

หัวข้อวิจัย	ความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
ผู้ดำเนินการวิจัย	สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์
หน่วยงาน	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2562

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงาน และ 4) เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรของมหาวิทยาลัย 25 แห่ง กระจายให้ครอบคลุมทั้ง 6 ภูมิภาคของประเทศไทย มีผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1) สภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า 1.1) ด้านลักษณะงาน มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .865) 1.2) ด้านบทบาทหน้าที่ในมหาวิทยาลัย มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.084) 1.3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 1.183) 1.4) ด้านการพัฒนาทางอาชีพ มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.076) 1.5) ด้านลักษณะขององค์กร มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.124) และ 1.6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.226)

2) ความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร พบว่า 2.1) ด้านการผลิตบัณฑิตและการจัดการเรียนการสอน มีความสามารถระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .726) 2.2) ด้านการวิจัย มีความสามารถระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .759) 2.3) ด้านการบริการวิชาการ มีความสามารถระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .858) และ 2.4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความสามารถระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.024)

3) ความเครียดต่อเหตุการณ์ที่กำหนดขึ้น พบว่า มีความเครียดต่อการไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ กลัวทำงานผิดพลาด รู้สึกคับข้องใจ และปวดหัวจากความตึงเครียด มีความเครียดระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = .873)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1) สภาพการทำงานที่มีผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน (KMO = .910, Sig = .000) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยประการ ได้แก่ 1.1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และความสมดุลในชีวิต 1.2) ความสัมพันธ์ ความเชื่อใจ และแรงจูงใจ 1.3) นโยบายองค์กร การมีส่วนร่วม และการสื่อสาร และ 1.4) ปริมาณและการประเมินคุณภาพของงาน

2) ความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (KMO = .888, Sig = .000) ประกอบด้วย 7 ปัจจัยประการ ได้แก่ 2.1) ด้านศิลปวัฒนธรรม 2.2) ด้านการเรียนการสอน และผลลัพธ์ผู้เรียน 2.3) ด้านการบริการวิชาการ 2.4) ด้านการวิจัย 2.5) ด้านคุณภาพหลักสูตร 2.6) ด้านการบริหารหลักสูตร และ 2.7) ด้านการพัฒนาผู้เรียน

3) ความรู้สึกเครียดต่อเหตุการณ์ที่กำหนดขึ้น (KMO = .922, Sig = .000) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยประการ ได้แก่ 3.1) ด้านจิตใจและสมอง 3.2) ด้านร่างกาย 3.3) ด้านครอบครัว และ 3.4) ด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ 3.1) อาจารย์ต้องรักในอาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า แสวงหาความรู้พัฒนาการทำงาน ปรับการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และพัฒนานักศึกษา 3.2) อาจารย์มีน้ำใจช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ 3.3) อาจารย์ต้องทำงานสอน ทำวิจัย และเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นองค์ความรู้กับศาสตร์สาขาวิชา 3.4) อาจารย์ต้องทำความเข้าใจเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษา วางแผนการทำงานของหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์และตัวชี้วัด และ 3.5) อาจารย์ต้องพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามบริบทการเปลี่ยนแปลง

4. ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ 4.1) ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ที่แสดงศักยภาพสมรรถนะและความเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย กำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 4.2) มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายบุคลากรชี้แจงสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน 4.3) มหาวิทยาลัยมีการฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย การเพิ่มพูนศาสตร์ความรู้ 4.4) มหาวิทยาลัยมีระบบการช่วยเหลือให้อาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 4.5) ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยต้องเข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และสนับสนุนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา และ 4.6) ผู้บริหารเข้าใจในการทำงานของอาจารย์ และให้อิสระในการดำเนินงานของหลักสูตร

Title	The Stress in Work Performance of Teachers, Who are Responsible for Educational Programs that Complied with The Ministry of Higher Education Program Standard Criteria
Name	Supaporn Tungdamnarnsawad
Faculty	Doctor of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University
Year	2019

Abstract

The research objectives were to 1) study the level of stress 2) study factors that affect stress in work performance of teachers 3) study guidelines for reducing stress in work performance of teachers and 4) suggest for solving the stress in work performance of teachers, who are responsible for educational programs that complied with the Ministry of Higher Education Program Standard Criteria. The research used an integrated research methodology. The sample group consisted of teachers who were responsible for the program of the 25 universities which is covering all 6 regions of Thailand. The results were as follows:

1. Stress levels were as follows:

1) Working conditions affect stress found that 1.1) job characteristics had moderate stress ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .865) 1.2) the role in the university had moderate stress ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.084) 1.3) interpersonal relationship had moderate stress ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 1.183) 1.4) career development had moderate stress ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = 1.076) 1.5) organizational characteristics had moderate stress ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.124), and 1.6) the balance between work life and personal life had moderate stress ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 1.226).

2) The abilities in work performance of teachers, who are responsible for educational programs found that 2.1) teaching had high competency ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .726) 2.2) research had moderate competency ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .759) 2.3) academic service had moderate competency ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .858), and 2.4) the preservation of arts and culture had moderate competency ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.024).

3) The feeling of stress towards the event stress test found that there were feeling of stress towards; not reaching the goal set, afraid of malfunction, feel frustrated, and headaches from tension had moderate stress ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = .873).

2. Factors affecting on stress in work performance of teachers were as follows:

1) The working conditions affect stress (KMO = .910, Sig = .000) consisted of 4 factors: 1.1) progress and career security and balance in life 1.2) relationship, trust and motivation 1.3) organization policy, participation and communication and 1.4) quantity and quality assessment of work.

2) The abilities in work performance of teachers, who are responsible for educational programs (KMO = .888, Sig = .000) consisted of 7 factors: 2.1) art and culture 2.2) teaching and learning and student outcomes 2.3) academic service 2.4) research 2.5) curriculum quality 2.6) curriculum management and 2.7) student development.

3) The stressful feelings towards the event stress test (KMO = .922, Sig = .000) consisted of 4 factors: 3.1) psychological and brain 3.2) physical 3.3) family and 3.4) success goal.

3. The important guidelines for reducing stress in work performance of teachers were; 3.1) teachers must love the profession, self-improvement, seek knowledge, develop work adjust teaching and learning by using technology Improve English skills, and student development 3.2) teachers were very helpful in helping each other, friendly, honor each other 3.3) teachers must work, teach, research, and disseminate research results to be knowledgeable with the science of the subject 3.4) teachers must understand the criteria and indicators for assessing educational quality, plan the work of the course according to the criteria and indicators and 3.5) teachers must develop or update the curriculum to be up-to-date according to the context of change.

4. The suggestions for solving stress in work performance of teachers were; 4.1) the high-level executives had a vision that shows the potential, competency and identity of the university, determine the strategy of the university, curriculum and teaching and learning 4.2) the university by the personnel department clarify the contract of employment, performance evaluation for contract extension and evaluation of performance for salary advancement 4.3) the university had training for teachers development in teaching and learning, research, improve knowledge 4.4) the requesting academic positions 4.5) the high-level executives of the university must understand the entire educational quality assurance system and support the implementation of educational quality assurance and 4.6) the administrators understand the work of the teachers by allowing freedom of operation of the program.