

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ แม้จะไม่ใช่สิ่งผิดปกติ แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่อันตราย เพราะถ้าในชีวิตของเราต้องวนเวียนอยู่กับความเครียด อันเกิดจากการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน จะส่งผลต่อภาวะจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมทางลบต่อคนรอบข้างและองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ชีวิตไม่มีความสุข ไม่ใช่แต่เฉพาะตัวเราเท่านั้น รวมทั้งผู้คนที่อยู่รอบข้างก็ไม่มีความสุขไปด้วย แต่ถ้าเราสามารถควบคุมความเครียดอยู่ในระดับที่พอดี ความเครียดก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้คนเรามีพลังและมุ่งมั่นในการไปสู่ความสำเร็จของชีวิตได้

ความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ว่าปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด ปฏิบัติการตอบสนองต่อความเครียดมักจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ “วิธีการตีความปัญหา” และ “เวลาที่ใช้ในการพลิกฟื้นเยียวยา” ของแต่ละบุคคล (วนิษา เรช 2552) โดยธรรมชาติ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบจิตใจจนบุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงภาวะเสียสมดุล มนุษย์จะพยายามปรับเปลี่ยนสภาพทางกายและจิตใจให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงเพื่อเข้าสู่ภาวะสมดุลใหม่ หากการปรับตัวไม่สำเร็จจะก่อให้เกิดปัญหาทางกายและจิตใจแก่บุคคลนั้น (อภิรัชย์ มงคล 2552) กายและจิตมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง โรคทางกายหลายโรค เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจเต้นผิดปกติ โรคเบาหวาน โรคไมเกรน ฯลฯ ส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตที่เสียสมดุล แม้บางครั้งอาจเกิดจากสาเหตุอื่นก็ตาม แต่หากได้รับความเครียดเพิ่มขึ้นอีกก็จะทำให้ร่างกายเกิดอาการทรุดลงอย่างรวดเร็ว ความเครียดที่ส่งผลกระทบทางกายมักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตที่เสียสมดุล กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นโรคที่มีสาเหตุจากจิตแต่กลับแสดงอาการออกทางกาย เรียกว่า “โรคจิตอาพาธ” (เทียนหวี 2540)

ความเครียดจากการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ ประการ และอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพราะบทบาทของแต่ละอาชีพแตกต่างกัน สำหรับอาชีพครู สังคมมีความคาดหวังว่าครูคือแบบอย่างที่ดีของศิษย์ ต้องใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านวิชาชีพ ควรมีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม และความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยี ต่าง ๆ ทั้งยังต้องประพฤติตนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของอาชีพ (ธีรศักดิ์ อัครบวร 2544 : 63) จากความคาดหวังของบุคคลอื่นที่ต้องให้ครูมีบทบาทตามที่ต้องการ

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

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

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

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

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

จากปัญหาดังกล่าวล้วนมีส่วนทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความเครียดไม่มากนักน้อยด้วยกันทั้งสิ้น หากไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไข เพื่อหาทางออกที่ถูกต้องและเหมาะสม ในระยะยาวอาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อทัศนคติ พฤติกรรม รวมถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน ส่งผลเสียต่อสังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ผู้สอน ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาหาปัจจัยสาเหตุแห่งความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนหาแนวทางหลักเล็งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

2.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

2.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ

กลุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ เท่ากับจำนวน 175 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

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

2) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

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

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสครินทร์

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 อาจารย์ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556

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

4.3 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของอาจารย์ผู้สอนที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกวิตกกังวล กัดดัน กลัว เสียใจ หรือเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

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

กิจกรรมนักศึกษา งานอาจารย์ที่ปรึกษา งานโครงการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4.3.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่ออาจารย์ ในสัมพันธภาพทางลบ เช่น การไม่สอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคของงานในการทำงาน การสั่งให้ทำงานโดยไม่ขอความคิดเห็น การไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การไม่สนใจถามทุกข์สุข การปล่อยให้แก่ปัญหาเพียงลำพัง การไม่ให้การยอมรับ ไม่ให้ความไว้วางใจ ไม่เคารพนับถือ ไม่ให้เกียรติ ใส่ร้าย และไม่ช่วยงานอย่างเต็มใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

4.3.3 สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคน ในขณะทำงาน ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิตได้แก่ สิ่งที่เกิดจากลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ความเสี่ยงและความไม่ปลอดภัยในชีวิต ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ปัญหาด้านส่วนตัว ครอบครัว รายได้ สวัสดิการ การรวมกลุ่มหรือการแบ่งพวก พ้องในหน่วยงานทำให้อุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตลอดจนความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้น เช่น การทะเลาะ การโต้เถียง การอิจฉาริษยา การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน และสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล เช่น อากาศร้อน เย็นเกินไปจนก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อร่างกาย และจิตใจ การเดินทางระหว่างบ้านพักกับมหาวิทยาลัย การขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เช่น สื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการ เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น

4.4 ภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

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

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

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

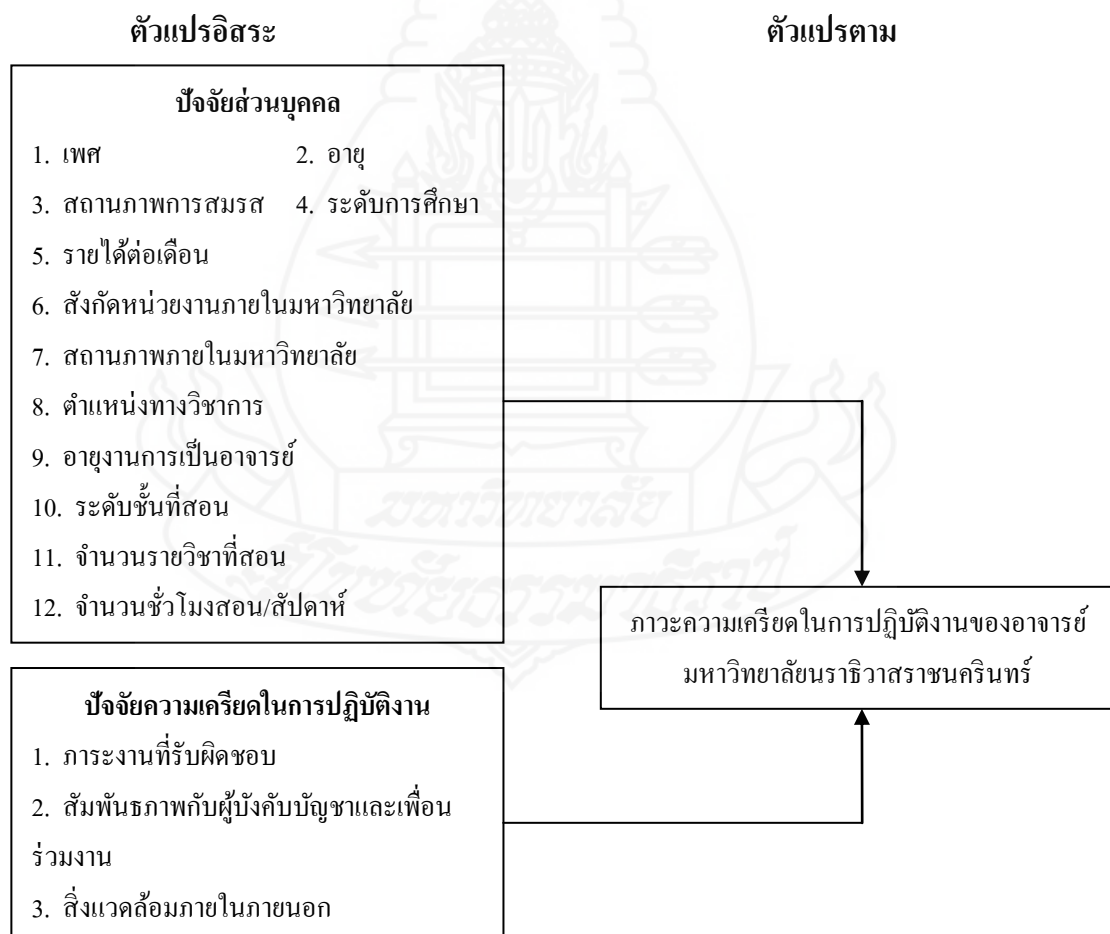
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

5.2 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการช่วยเหลือและหาทางป้องกัน แก้ไขปัญหาภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

5.3 เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย