มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรเป็นจำนวนมากที่ส่งผลต่อความรู้สึกและความเครียดของบุคลากรภายในองค์กร ที่นี้เราจะพิจารณาเพียงบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่มักนำไปทำการศึกษา คือ 1) โครงสร้างภายในองค์กร กล่าวคือองค์กรที่มีโครงสร้างภายในแบ่งหน่วยงานออกเป็นกลุ่มย่อยมักยอมให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมเพียงน้อยนิดในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 2) การขาดการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรก็เป็นอีกตัวแปรที่ทำให้บุคลากรมีความเครียด 3) นโยบายขององค์กร บางครั้งมีส่วนในการกดดันหรือสร้างความเครียดแก่บุคลากรเช่นกัน จากการศึกษา พบว่า มุมมองของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรในเชิงลบมีความสัมพันธ์สูงกับอาการทางจิต กล่าวได้ว่าการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร การขาดการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และนโยบายขององค์กร ล้วนส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรภายในองค์กรทั้งสิ้น

6) ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจุบันโครงสร้างครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงต่างจากในอดีต กล่าวคือ ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในการมีส่วนร่วมหารายได้จุนเจือครอบครัว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวบางครั้งก่อให้เกิดความเครียด เนื่องจากขาดความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาของ Greenhaus & Beutell (1985 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 50) พบว่า ความขัดแย้งในครอบครัวเนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มักมาจาก 3 สาเหตุ คือ 1) จากการไม่มีเวลาให้กันและกัน 2) จากพฤติกรรมส่วนบุคคล และ 3) จากความเครียดจากการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปพอสังเขป ดังนี้ จากการศึกษาของอังคินันท์ อินทรกำแหง (2551) เรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน มีจำนวน 13 ตัวแปร คือ 1) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 2) ลักษณะงาน 3) บรรยากาศการทำงาน 4) การสนับสนุนจากหน่วยงาน 5) ภาระ/ความรับผิดชอบต่องาน 6) นโยบาย/โครงสร้างการบริหาร 7) ความก้าวหน้าในงาน 8) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 9) การมีส่วนร่วมในงาน 10) สวัสดิการ/ค่าตอบแทน 11) ความมั่นคงในงาน 12) ชั่วโมงทำงาน/วัน และ 13) ผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันผลจากการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สมาาจารย์ (2541) เกี่ยวกับสถานภาพและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ: สภาวะปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยสาเหตุ และอนาคต พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐต้องเผชิญปัญหาหลากหลาย ได้แก่ 1) ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ปัญหาสถานภาพของอาจารย์ 3) ปัญหาเกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้บริหาร 4) ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร 5) ปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา 6) ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก 7) ปัญหาเกี่ยวกับการวิจัย 8) ปัญหาภาระการสอนและผลงานวิชาการ/วิจัย 9) ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ 10) ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแผนพัฒนาอาจารย์ 11) ปัญหาการขาดเครือข่ายทางวิชาการ 12) ปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และ 13) ปัญหาการขาดบุคลากรช่วยเหลืองานวิชาการ ส่วน Safaria, Othman & Wahab (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทของมหาวิทยาลัย สถานะการจ้างงาน และความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับระหว่างมหาวิทยาลัยของประเทศมาเลเซียและอินโดนีเซีย พบว่า เพศ ระดับตำแหน่งทางวิชาการ และประเภทมหาวิทยาลัยมีผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งสองประเทศ ขณะที่สถานะการจ้างงานมีผลต่อความเครียดในการทำงานเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศอินโดนีเซียอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานบนความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในมาเลเซียของ Ahsan, Abdullah, Fie & Alam (2009) พบว่า ความกดดันเนื่องจากภาระงาน (Workload Pressure) การขัดแย้งระหว่างความต้องการของครอบครัวและการทำงาน (Home-Work Interface) บทบาทหน้าที่อันคลุมเครือ (Role Ambiguity) และ

ความกดดันเนื่องจากสมรรถนะการทำงาน (Performance Pressure) ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่บทบาทด้านการจัดการภายในมหาวิทยาลัย (Management Role) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน (Relationship with Others) ส่งผลโดยตรงต่อความเครียดในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน โดยอาศัยแนวคิดของคาร์ทไรท์และคูเปอร์เป็นหลักร่วมกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับเลือกตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการศึกษา โดยตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ 1) ภาระงานทางวิชาการ 2) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) ค่าตอบแทน โดยตัวแปรสองลำดับแรกมาจากปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานตามแนวคิดของคาร์ทไรท์และคูเปอร์ ส่วนตัวแปรลำดับสุดท้ายมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

วิธีการศึกษา

งานวิจัยเชิงปริมาณนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีประชากรเป้าหมายของการศึกษา คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทั้งจำกัดรับและไม่จำกัดรับ) เท่านั้น จากข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 17,003 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) การสำรวจด้วยตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบขั้นภูมิหลายขั้น (Multi-Stage Stratified Random Sampling) โดยขั้นที่ 1 คือ แบ่งมหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ออกเป็นขั้นภูมิ (Stratum) ตามประเภทของมหาวิทยาลัยรัฐ (เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น) จากนั้นเลือกมหาวิทยาลัยตามประเภทของมหาวิทยาลัยรัฐแบบสุ่มด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายประเภทละ 3-5 มหาวิทยาลัย (ด้วยเหตุผลทางจรรยาบรรณของการวิจัยจึงขอสงวนสิทธิ์ด้วยการปกปิดรายชื่อมหาวิทยาลัยที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษาค้างนี้) ขั้นที่ 2 คือ ในแต่ละมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 นั้นจะแบ่งคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์ (Science) และกลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) ในแต่ละกลุ่มวิชาจะทำการเลือกคณะออกมาจำนวนหนึ่งด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยแต่ละกลุ่มวิชาประกอบด้วยคณะต่าง ๆ ดังนี้ (1) กลุ่มวิทยาศาสตร์ (Science) ประกอบด้วย คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์และสาธารณสุข คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ (2) กลุ่มวิชาอื่น ๆ (Non-Science) ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะภาษาศาสตร์ คณะสังคมและมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ ขึ้นถัดมา ขั้นที่ 3 เป็นขั้นตอนของการสุ่มสาขาวิชาในแต่ละคณะที่สุ่มได้จากขั้นที่ 2 และในแต่ละสาขาวิชาสุ่มอาจารย์ออกมาตามจำนวนที่ต้องการ

ข้อมูลสำหรับการศึกษาเป็นข้อมูลจากตัวอย่างขนาด 326 คน ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างที่ทำให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณมีค่าไม่เกินกว่า 5.4% ด้วยความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ขนาดตัวอย่างจำแนกตามประเภทของมหาวิทยาลัยรัฐ แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1: จำนวน (คน) และร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ

มหาวิทยาลัยรัฐ	ประชากร		ตัวอย่าง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	8,579	50.46	155	47.50
มหาวิทยาลัยของรัฐ	8,424	49.54	171	52.50
รวม	17,003	100.00	326	100.00

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555. (ณ วันที่ 1 เมษายน 2555)

อนึ่ง ความเครียดในการทำงานนี้ หมายถึง ความเครียดของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ อันเนื่องมาจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน การวิจัยค้นคว้า และการให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐจะทำการประเมินจากแบบวัดระดับความเครียดในการทำงานของ The American Institute of Stress (2554)

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานนี้ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือองค์การที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรภายในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ สำหรับการศึกษานี้ได้อาศัยแนวคิดของคาร์ทไรท์และคูเปอร์เป็นหลัก ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาใช้ทำการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาระงานทางวิชาการ 2) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) ค่าตอบแทน

ขณะที่เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นไปทดสอบใช้ (Pre-test) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ใช้วัดความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ มีค่าเท่ากับ 0.908 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนเมษายน-กรกฎาคม 2555 โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองส่วนหนึ่ง และใช้วิธีการทอดแบบสอบถามไปยังคณาจารย์ในภาควิชาของคณะต่าง ๆ ตามมหาวิทยาลัยที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษาอย่างใดก็ตาม แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ 2) แบบประเมินความเครียดในการทำงาน

3) แบบวัดระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงาน 4) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำมีจำนวนข้อถาม 11 ข้อ ได้แก่ 1) สถานภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา 2) กลุ่มวิชา 3) เพศ 4) อายุ 5) ระดับการศึกษา 6) สถานภาพสมรส 7) รายได้ต่อเดือน 8) ระดับตำแหน่งทางวิชาการ 9) อายุงาน 10) จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ และ 11) จำนวนชั่วโมงการเตรียมการเรียนการสอนต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเครียดในการทำงาน เป็นแบบวัดระดับความเครียดจากการทำงาน โดยแบบประเมินดังกล่าวเป็นของ The American Institute of Stress ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการแปลแบบประเมินดังกล่าวและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษา โดยข้อถามที่นี้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท มีจำนวนข้อถาม 10 ข้อ แต่ละข้อถามมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นจากน้อยไปหามาก กล่าวคือ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (10 คะแนน) ส่วนการแปลผลจากการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว กำหนดเกณฑ์สำหรับแบ่งระดับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ (การแบ่งระดับความเครียดในที่นี้ ยังคงยึดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นตามแบบประเมินของ The American Institute of Stress) ดังนี้

(1) ความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 10-39 คะแนน

(2) ความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 40-69 คะแนน

(3) ความเครียดในการทำงานในระดับสูง หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นมีค่าระหว่าง 70-100 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นจากน้อยไปหามาก กล่าวคือ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (10 คะแนน) ส่วนการแปลผลจากการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินผลโดยอิงเกณฑ์การหาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์ สำหรับแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

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

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

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

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเป็นแบบให้ตอบคำถาม (Open End)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 16.0 สำหรับการประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป อย่างไรก็ตาม การแบ่งตัวอย่างออกตามกลุ่มระดับความเครียดในการทำงานนี้ จะเป็นการแบ่งชั้นภูมิภายหลัง (Post-Stratification) และจะใช้ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรหลักที่แสดงให้เห็นความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงานต่อไป

ผลการศึกษา

ตัวอย่างของการศึกษานี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น จำนวน 326 คน ในจำนวนนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป และมีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมาจากกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ ขณะที่มากกว่าครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ โดยส่วนมากมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และมีชั่วโมงการทำงานสอนน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลจากการศึกษา (ดูตารางที่ 2) พบว่า ในภาพรวม อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.8) มีความเครียดในการทำงานระดับต่ำ มีเพียงร้อยละ 3.4 ที่มีความเครียดในการทำงานระดับสูง และอีกร้อยละ 28.8 มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ตามประเภทของมหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐ

มีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐอยู่เล็กน้อย กล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐที่มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลางถึงสูง ต่ำกว่า สัดส่วนดังกล่าวของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) เกี่ยวกับความแตกต่างของสัดส่วนดังกล่าว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2: ร้อยละของตัวอย่างในแต่ละประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ จำแนกตามระดับความเครียดในการทำงาน และค่าเฉลี่ย¹ ระดับความเครียดในการทำงาน

มหาวิทยาลัยรัฐ	ระดับความเครียดในการทำงาน			ค่าเฉลี่ย
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ	69.7	27.7	2.6	33.30
มหาวิทยาลัยของรัฐ	66.1	29.8	4.1	35.33
รวม	67.8	28.8	3.4	34.37

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ จากการสำรวจระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว พบว่า ในภาพรวม อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่างคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงและเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ค่าตอบแทน และภาระงานทางวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของแต่ละด้านดังกล่าวเท่ากับ 7.77 5.13 และ 5.02 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ แสดงไว้ในตารางที่ 3

ด้านภาระงานทางวิชาการ

ในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านภาระงานทางวิชาการที่มีต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น คือ

1. ภาระงานถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป
2. มีจำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินไป
3. มีภาระงานสอนมากเกินไป
4. มีภาระงานอื่น นอกจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไป

ผลการศึกษา (ดูตารางที่ 3) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านภาระงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.02 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการมีภาระงานสอนมากเกินไป มีจำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบมากเกินไป ภาระงานถูกกำหนด

ด้วยปริมาณและคุณภาพที่สูงเกินไป และมีภาระงานอื่น ๆ นอกจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไปนั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางทุกประเด็น เมื่อพิจารณาตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ทั้งจากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการภาระงานทางวิชาการที่มีต่อความเครียดในการทำงานใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีค่าเท่ากับ 5.04 และ 5.01 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ ซึ่งความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น คือ

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

ผลจากการศึกษา (ดูตารางที่ 3) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.77 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับการรับรองจาก สมศ. สร้างความกดดันแก่อาจารย์ อาจารย์จำใจทำตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การทำงานมีความยุ่งยากมากขึ้น และการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเพิ่มภาระงานแก่อาจารย์นั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงทุกประเด็น เมื่อพิจารณาตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า อาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.48 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ต่ำกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐพอสมควร (8.02 คะแนน) และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5%

ด้านค่าตอบแทน

ในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ที่สำรวจครั้งนี้มี 4 ประเด็น คือ

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการ
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับการะงานที่รับผิดชอบ
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรม
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

ผลจากการศึกษา (ดูตารางที่ 3) พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการ และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับการะงานที่รับผิดชอบนั้น อาจารย์เห็นว่าประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางทุกประเด็น ยกเว้นเพียงประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรมเท่านั้นที่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า อาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐพอสมควร (5.46 คะแนน) เมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5%

ตารางที่ 3: ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงาน จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ				ทดสอบค่าที่
		ม.ในกำกับรัฐ		ม.ของรัฐ		
ภาระงานทางวิชาการ	5.02 (2.37)	5.04	(2.42)	5.01	(2.33)	0.143
การประกันคุณภาพการศึกษา	7.77 (2.33)	7.48	(2.48)	8.02	(2.15)	-2.079*
ค่าตอบแทน	5.13 (2.74)	4.77	(2.56)	5.46	(2.86)	-2.267*

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

เมื่อพิจารณาปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่ละด้านตามกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีระดับความเครียดในการทำงานต่างกัน จากการสำรวจระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ดังนี้

ด้านการระงับทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการระงับทางวิชาการที่มีต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการระงับทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีระดับความเครียดต่างกันโดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกกี พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการระงับทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% (ดูสถิติที่ 3 ของตารางที่ 4) อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มความเครียด ต่างเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการระงับทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 4.28 6.62 และ 6.41 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีต่อความเครียดในการทำงานนั้น อาจารย์ที่มีความเครียดปานกลางและเครียดสูง ต่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็สูงกว่าของอาจารย์ที่มีความเครียดต่ำพอสมควร และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีระดับความเครียดต่างกัน โดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีของตุกกี พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% (ดูสถิติที่ 3 ของตารางที่ 4) อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มความเครียด ต่างเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูงเหมือนกันทุกกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 7.32 8.67 และ 9.19 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับ จากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

ด้านค่าตอบแทน

เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด (ดูตารางที่ 4) พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนที่มีต่อความเครียด

ในการทำงานนั้น อาจารย์แต่ละกลุ่มความเครียด มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างชัดเจน และเมื่อทดสอบความเท่ากันระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีระดับความเครียดต่างกัน โดยวิธี ANOVA และเป็นรายคู่ด้วยวิธีทีชกี พบว่า อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำ เห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มความเครียดปานกลางและเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5% (ดูสถิติที่ 3 ของตารางที่ 4) อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มความเครียดมีความคิดเห็นแตกต่างกัน กล่าวคือ อาจารย์กลุ่มความเครียดต่ำและปานกลาง ต่างเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง ต่างจากอาจารย์กลุ่มความเครียดสูง ซึ่งเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 4.36 6.45 และ 8.07 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน) ตามลำดับจากกลุ่มที่มีความเครียดต่ำไปสูง

ตารางที่ 4: ค่าเฉลี่ย¹ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ค่าในวงเล็บ) ของระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐแต่ละกลุ่มความเครียด จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ

มหาวิทยาลัยรัฐ	ระดับความเครียดฯ	ภาระงานฯ	ประกันคุณภาพฯ	ค่าตอบแทน
ม.ในกำกับรัฐ	ต่ำ	4.35 (2.13)	7.02 (2.59)	4.05 (2.40)
	ปานกลาง	6.69 (2.30)	8.51 (1.88)	6.27 (2.08)
	สูง	6.06 (2.83)	9.19 (0.90)	8.25 (1.85)
	รวม	5.04 (2.42)	7.48 (2.48)	4.77 (2.56)
ม.ของรัฐ	ต่ำ	4.21 (2.09)	7.60 (2.32)	4.65 (2.56)
	ปานกลาง	6.56 (2.00)	8.79 (1.50)	6.61 (2.07)
	สูง	6.61 (1.89)	9.19 (1.51)	7.96 (1.85)
	รวม	5.01 (2.33)	8.02 (2.15)	5.46 (2.86)
รวม	ต่ำ	4.28 (2.11)	7.32 (2.47)	4.36 (2.49)
	ปานกลาง	6.62 (2.13)	8.67 (1.68)	6.45 (2.07)
	สูง	6.41 (2.15)	9.19 (1.27)	8.07 (1.76)
	รวม	5.02* (2.37)	7.77* (2.33)	5.13* (2.74)

หมายเหตุ: ¹ หมายถึง ค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5%

บทสรุปและอภิปรายผล

ตัวอย่างของการศึกษานี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนกลาง (กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น จำนวน 326 คน ในจำนวนนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป และมีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ ขณะที่มากกว่าครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ โดยส่วนมากมีอายุน้อยกว่า 5 ปี และมีชั่วโมงการทำงานสอนน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐนี้ พบว่า ในภาพรวม อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.8) มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ มีเพียงร้อยละ 3.4 ที่มีความเครียดในการทำงานในระดับสูง และอีกร้อยละ 28.8 มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่สามารถรับมือและจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่สามารถรับมือและจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ขณะที่อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐอยู่เล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในแต่ละกลุ่มตามระดับความเครียด พบว่า ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มความเครียดระดับใดก็ตาม ในภาพรวมต่างเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ ค่าตอบแทน และภาระงานทางวิชาการ ตามลำดับ

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนทำให้ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและมีความยุ่งยากมากขึ้น อีกทั้งการรับรองจาก สมศ. ยังมีส่วนสร้างความกดดันแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐด้วย แต่ถึงอย่างนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามตัวชี้วัดของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. ที่กำหนดขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ จะเห็นได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นปัจจัยเกี่ยวกับองค์การอันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในปัจจุบัน ดังคำกล่าวของ ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสะอ้าน อธิการบดีมหาวิทยาลัย ที่ว่า “การประกันคุณภาพเป็นภาระงานประจำเพื่อให้รู้จุดแข็งจุดอ่อน จะได้ปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น...ไม่ใช่สักแต่ทำตามกฎหมายกำหนด...จะจริงจังขึ้นกว่าตอนที่ไม่มี ISO หรือเปล่าไม่รู้...ต้องจับเนื้อหาสาระหลักให้ได้ว่าเจตนาของการประกันคุณภาพก็เพื่อให้มหาวิทยาลัย ครูอาจารย์ได้พัฒนารูปได้พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องต่อไป” ส่วน ดร. เจตนา นาควัชระ อธิการบดีฝ่ายวิชาการและวางแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เคยให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้ว่า “การจะทำประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลต้องเข้าใจว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ไม่ใช่เป็นการเอากฎเกณฑ์มาบีบจากภายนอก ต้องใช้เวลา ต้องสร้างวัฒนธรรม

ให้ครูอาจารย์หรือคนที่อยู่ในระบบยอมรับ...จนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน การตรวจสอบภายในที่เราทำอะไรใหม่ ๆ กัน หลักการดี ประเด็นคือว่า หยุ่มหิมเหลือเกิน...แต่ถ้าไม่มีระบบการตรวจสอบคุณภาพอุดมศึกษาไทยยิ่งจะพังกว่านี้” (ทพวงมหาวิทยาลัย สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546) ขณะที่นายอุทัย ดุลยเกษม ก็เคยให้ทัศนะไว้เช่นกันว่า “กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกได้ก่อให้เกิดความตื่นตัวเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นอย่างกว้างขวาง บางสถาบันอุดมศึกษากลับมองว่ากระบวนการประเมินภายนอกเป็นกระบวนการ “จับผิด” เอาเลยทีเดียว” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2550) อย่างไรก็ตาม ดูเหมือนว่าทัศนะของทั้งสามท่านยังคงใช้ได้กับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ยังคงมองว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานส่วนเกินที่เพิ่มเข้ามา พร้อมด้วยกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายจากภายนอก ซึ่งล้วนมีส่วนสร้างความกดดันและความยุ่งยากในการทำงานแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยด้วยกันทั้งสิ้น การปรับเปลี่ยนทัศนคติมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จนทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหน้าที่ มิใช่ภาระหนักที่ต้องรับผิดชอบนั้น ดูเหมือนเป็นเรื่องยากและอาจเป็นไปได้ แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นและควรกระทำ นี่ยังคงเป็นโจทย์ท้าทายสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายที่ต้องเข้ามาจัดการแก้ไข เพื่อยกระดับมาตรฐานและคุณภาพในการจัดการศึกษาไทย ตลอดจนบังคับศักยภาพในการแข่งขันโดยเฉพาะระดับนานาชาติ

ด้านค่าตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐมีความคิดเห็นด้านนี้แตกต่างกัน กล่าวคืออาจารย์ที่มีความเครียดในการทำงานสูง เห็นด้วยกับที่ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการและภาระงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ นอกจากนี้ ยังเห็นด้วยว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐดำเนินการอย่างไม่เป็นธรรม ขณะที่อาจารย์ที่มีความเครียดต่ำและความเครียดปานกลาง (ประมาณร้อยละ 97) คิดเห็นต่างออกไป แม้ว่าจากการศึกษานี้ ค่าตอบแทนอาจไม่ได้เป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในปัจจุบัน แต่ก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสร้างความเครียดแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐพอสมควร สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541) รวมทั้ง ศาสตราจารย์ นพ. วิจารย์ พานิช นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล (2554) ก็เคยให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้ว่า “คนดีและเก่งย่อมเป็นที่ต้องการของทุกวงการ และในสังคมปัจจุบันวงการธุรกิจเอกชนให้ค่าตอบแทนสูงกว่าวงการวิชาการมาก แม้มหาวิทยาลัยไม่สามารถตั้งอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นให้เท่ากับอัตราตลาดได้ ก็ควรจะขยับให้ไม่ต่างกันมากนัก ซึ่งหมายความว่าบัญชีอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยควรมีหลายบัญชีตามวิชาชีพ โดยกำหนดตามราคาตลาดของวิชาชีพนั้น ๆ ไม่ใช่อัตราเดียวเหมือนกันหมดแบบราชการ” นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ นพ. อุดลย์ วิริยเวชกุล อดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล เคยกล่าวไว้เช่นกันว่า “มีกลไกที่มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง...รวมทั้งต้องพิจารณาเรื่องการเพิ่ม

คำตอบแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยให้แข่งขันกับมหาวิทยาลัยในประเทศเพื่อนบ้านให้ได้” (ทบทวนมหาวิทยาลัย สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546) คงปฏิเสธไม่ได้ว่าคำตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ การกินดีอยู่ดี และคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย การพิจารณาคำตอบแทนด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับการะงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อขวัญและกำลังใจอย่างมากต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาเกี่ยวกับคำตอบแทนที่เหมาะสมหรือน้อยก็เป็นไปด้วยความสมเหตุสมผลนั้น ก็ยังคงเป็นปริศนาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายต้องขบคิดว่าจะจัดการดูแลขวัญและกำลังใจของบุคลากรกลุ่มนี้ได้อย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออาจารย์และคุณภาพของมหาวิทยาลัยต่อไป

ด้านการะงานทางวิชาการ จากการศึกษา พบว่า การะงานทางวิชาการเป็นปัจจัยเกี่ยวกับองค์การลำดับสามที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐต่างคิดด้วยในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น แม้ว่าภาระงานที่รับผิดชอบจะถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพสูง อีกทั้งการมีภาระงานด้านการสอนจำนวนนักศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบ รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากงานสอนและงานวิจัยมากเกินไปก็ตาม มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ แม้แต่อาจารย์ที่มีความเครียดสูงก็ยังมองว่าปัจจัยด้านการะงานทางวิชาการมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น ต่างจากปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านคำตอบแทน จากการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 325 (6/2553) นำเสนอโดยสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (2553) เกี่ยวกับเรื่องความเห็นของคณาจารย์ต่อเกณฑ์ภาระผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้ให้ความคิดเห็นที่น่าสนใจว่า “การมีนโยบายผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอไม่ว่าจะด้วยการทำวิจัยหรือการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องที่ดี แต่การกระทำด้วยความกดดันจากกรอบเวลาในการขอตำแหน่งหรือการนำมาพิจารณาเป็นผลงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรืออื่น ๆ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เพราะทำให้ความสุขในการทำงานลดลง ความทุ่มเทของอาจารย์ต่อศิษย์ก็อาจลดลงไปด้วย ซึ่งตอนนั้นมหาวิทยาลัยไม่ค่อยเหมือนสถานศึกษา แต่เหมือนสถาบันทางธุรกิจมากกว่า จึงอยากให้ทางมหาวิทยาลัยตระหนักเรื่องการออกกฎเกณฑ์ ข้อกำหนดต่าง ๆ และคิดถึงนักศึกษาให้มากกว่านี้” จากความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า การะงานทางวิชาการของอาจารย์ที่ต้องรับผิดชอบ อาจไม่ใช่ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานโดยตรง แต่การนำกรอบเวลาเข้ามาบิบบกำหนดขอบเขตเส้นตายซึ่งมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือมีผลต่อการเปลี่ยนชีวิตการทำงานของอาจารย์ต่างหาก ที่อาจมีส่วนสร้างความกดดันและความเครียดในการทำงานของอาจารย์ อีกแง่มุมมองหนึ่ง การนำกรอบเวลาเข้ามา เพื่อช่วยเร่งกระตุ้นผลผลิตให้เกิดขึ้นก็เป็นสิ่งที่ดี และจะดียิ่งกว่าหากอยู่ในขอบเขตของความเหมาะสมพอดีไม่เคร่งครัดจนเกินงาม ไม่หย่อนยานจนเกินเหตุ จนก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีที่จะตามมา

อย่างไรก็ตาม มีข้อควรสังเกตที่น่าสนใจ 2 ประการของการศึกษาครั้งนี้ ประการแรก ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การด้านการะงานทางวิชาการ กล่าวคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐทุกกลุ่มความเครียดต่างเห็นในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยด้านดังกล่าวมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น ประการสอง การศึกษานี้ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐที่มีความเครียดระดับปานกลาง ซึ่งมีจำนวนประมาณร้อยละ 28-30 (ดูตารางที่ 2) ถึงแม้จะมีจำนวนไม่มากนัก แต่ก็นับว่ามีอยู่พอสมควร ความเครียดของอาจารย์ในระดับดังกล่าวอยู่ในระดับที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความเครียดอาจดูเหมือนเป็นสิ่งเลวร้าย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องหลีกเลี่ยงเสมอไป การได้รับความเครียดในปริมาณที่พอเหมาะกลับก่อให้เกิดผลดี กล่าวคือ ความเครียดจะกลายเป็นแรงกระตุ้นเชิงบวก ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น อีกทีม กระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ (Robbins & Judge, 2013; Luthans, 2008; Yerkes & Dodson, 1908 อ้างถึงใน Quick, J.C. & Quick, J.D., 1984) อาจกล่าวได้ว่า บางครั้งความเครียดก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานเช่นกัน เพราะมันมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น แต่ในทางกลับกัน ก็จำเป็นต้องระวังไม่ให้คณาจารย์เหล่านี้มีความเครียดมากเกินไปกระทั่งก่อเป็นผลเชิงลบต่อการทำงานได้

การศึกษานี้เป็นเพียงเสียงเบา ๆ และเล็ก ๆ ที่สะท้อนความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐเกี่ยวกับความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงาน เสียงสะท้อนเหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องรับฟังและมีความมองผ่าน เพราะนี่คือเสียงสะท้อนจากบุคลากรกลุ่มหนึ่งซึ่งทำงานอยู่เบื้องหลัง แต่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพราะนี่คือเสียงจากเหล่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยนั่นเอง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐครั้งนี้ พบว่า อาจารย์ทุกกลุ่มความเครียด ต่างเห็นว่าภาระงานทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเครียดในระดับปานกลางเท่านั้น ส่วนคำตอบแทน อาจารย์ที่มีความเครียดต่ำถึงปานกลาง ต่างเห็นว่าคำตอบแทนมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง ขณะที่อาจารย์ที่มีความเครียดสูง กลับเห็นว่าคำตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับสูง ท้ายสุด อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐทุกกลุ่มความเครียด ต่างเห็นในทำนองเดียวกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับสูง ดังนั้น ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่ควรได้รับความสนใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอันดับต้น คือ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ คำตอบแทน

1. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า เป็นปัจจัยเกี่ยวกับองค์การอันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังคงมองว่าการประกัน

คุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานส่วนเกินที่เพิ่มเข้ามา พร้อมด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายจากภายนอก ซึ่งสร้างความกดดันและความยุ่งยากแก่อาจารย์ อาจกล่าวได้ว่า มุมมองดังกล่าวส่วนหนึ่งอาจมาจากทัศนคติในแง่ลบที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา การปรับเปลี่ยนทัศนคติดังกล่าวแม้อาจเป็นสิ่งที่ยาก แต่ก็เป็นที่จำเป็นต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทย และในการคิดเชิงบวกก็ควรดำเนินการพร้อมกันทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือ ในส่วนของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีระบบบริหารที่มีธรรมาภิบาล เปิดใจรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ อีกทั้งควรมีส่วนช่วยแก้ปัญหาหรือจัดอุปสรรคดังกล่าวให้หมดไป และอำนวยความสะดวกตามสมควร ในอีกส่วนหนึ่ง คือ ตัวอาจารย์เองก็ควรปรับทัศนคติ สร้างมุมมองเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ของ สมศ. และ/หรือ ก.พ.ร. เป็นเรื่องที่ทำมาระยะหนึ่งแล้ว ทำให้กฎเกณฑ์ค่อนข้างเสถียร มีการปรับเปลี่ยนเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี และอาจารย์ส่วนใหญ่ก็เริ่มเข้าใจ แม้ว่ายังกังวลอยู่บ้าง แต่ปัญหาที่อาจมีมากขึ้น คือ ปัญหาการนำเกณฑ์ต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ตลอดจนการตั้งกฎเกณฑ์ เพิ่มเติมภายในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งเกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการนำพามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ฝ่ายบริหารควรใช้มาตรการแสวงหาความร่วมมือดีกว่าใช้มาตรการบังคับช่วยให้อาจารย์ปรับทัศนคติเชิงบวกได้ง่าย รวมทั้งไม่ควรเปลี่ยนแปลงหรือปรับมาตรการต่าง ๆ บ่อยเกินไป ทั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์มีเวลาปรับตัวและทำความเข้าใจกับมาตรการ/กฎเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ไม่เกิดความเครียดจากการทำงานมากเกินไป อันจะเป็นผลดีในเรื่องอื่น ๆ ที่ตามมาอีกด้วย การประกันคุณภาพการศึกษาจะมีประโยชน์เพียงใด แต่ถ้าไม่มีอาจารย์คนใดยอมรับหรือปฏิบัติตามหรือทำไปเพียงเพราะความจำเป็นจำใจ การประกันคุณภาพการศึกษาย่อมไม่สามารถนำพาประโยชน์อันใดให้เกิดขึ้นต่อการอุดมศึกษาไทยอย่างแน่นอน

2. ด้านค่าตอบแทน คงปฏิเสธไม่ได้ว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ การกินดีอยู่ดี และคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย การพิจารณาค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม และเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งเพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย ค่าตอบแทนมิได้หมายถึงค่าตอบแทนในรูปตัวเงินอย่างเดียวเท่านั้น การตอบแทนในรูปตัวเงินอาจถูกจำกัดด้วยงบประมาณของมหาวิทยาลัยซึ่งอาจเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญ การหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นเพียงทางออกหนึ่งสำหรับอาจารย์บางส่วนเท่านั้น มิใช่การแก้ปัญหาทั้งหมด การจัดการดูแลขวัญและกำลังใจของบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่ การให้เกียรติและดูแลศักดิ์ศรีของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีส่วนช่วยให้อาจารย์ “คิดบวก” ในหลาย ๆ เรื่องได้เช่นกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายต้องนำไปขบคิดว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่อแก้ปัญหาความเครียดในการทำงานของอาจารย์ ซึ่งมีผลกระทบต่ออาจารย์และคุณภาพของมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม อาทิเช่น กลุ่มข้าราชการพลเรือน กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มผู้บริหารภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดจากการทำงานของแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษามหาวิทยาลัยประเภทอื่น ๆ ด้วย เช่น มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

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

3. ควรทำการศึกษาเชิงลึกด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานอย่างแท้จริง และค้นหาต้นแบบที่ดี (Best Practice) ของมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการความเครียดของอาจารย์ให้อยู่ในระดับเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2555). *สถานการณ์และแนวโน้มของคนไทยในช่วงเดือนเมษายน 2552-มกราคม 2555*. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2554 จาก <http://www.dmh.go.th/ebook/view.asp?id=270>
- ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา. (2546). *สามทศวรรษทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบายและแผนอุดมศึกษา. เทียนหวี. (2540). *คลายแรงกดดันของชีวิตด้วยข้อคิดจิตวิทยา*. แปลโดย วรธนะ มโนกนิเวศ. กรุงเทพมหานคร: เต่าประยุคต์.
- พลู เดชะรินทร์. (2555). *มองมุมใหม่ไขสมการความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สภาอาจารย์. (2553). *ความเห็นของคณาจารย์ต่อเกณฑ์ภาระผลงานทางวิชาการของอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ*. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2555 จาก <http://www.psusenate.org/index.php?cmd=hotissue&id=27&cate=2>
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัย*. ค้นวันที่ 28 กันยายน 2555 จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/474421.html>
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สภาอาจารย์. (2541). *สภาพและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ: สภาวะปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยสาเหตุ และอนาคต*. กรุงเทพมหานคร:

- สภาอาจารย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *วิพากษ์การอุดมศึกษาไทย*. รายงานการประชุม
สัมมนา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *สารสนเทศอุดมศึกษา*. ค้นวันที่ 28 ตุลาคม 2554
จาก <http://www.info.mua.go.th/information/>
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). *เหลียวหลัง
แลหน้าการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2551). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญ
ความเครียดของคนไทย*. รายงานวิจัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D.Y.G., & Alam, S.S. (2009). A Study of Job Stress on
Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European
Journal of Social Science*, 8(1), 121-131.
Barkhuizen, N, & Rothmann, S. (2008). Occupational stress of academic staff in
South African higher education institutions. *South African Journal of
Psychology*, 38(2), 321-336.
Chandola, T. (2010). *Stress at work*. London: The British Academy.
Chandola et al. (2008). Work stress and coronary heart disease: what are the
mechanisms?. *European Heart Journal*, 29, 640-648.
Cooper, C.L., & Clarke, S. (2004). *Managing the risk of workplace stress*. New York:
Routledge.
Cooper, C.L., & Strew, A. (1993). *Successful stress management in a week*. London:
Headway. Hodder & Stoughton.
Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational Stress*. Thousand
Oaks, California: Sage.
Greenberg, J. (2005). *Managing behavior in organization*. Upper Saddle River, NJ:
Pearson Education.
Luthans, F. (2008). *Organization behavior*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
Quick, J.C., & Quick, J.D. (1984). *Organizational stress and preventive management*.
New York: McGraw-Hill.
Robbins, S.P., & Judge, T. (2013). *Organization behavior*. Upper Saddle River, New
Jersey: Pearson.

- Safaria, T., Othman, A.B., & Wahab, M.N.A. (2011). Gender, Academic rank, Employment status, University type and Jobs stress among University Academic staff: a Comparison between Malaysia and Indonesia context. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(18), 250-261.
- The American Institute of Stress. (2554). *แบบประเมินระดับความเครียดในการทำงาน*. Retrieved September 23, 2011 from <http://www.stress.org/topic-denition-stress.htm>

Translated Thai References

- Intrarakumhang, A. (2008). *Synthesis on Tension and Faced tension of Thai People*. The Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.
- Department of Mental Health. (2012). *Situations and Tends of Thai People in April 2007-January 2012*. Retrieved August 15, 2011 from <http://www.dmh.go.th/ebook/view.asp?id=270>
- Ministry of University Affairs. Office of the Permanent Secretary. Bureau of Policy and Planning. (2003). *Three decade of Ministry of University Affairs*. Bangkok: Bureau of Policy and Planning.
- National Institute of Development Administration. Faculty Senate. (1998). *Roles and Status of University's Lectures: Present Condition, Problems, Causes and Future*. Bangkok: Faculty Senate. National Institute of Development Administration.
- Office of the Higher Education Commission. (2008). *Higher Education of Thailand Criticism*. Workshop Report of Ofce of the Higher Education Commission.
- Office of the Higher Education Commission. (2012). *Higher Education Information*. Retrieved October, 28, 2010 from <http://www.info.mua.go.th/information/>
- Decharin, P. (2012). *New Perspective of equation to success*. Bangkok: Bangkokbiznews.
- Prince of Songkla University. Hat Yai campus. Faculty Senate. (2010). *Teacher's Perspective to criteria of Academic Research of University Lectures*. Retrieved August 15, 2011 from <http://www.psusenate.org/index.php?cmd=hotissue&id=27cate=2>

- The Office for National Education Standard and Quality Assessment (Public Organization). (2007). *Look forward and Look beyond outsider Assessment of Thai Higher Education*. Bangkok: The Office for National Education Standard and Quality Assessment (Public Organization).
- Tienwee. (1997). *Tense of Stress of life with Psychological Thinking*. Translated by Watthana Manopiniwet. Bangkok: Tao Application.
- Panich, W. (2011). *Perspective on Compensation of University's Lectures*. Retrieved September, 28, 2011 from <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/474421.html>