

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 310 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

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

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

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

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

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

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

1.3 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคล

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

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

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

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

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

1.3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- 7) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด
รายได้ต่อเดือน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- 8) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

10) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีอายุงานการเป็นอาจารย์สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

11) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีระดับชั้นที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

12) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

13) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

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

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

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

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

2.1.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพ

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

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแนวคิดของทอฟเฟอร์ และเฟลส์ (Pfeffer & Fels, 1967: 4 อ้างถึงใน กนิษฐา พรหมเชษฐ์ 2548: 27) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาข่มขืนอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมที่จะก่อเกิดในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดภาวะสมดุล เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

2.2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม

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

2.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

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

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

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3.1 จำแนกตามเพศ

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ บุคลากรในการสอนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของปริมาณงานในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์เพศชาย หรืออาจารย์เพศหญิง ทุกคนล้วนต่างก็มีภาระหน้าที่ในการสอน และหน้าที่พิเศษพอกๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิษฐ์ชัย สิริโปล์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของข้าราชการครู อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การทำงานของครู ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย จะได้รับมอบหมายงานไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครู ทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การสอนตามหลักสูตร การให้บริการทางการศึกษา ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย ดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน รวมถึงการร่วมรับผิดชอบงานโครงการอื่นๆ และกิจกรรมในโรงเรียนก็เป็นในลักษณะเดียวกัน ซึ่งทั้งเพศหญิงและเพศชายจะได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน เหมาะสม

กับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ตรงตามสาขาที่จบการศึกษามา และมีการแบ่งงานกันอย่างยุติธรรมจึงทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ

2.3.2 จำแนกตามอายุ

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เกิดจากการหลอมรวมตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังยึดติดอยู่กับระบบการทำงานแบบพี่น้อง อาจารย์ที่มีอายุน้อยยังให้เกิดริและเคารพเชื่อฟังอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า มีลักษณะการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาจารย์ที่มีอายุน้อยยังต้องการคำปรึกษา แนะนำ จากอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้อาจารย์ที่อายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร นิลทวี (2550) ศึกษาเรื่องสาเหตุและแนวทางการลดความเครียดของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายช่างในบริษัท ไทย โทเรซินเทคส์ จำกัด กรุงเทพฯ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) ศึกษาเรื่อง ความกดดันและความเครียดของข้าราชการครูใน อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความกดดันของข้าราชการครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ และได้อธิบายไว้ว่า อาจเนื่องมาจากว่า ข้าราชการครูในปัจจุบันอายุเริ่มต้นของการทำงานสามารถทำหน้าที่ของการสอน หรือ หน้าที่นอกเหนือจากการสอน สามารถทำได้เหมือนกันในทุกๆ ระดับอายุ และหน้าที่ที่ได้รับอยู่ส่วนใหญ่อีกเป็นหน้าที่เดิมๆ ซ้ำๆ เป็นเวลาหลายๆ ปี และระบบการทำงานของข้าราชการครูยังเป็นแบบสมัยเดิมคือไม่ค่อยมีความกระตือรือร้น การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ ประกอบกับระดับอายุของผู้ตอบส่วนใหญ่ในงานวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จึงอาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่จะเห็นว่าตนเองประกอบอาชีพข้าราชการครูเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว หน้าที่ที่ได้รับก็เป็นเหมือนเดิมอยู่เป็นประจำ จึงมีความชำนาญในหน้าที่ ที่ได้รับ

2.3.3 จำแนกตามสภาพการสมรส

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์เป็นประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่จะยึดถือวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา อยู่แบบครอบครัวใหญ่ ไม่ว่าอาจารย์จะมีสถานภาพสมรส โสด หรือ หม้าย มักจะได้รับแรงสนับสนุนทั้งร่างกาย และแรงใจ จากบุคคลในครอบครัวเป็นอย่างดี เพราะฉะนั้นสถานภาพการสมรส จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ

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

2.3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

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

2.3.5 จำแนกตามการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา

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

การศึกษาต่อ การเข้าทำงานใหม่ การเปลี่ยนนิสัยการนอน เพราะต้องทำงานกลางคืน การเปลี่ยนกิจกรรมทางสังคม การเปลี่ยนที่อยู่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3.6 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

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

2.3.7 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

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

2.3.8 จำแนกตามสังกัดหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

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

2.3.9 จำแนกตามสถานภาพภายในมหาวิทยาลัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีสถานภาพภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการรับผิดชอบ ดังนั้นไม่ว่าอาจารย์จะมีสถานภาพภายในมหาวิทยาลัยเป็นอาจารย์ อาจารย์บรรจุ อาจารย์ลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งใดก็ตาม อาจารย์แต่ละท่านก็มีภาระหน้าที่รับผิดชอบพอๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา คุ้มงามมา (2555) ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพในมหาวิทยาลัย ประเภทมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่มวิชา ระดับตำแหน่งทางวิชาการ อายุงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานสอนต่อสัปดาห์ ต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.10 จำแนกตามอายุงานการเป็นอาจารย์สอน

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีอายุงานการเป็นอาจารย์สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เกิดจากการหลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ระบบงานในส่วนราชการยังคงเป็นแบบพึ่งพาอาศัยกัน อาจารย์รุ่นใหม่ยังต้องการ

คำปรึกษา แนะนำจากอาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นงานเกี่ยวกับการสอน หรือการใช้ชีวิตประจำวันในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสเพราะประชาชนในพื้นที่มีวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาที่หลากหลาย ประกอบกับเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงทำให้อายุงานในการสอนของอาจารย์ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล พยอมแย้ม (2548: 221 อ้างถึงในรัชนิ ว่องวิวัฒน์ไวยยะ 2549: 49) กล่าวว่า เมื่อบุคคลต้องอยู่ในองค์กรหรือที่ทำงานที่มีบุคคลที่หลากหลายที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยหลายคนอาจเกิดปัญหา ว่าควรทำอย่างไร หรือเริ่มต้นอย่างไรดี จึงจะมีเพื่อนหรือคนรู้จักได้ไม่น้อยกว่าคนอื่น คงไม่มีใครมีความสุขกับการอยู่คนเดียววน ๆ หรือว่าอยู่อย่างโดดเดี่ยวในที่ทำงาน และแน่นอนว่าเราต้องการมีเพื่อนมากกว่าการมีศัตรูในที่ทำงาน สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยว การมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจึงนับว่าเป็นปรากฏการณ์ธรรมดา ที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่มากนักน้อยในระดับงานรวมทั้งระหว่างหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงานกัน และเป็นเหตุให้เกิดการแตกแยกของคนทำงาน

2.3.11 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

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

ด้านเจตคติของสังคมที่มีต่อครู ความเสื่อมถอยด้านภาพลักษณ์ของครู ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของระบบการศึกษา

2.3.12 จำแนกตามจำนวนรายวิชาที่สอน

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ยังขาดอาจารย์สอนในบางรายวิชา ทำให้อาจารย์ต้องไปสอนในรายวิชาที่ตนเองไม่ถนัด หรือสอนหลายรายวิชามากเกินไป ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีการเปิดสอนหลักสูตรในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี นอกจากจะเตรียมการสอนในรายวิชาที่สอนต่างระดับชั้นแล้ว อาจารย์ยังต้องมีการะหน้าที่พิเศษ ตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย หรือคณะ วิทยาลัย สถาบันที่ตนเองสังกัด ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบเป็นหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่งาน รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของคณะ วิทยาลัย สถาบัน เป็นต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจารย์นอกจากงานสอนแล้วยังต้องมีการะหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย การที่อาจารย์มีจำนวนรายวิชาที่สอนแตกต่างกัน ย่อมทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาศ จงกล (2551: 20-21) ปัจจัยหรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นมาจากสาเหตุภายในและภายนอกตัวคน โดยสาเหตุภายในแบ่งได้เป็นสาเหตุร่างกายและสาเหตุทางจิตใจ สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ไม่ได้ได้รับการพักผ่อนเพียงพอ รับประทานอาหารไม่เพียงพอ และไม่ถูกสุขลักษณะ ความเจ็บป่วยทางร่างกายและภาวะติดสุราและยาเสพติด สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ มีอารมณ์ไม่ดีอยู่เสมอ มีความรู้สึกเสียและรู้สึกผิด ความคับข้องใจ บุคลิกภาพแบบจริงจังต่อชีวิต ใจร้อนรุนแรง ก้าวร้าว และต้องพึ่งพาผู้อื่น สาเหตุภายนอก ได้แก่ การสูญเสีย การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ภัยอันตรายจากสิ่งต่างๆ ทำงานหนัก รับผิดชอบงานมากหรืออยู่ในตำแหน่งงานบริหาร ความยากจนและสภาพของสังคมเมือง

2.3.13 จำแนกตามจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์

อาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ ไม่เท่ากันบางรายวิชาใช้ชั่วโมงสอน/สัปดาห์มาก บางรายวิชาใช้จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์น้อย โดยเฉพาะรายวิชาในหมวดศึกษาทั่วไป ที่ทุกคณะต้องจัดการเรียนการสอนในทุกสาขาวิชา เช่น นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ไม่ว่าจะเป็นระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดความเหนื่อยล้าจากการเตรียมการสอน หรือจากการสอน จึงทำให้จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

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

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

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม และด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

3.1.1 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ควรมีระบบการบริหารงานในด้านภาระหน้าที่รับผิดชอบ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ภาระหน้าที่รับผิดชอบงานส่งผลต่อภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนั้น ควรมีการจัดการด้านบุคลากรให้เพียงพอกับงาน เพื่อไม่ให้อาจารย์ได้ทำงานหลายหน้าที่ หากมีปริมาณงานมาก ควรจัดตั้งทีมงานเพื่อช่วยกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3.1.2 มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การใช้การระดมพลังสมองในการคิดร่วมกัน เพื่อ

พัฒนางานของตนเอง จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัย เช่น การจัดการแข่งขัน กีฬาภายในระหว่างอาจารย์ กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัยระหว่าง มหาวิทยาลัยด้วยกันเอง หรือกับชุมชน กิจกรรมที่เน้นการพักผ่อน และการท่องเที่ยวระหว่างปี การศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ

3.2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว

