158.7
ห547ต
ร.3

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

18 ส.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์

ของ

นิกูล ประทีปพิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

18697

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

บทคัดย่อ

ของ

นิกูล ประทีปพิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2540

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์และเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิธีการของ Student Newman-Keuls การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งตัวแปรทั้งสองนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 34.00 โดยมีสมการที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมของศึกษานิเทศก์ ในรูปคะแนนดิบ

S-total = 0.90 (Attitude) + 0.51 (Personality) + 27.17

2.2 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมของศึกษานิเทศก์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S-total = 0.57 (Attitude) + 0.13 (Personality)

3. ศึกษานิเทศก์ชายและหญิง มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

VARIABLE RELATED TO JOB STRESS OF SUPERVISORS IN THE EDUCATIONAL REGION V

AN ABSTRACT

BY

NIGUL PRATIPPICHAI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education degree in Educational Psychology at Srinakarinwirot University

May 1997

The purpose of this research was to investigate variables related to job stress of supervisors in the Educational Region V. The study was designed to study the relationship between the variables of genders, age, work experiences, attitudes toward work performances, personality and job stress of the supervisors, and to examine if these variables have a significant impact upon their job stress and also to determine comparability of job stress held by those supervisors. The subjects were 220 supervisors of the Educational Region V. The research instrument was the variables related to job stress questionnaire. The data were analyzed by Pearson product moment correlation, the multiple regression analysis, one-way analysis of variance , Student-Newman-Keuls procedure and t-test.

The results of the study were as follows:

1. Statistically significant relationship were found between the supervisors' job stress and the following variables, i.e., attitudes toward work performances and type-A personality at .05 level. In this regard, non-significant relationships were found between the supervisors' genders, age levels, and work experiences and their job stress.

2. The following variables significantly predicted the supervisors' job stress, i.e., attitudes toward their work performances and type-A personality at .05 level with 34.00% of variability in job stress predicted from the stated variables.

Results indicated that the following equations proved to be statistically significant predictors of the supervisors' job stress at .05 level, i.e.,

2.1 In term of raw score

S-total = 0.90 (Attitude) + 0.51 (Personality) + 27.17

2.2 In term of standard score

S-total = 0.57 (Attitude) + 0.13 (Personality)

3. No significant differences in job stress existed when grouped according to the supervisors' genders.

4. No significant differences in job stress existed when grouped according to the supervisors' age-levels.

5. No significant differences in job stress existed when grouped according to the supervisors' work experiences.

6. Significant differences in the supervisors' job stress were found when grouped according to the differences in attitudes toward their work performances at .05 level.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ศ.ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์สุภาพร ธนะชานันท์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ศ.ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์สุภาพร ธนะชานันท์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.กมลรัตน์ กรีทอง)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.พรหมธิดา แสนคำเครือ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2540

ประกาศคุณูปการ

การทำปริญญานิพนธ์ ถือเป็นกระบวนการทำงานชิ้นสำคัญที่สมควรต้องจารึกไว้ในประวัติชีวิตของผู้วิจัย ตลอดเวลาของการทำงานชิ้นนี้ ผู้วิจัยต้องเผชิญกับอุปสรรคนานัปการ ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอก และภายในจิตใจของผู้วิจัยเอง โดยลำพังผู้วิจัยคนเดียวไม่สามารถจะต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคทั้งปวงนั้นได้ ต้องอาศัยแรงสนับสนุนทั้งแรงกายและแรงใจจากบุคคลอื่นๆ จำนวนมาก บุคคลแรกที่ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณเป็นล้นพ้น คือ บิดามารดาของผู้วิจัย ซึ่งท่านทั้งสองเป็นผู้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา จึงส่งเสริมให้บุตรร่ำเรียนสูงสุดเท่าที่ความสามารถจะกระทำได้

ในด้านวิชาการ บุคคลพิเศษที่ผู้วิจัยซาบซึ้งในความรู้ ความสามารถ ความเมตตา และความมีน้ำใจที่อุทิศเวลาให้แก่การชี้แนวทาง ให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัยนับครั้งไม่ถ้วน คือ ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์อีกท่านหนึ่ง คือ อาจารย์ สุภาพร ธนะชานันท์ ที่ให้ความเมตตากรุณาตลอดเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ท่านได้ตรวจเค้าโครง และปริญญานิพนธ์อย่างละเอียดถี่ถ้วน และชี้แนะแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ กรุณาช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อคิดเห็นเป็นอย่างดี

ในด้านการทำวิจัย ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร เป็นผู้ลงรหัสและป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์

ตลอดจนประมวลผลเบื้องต้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคุณอารีย์พร อรรถวุฒิกุล คุณสุนทร ไคลมี คุณเพ็ญศรี สุขศิริ คุณวันเพ็ญ เกตุสกุล คุณชำเรือง ตรีเนตร ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 5 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณจริญญา จักรกาย ที่มีส่วนช่วยเหลือในการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผลความดีทั้งหมดนี้ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านซึ่งเป็นที่เคารพยิ่งของผู้วิจัย

นิกูล ประทีปพิชัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	1 ภูมิหลัง	1
	2 ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
	3 ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	4 ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	9
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์	10
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	22
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	29
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์	39
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	59
	วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ	60
	วิธีการรวบรวมข้อมูล	75
	วิธีจัดกระทำข้อมูล	76
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76

บทที่ หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า..... 79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล..... 79
ผลการศึกษาค้นคว้า..... 80

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 105
บทย่อ..... 105
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... 105
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า..... 105
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า..... 106
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 106
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 107
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 107
อภิปรายผล..... 110
ข้อเสนอแนะ..... 114

บรรณานุกรม..... 115

ภาคผนวก..... 129

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 155

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5	56
2	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5	59
3	จำนวนร้อยละของศึกษานิเทศก์จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	81
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	84
5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย	87
6	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์	88
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ	89
8	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวเกณฑ์	90

ตาราง หน้า

9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม..... 91

10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมเป็นตัวเกณฑ์..... 92

11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน..... 93

12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวเกณฑ์..... 94

13 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์จำแนกตามเพศ..... 96

14 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์จำแนกตามอายุ..... 97

15 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 98

ตาราง หน้า

16 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน..... 99

17 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน..... 101

18 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน..... 102

19 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน..... 103

20 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน..... 104

21 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน..... 150

22 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ..... 152

23 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์..... 153

บทที่ 1

บทนำ

<u>ภูมิหลัง</u>

ความเครียดเกิดได้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ ทุกคนล้วนแต่เคยเผชิญกับความเครียดมาด้วยกันทั้งสิ้น (Powell and Enright. 1990 : 1) ตราบใดที่มนุษย์นั้นยังมีความต้องการ และต้องดิ้นรนเพื่อการแสวงหาโอกาสของชีวิต ในท่ามกลางสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม รวมทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สุจริต สุวรรณชีพ. 2531 : 95) ความเครียดเป็นปฏิกริยาการตอบสนองของร่างกายและจิตใจเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความกดดันทั้งที่เกิดจากภายในร่างกายของบุคคลนั้นหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอกทำให้ภาวะร่างกายและจิตใจขาดความสมดุลย์ (Baron and Greenberg. 1990:226) นอกจากนี้ สภาพชีวิตของคนเราจะตกอยู่ภายใต้ความกดดันต่างๆ อยู่เสมอ จึงทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดได้ตลอดเวลา (Reithy. 1981:239 ; Costley and Todd. 1983:241)

ความเครียดในการทำงาน อาจเป็นผลมาจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ การทำงานที่ไม่เหมาะสม งานซ้ำซาก จำเจ งานหนักเกินไป งานที่ทำมีความรับผิดชอบสูง การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า หรือมองไม่เห็นความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ (พหล วงศาโรจน์. 2537:5)

คนทั่วไปเห็นว่า ความเครียดเป็นสิ่งที่ไม่ดี เป็นสาเหตุหนึ่งที่นำไปสู่โรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านร่างกาย ทางจิตใจ และการทำงาน โดยความเครียดที่เกิดขึ้นมากและต่อเนื่องเป็นเวลานานจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความดัน โรคหัวใจ ปวดศีรษะ โรคกระเพาะและลำไส้ เส้นเลือดแข็งและอุดตันหรือแตกในสมอง ตึงเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด ฉุนเฉียว ความจำเสื่อม ขาดเหตุผล คุมสติไม่อยู่อาจเสียสติ เป็นโรค

ประสาท คิดมาก คิดสั้น หรืออาจฆ่าตัวตายได้ (Arnold and Feldman. 1986:459 ; DeCenzo and Robbins. 1988 :514 ; Braham. 1990: 19-23) นอกจากนี้ปัจจุบันคนไทยเป็นโรคเครียดกันมากขึ้น และจากการสำรวจพบว่า จำนวนผู้ป่วยทุก 10 คน ที่มาหาแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปนั้นมีอาการเครียดถึง 3 คน (สุรพงษ์ อำพันวงษ์. 2535:5) และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ จนทำให้สถิติการฆ่าตัวตายของคนไทยติดอันดับ 2 ของโลก (อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2534:3)

อย่างไรก็ตาม ความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษต่อคนเรา (Werther and Davis. 1985:425) สำหรับในส่วนที่เป็นประโยชน์นั้น ถ้ามีความเครียดอยู่ในระดับที่พอเหมาะก็จะกระตุ้นให้คนรู้สึกตื่นตัวสนใจในกิจวัตรประจำวัน แต่ถ้ามีความเครียดในระดับที่ไม่เหมาะสม มีระดับความเครียดต่ำเกินไปจะทำให้เป็นคนเฉื่อยชา เกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจการทำงานขาดคุณภาพ แต่ถ้ามีความเครียดมากเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและการปฏิบัติงาน (Callaham and Others. 1986:483 ; Mondy and Noe. 1987:514)

บุคคลที่มีความเครียดส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานแล้ว และความเครียดกับอาชีพไม่สามารถแยกจากกันได้ (พหล วงศาโรจน์. 2537:5) สำหรับงานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย (สุพิชญา ธีระกุล , กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และวิจิตร วรุตบางกูร. 2524:11) และศึกษานิเทศก์ต้องมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนว่า จะทำอย่างไรจึงจะช่วยครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการใช้ทักษะกระบวนการได้อย่างคล่องแคล่ว (บุญเจือ ทองประหวั่น. 2526:11)

เนื่องจากภาระกิจของศึกษานิเทศก์มีความสำคัญยิ่ง เพราะช่วยให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา ตลอดจนปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของผู้เรียน ทำให้การศึกษาในระดับโรงเรียนมี

คุณภาพได้มาตรฐาน (กรมวิชาการ. 2535:70) แต่จากผลสรุปการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) พบว่า การนิเทศการศึกษายังดำเนินการไม่บรรลุผลในการพัฒนาการเรียนการสอนเพราะบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2530:19) ศึกษานิเทศก์ทำงานธุรการมากเกินไป ศึกษานิเทศก์มีภาระกิจอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลา คุณภาพของงานที่ทำไม่ดีพอ เป็นผลให้ไม่มีเวลาทำงานวิชาการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน (กรมวิชาการ. 2530:47) เป็นเหตุให้ศึกษานิเทศก์เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น ไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เมื่อมีโอกาสมักจะโอนหรือย้ายไปทำงานในหน้าที่อื่นทันที (สนิท เจริญธรรม. 2533:8) ซึ่งพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536:75-76) กล่าวว่า หากความเครียดสร้างความท้อแท้แก่บุคคลแล้ว จะทำให้สูญเสียความรู้สึกผูกพันต่อบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ผู้ประกอบอาชีพจะขาดความรู้สึกในทางที่ดี มีทัศนคติทางลบต่อวิชาชีพ ขาดความเห็นอกเห็นใจ และขาดความเคารพต่อผู้ร่วมงาน

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 40 คน โดยขอให้ศึกษานิเทศก์ระบุถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลการสำรวจพบว่า ศึกษานิเทศก์ระบุว่ารู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 87.50 โดยความเครียดดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานร้อยละ 71.28 สภาพแวดล้อมในหน่วยงานร้อยละ 55.55 และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นร้อยละ 34.25 และเนื่องจากผู้วิจัยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์จึงสนใจที่จะศึกษาว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการลดและป้องกันความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

2. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

3. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 ตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ

4 สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ได้

3. ศึกษานิเทศก์ชายและหญิงมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ศึกษานิเทศก์ที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ช่วยให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ได้มีข้อมูลใช้ประกอบเป็นแนวทางในการลดและป้องกันความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 168 คน และศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จำนวน 82 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 250 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 158 คน และศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จำนวน 62 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 220 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4 บุคลิกภาพ

3.1.5 ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 32-40 ปี

1.2 41-49 ปี

1.3 50 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

2.4 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

3. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้ได้ปรับปรุงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 126-127 ; อ้างอิงมาจาก Jenkin Activity Survey) โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

3.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

4. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 ที่มีต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และสัมพันธภาพของ

ศึกษานิเทศก์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

4.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ปริมาณงาน ประเภทของงาน และความเหมาะสมของงานกับศึกษานิเทศก์

4.2 สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงาน บทบาทตามตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ

4.3 สัมพันธภาพของศึกษานิเทศก์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

5. ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจที่แสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล ที่ตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกายจากการปฏิบัติงาน ทำให้ภาวะร่างกายและจิตใจขาดสมดุลย์ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

5.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิด อาการทางด้านร่างกาย ได้แก่ หัวใจเต้นแรง ปวดศีรษะ ใจสั่น หายใจเร็วและสึก ปากคอแห้ง และเหงื่อออกง่ายกว่าปกติ

5.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ ได้แก่ วิตกกังวล หงุดหงิด นอนไม่หลับ สับสน ไม่มีความสุข อึดอัด ไม่อยากทำอะไร เบื่องาน เบื่อเพื่อนร่วมงาน

5.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ ไม่กระปรี้กระเปร่า ไม่มีสมาธิ ไม่สามารถทำงานให้ลุล่วงอยากอยู่เฉยๆ ตรวจสอบงานซ้ำๆ และทำงานผิดพลาดเล็กน้อยก็เลิกทำ

ในการวิจัยครั้งนี้ ความเครียดในการปฏิบัติงานวัดได้จากแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดความเครียดของ การ์ดเนอร์ และบีทตี้ (ดุษณี

ทัศนาจันทธานี. 2539 : 105 ; อ้างอิงมาจาก Gardner and Beatty. 1985)

6. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและทำหน้าที่ศึกษานิเทศก์ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2533 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2539 ในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 ศึกษานิเทศก์อำเภอ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ และศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 5

6.2 ศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้แก่ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 5

7. เขตการศึกษา 5 หมายถึง เขตที่แบ่งโดยการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสะดวกในการจัดการศึกษาประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ จังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี สมุทรสงคราม กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี

บทที่ 2
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้คือ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์
   - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์
     - 1.1.1 ความหมายของศึกษานิเทศก์
     - 1.1.2 คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์
     - 1.1.3 บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
     - 1.1.4 ขอบข่ายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา
   - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
     - 2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
     - 2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ
     - 2.1.3 ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี
     - 2.1.4 การวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี
   - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี
     - 2.2.1 งานวิจัยในประเทศ
     - 2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
   - 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
     - 3.1.1 ความหมายของทัศนคติ
     - 3.1.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

3.1.3 การเกิดทัศนคติ

3.1.4 การวัดทัศนคติ

3.1.5 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

3.2.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

4. เอกสารและงารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

4.1.1 ความหมายของความเครียด

4.1.2 ชนิดของความเครียด

4.1.3 สาเหตุของความเครียด

4.1.4 ระดับของความเครียด

4.1.5 อาการของความเครียด

4.1.6 ผลของความเครียด

4.1.7 การวัดความเครียด

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์

1.1.1 ความหมายของศึกษานิเทศก์

อาดัม และดิกคี (Adams and Dickey.1953:4) ได้ให้ความหมายของ ศึกษานิเทศก์ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล

พาฏเฉลียว สุมาวงศ์ และคณะ (2514:1) และวิจิตร ธีระกุล และ สุพิชญา ธีระกุล (2520:80) ได้ให้ความหมายของศึกษานิเทศก์ไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ คือ ผู้ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และช่วยปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

โสภณ รอดทอง (2521:10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศึกษานิเทศก์ คือผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับครู มีบทบาทเป็นผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ คือ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประสบผลดียิ่งขึ้น

1.1.2 <u>คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์</u>

วีระ ตันตระกูล (2525:3) ได้กล่าวถึงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของศึกษานิเทศก์ไว้ใน "ระเบียบและแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2524" ว่าศึกษานิเทศก์ต้องมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค. กำหนดและต้องมีคุณสมบัติอื่นๆ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการการประถมศึกษา กฎหมายว่าด้วยประถมศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและระบบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. มีความรู้และทักษะในกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตรประถมศึกษาหรืองานที่จะต้องรับผิดชอบ

3. มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาฉบับปัจจุบัน

4. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

5. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน และทำหน้าที่ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. มีบุคลิกลักษณะดี เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารการศึกษาได้

7. มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างแก่ครูได้

8. มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการนิเทศการศึกษาและเจตคติที่ดีต่องานนิเทศการศึกษา

9. มีความสามารถในการทำแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

สุจินต์ ตันเจริญ (2527:67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้กว้างขวาง และสึก เพื่อเป็นที่พึ่งของครู มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการสอน การนิเทศการศึกษาจะได้ผลดียิ่งขึ้น

ชารี มณีศรี (2522:70-79) กล่าวถึงคุณสมบัติของศึกษานิเทศก์ไว้ 2 ประการ คือ

ก. คุณสมบัติด้านบุคลิกลักษณะ (Personal Characteristics) ศึกษานิเทศก์ควรจะมีบุคลิกลักษณะต่อไปนี้ คือ สร้างศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน มีสุขภาพดี มีความจริงใจและความเปิดเผย เป็นผู้ฟังมาก

ข. คุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Characteristics) ที่สำคัญ คือ มีความรู้พื้นฐาน ต้องเข้าใจพื้นฐานของมนุษยวิทยา วิทยาศาสตร์ สังคมวิทยา และการศึกษาพื้นฐานทั่วไป ซึ่งจะทำให้

ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง จะเป็นพื้นฐานสร้างความเข้าใจ และมีทักษะในการสื่อความหมายติดต่อกับคนอื่นได้ (Communication Skills) มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาวิธีสอนของครู มีทักษะในการสอน และจะต้องมีประสบการณ์การสอนมาก่อน มีความเข้าใจบทบาทและกระบวนการศึกษา นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การเปลี่ยนแปลงการสอนให้ดีขึ้น ดังนั้นศึกษานิเทศก์จะต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ปรับปรุง ส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการค้นคว้าทดลองและวิจัยทางการศึกษา และมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537:14-15) สรุปคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะส่วนตัว ศึกษานิเทศก์ ควรเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี

2. ด้านความสามารถ ศึกษานิเทศก์ควรมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นผู้มีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคในการพูด มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถทางด้านการประเมินผล และวิจัย

3. ด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม ศึกษานิเทศก์ควรมีความเป็นประชาธิปไตย มีความยุติธรรม มีคุณธรรม ประพฤติดี รู้จักประมาณตน มองโลกในแง่ดี เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี

4. ด้านความรับผิดชอบ ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นคนที่ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความตั้งใจจริงในการทำงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีประสบการณ์ด้านการสอนและการนิเทศการศึกษา

1.1.3 <u>บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์</u>

ประภาศ แสงเพชร (2520:24) กล่าวว่าศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการปรับปรุงงานในด้านการเรียนการสอน ดังนั้นภาระงานที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ มีดังนี้

1. ไปตรวจเยี่ยม และดูสภาพการดำเนินงานทางด้านวิชาการ แนะนำหรือให้คำปรึกษาที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการที่ถูกต้องตามหลักสูตร และตามหลักวิชาการ ตลอดจนสภาพของการศึกษาให้ผู้รับผิดชอบทราบ

2. ดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับ การใช้หลักสูตรอันจะทำให้ครูสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งอาจจะทำได้โดยการศึกษาค้นคว้า ทดลอง ประชุม อบรม สัมมนา ทำเอกสาร ทำคู่มือครู ทำวัสดุ นวัตกรรมต่างๆ การประเมินผลการศึกษาและอื่นๆ

3. ร่วมมือในการทำหลักสูตร เพื่อจะให้กระทรวงศึกษาธิการมีหลักสูตรถูกต้อง

4. ช่วยเหลือผู้บริหารในด้านต่างๆ

ชารี มณีศรี (2522:13) กล่าวถึงหน้าที่ทั่วไปของศึกษานิเทศก์ว่าประกอบด้วย

1. ช่วยเหลือแนะนำโรงเรียนเกี่ยวกับงานวิชาการและการบริหาร

2. เสนอแนะข้อคิดเห็นแก่กรม ในด้านงานวิชาการและการบริหาร

3. ทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายวิชาการกับฝ่ายบริหาร

4. ตรวจตราโรงเรียนในฐานะพนักงาน เจ้าหน้าที่

5. ดำเนินการนิเทศและอบรมให้ความรู้แก่ครูในสังกัด

6. ผลิตและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ

7. ค้นคว้า ทดลอง และวิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการ

8. ประสานระหว่างศึกษานิเทศก์กับผู้บริหารการศึกษาและหน่วยงานอื่น

9. ประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

วิลเลียม และเมคนีล (สายัณห์ ผาน้อย. 2529:29 ; อ้างอิงมาจาก William and McNeil. 1962:26) กล่าวว่า หน้าที่ของศึกษานิเทศก์มี 6 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ศึกษานิเทศก์ต้องรู้จักการวางแผนปฏิบัติของตนเองและหมู่คณะ เพื่อพัฒนานโยบายทางการศึกษา

2. การบริหาร (Administration) ศึกษานิเทศก์ควรตัดสินใจทำงานด้วยตนเองเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3. การนิเทศ (Supervision) ศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการสอนให้ดีขึ้น

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ศึกษานิเทศก์ต้องมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงหลักสูตร จัดทำคู่มือครู และช่วยเหลือแบบเรียนให้แก่โรงเรียน

5. การสาธิตการสอน (Teaching Demonstration) ศึกษานิเทศก์ควรสาธิตการสอนให้ครูดูได้ด้วยตนเอง หรือจัดให้บุคคลอื่นสาธิตให้ดู

6. การวิจัย (Research) ศึกษานิเทศก์ควรทำการวิเคราะห์ ค้นคว้า ทดลองเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน พร้อมทั้งเสนอแนะความคิดใหม่ๆและผลวิจัยให้ครูทราบ

สงัด อุทรานันท์ (2530:63-64) กล่าวว่า ในการจัดการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นจะต้องมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1. ร่วมวางแผนงานในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายและกำหนดทางเลือกรวมทั้งวางแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. เป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ในสิ่งที่จะปฏิบัติ หากศึกษานิเทศก์ไม่มีความถนัดในเรื่องใด ก็เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จะต้องแสวงหาวิทยากรจากแห่งอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษาให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่องและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง

4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

5. ดำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ หรือเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533:4-5) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ไว้ในหมวดที่ 1 ข้อ 6 ดังต่อไปนี้ คือ

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา

2. เผยแพร่ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลการวิเคราะห์วิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

3. นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา

4. ประสานงานด้านวิชาการ แก่หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ดำเนินการส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

6. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาตามแผนงาน และโครงสร้างที่กระทรวง ทบวงกรมต่างๆ มอบหมายและขอความร่วมมือ

7. พัฒนาการนิเทศและให้การบริการทางการศึกษา

8. งานวิชาการอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากเอกสารต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ นั้นคือต้องทำหน้าที่นิเทศการสอน ติดตามผล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.1.4 <u>ขอบข่ายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่</u>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533:4) ได้จัดแบ่งงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอให้เป็นระบบและให้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการบริหารตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2533 โดยแบ่งงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. <u>ด้านพัฒนางานวิชาการ</u>

1) ให้คำปรึกษา สาธิต แนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากร กลุ่มโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา

2) เป็นวิทยากรให้การประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ตามความต้องการของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน

3) ให้ความร่วมมือในด้านข้อมูล และสารสนเทศทางการศึกษา

4) ให้บริการด้านวิชาการแก่โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) สนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น สำรวจแหล่งวิทยากร ในท้องถิ่นที่จะเป็น

ประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน ผลิตเอกสารความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและแผนการสอนคู่มือครูครบทุกกลุ่มประสบการณ์ ส่งให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

6) ส่งเสริมให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนำสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7) จัดประชุมอบรม สัมมนา ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากร กลุ่มโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ซึ่งดำเนินตามขั้นตอนดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา เป้าหมายของการประชุมอบรมสัมมนาจัดเตรียมเอกสาร เครื่องมือ และสื่อ ประสานงานกับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการประชุมสัมมนา สรุปผลและรายงานให้ความร่วมมือ และประสานงานกับหน่วยงานที่จัดประชุมอบรมสัมมนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียน

8) ประสานงานทางวิชาการ กับหน่วยงานทางการศึกษา ระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และจังหวัด

9) ประสานงานด้านเอกสารทางวิชาการ คู่มือครู แผนการสอน

10) ประสานงานด้านบุคลากรทางการศึกษา

11) ประสานงานด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และสื่อกลางทางการศึกษา

12) ประสานงานทางด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

13) เผยแพร่นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ ให้บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

14) รวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอ กิ่งอำเภอ เป็นหมวดหมู่ที่จำเป็นเพื่อเผยแพร่และเป็นปัจจุบัน

2. ด้านพัฒนาการนิเทศการศึกษา

1) ดำเนินการนิเทศโดยกระบวนการนิเทศ คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ วางแผนการนิเทศ สร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ ประเมิน และรายงาน

2) ดำเนินการนิเทศผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากร กลุ่มโรงเรียน โดยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3) สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการนิเทศการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในอำเภอ กิ่งอำเภอ โดยประสานงานกับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการศึกษาภายในอำเภอ กิ่งอำเภอ

4) พัฒนาการนิเทศ และส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน โดยดำเนินการพัฒนารูปแบบ และเทคนิควิธีการนิเทศให้เหมาะสมกับพัฒนาการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มประสบการณ์ หรือระดับการศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1) รวบรวมข้อมูล เทคนิควิธี สื่อ และเครื่องมือนิเทศ

4.2) ศึกษาค้นคว้า รูปแบบ เทคนิควิธีการ สื่อและเครื่องมือนิเทศ

4.3) ทดลองใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการ สื่อและเครื่องมือนิเทศใหม่

4.4) ประเมินผลการทดลอง แนะนำผลไปปรับปรุงแก้ไข

4.5) จัดทำเอกสารทางวิชาการ เกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิควิธีการ สื่อและเครื่องมือการนิเทศ

4.6) ดำเนินการเผยแพร่

5) สนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวบรวมรูปแบบและเทคนิควิธีการนิเทศภายในโรงเรียน จัดทำเอกสารเผยแพร่

รูปแบบ และเทคนิควิธีการนิเทศภายใน ส่งให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน จัดประชุมอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรกลุ่มโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำบุคลากรในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

6) นิเทศติดตามการปฏิบัติงาน โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7) รวบรวมนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

3. <u>ด้านวิจัย ประเมินผล และบริการ</u>

1) ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยทางการศึกษา

2) จัดประชุมพิจารณาเค้าโครงงานวิเคราะห์วิจัย .

3) จัดทำเครื่องมือการวิเคราะห์ วิจัย

4) รวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ วิจัย

5) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

6) นำผล เผยแพร่ การวิเคราะห์วิจัย ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7) สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

8) เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยให้บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

9) จัดประชุม อบรม สัมมนา ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย

10) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในการวิเคราะห์วิจัย

11) เผยแพร่ผลการวิเคราะห์ วิจัยให้แก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของอำเภอ กิ่งอำเภอ

12) รวบรวมผลการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

13) ศึกษารายละเอียดของผลการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อใช้ในหน่วยงาน

14) สรุปผลการวิเคราะห์ วิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของอำเภอ และโรงเรียนในสังกัด

15) จัดทำเอกสารสรุปผลการวิเคราะห์ วิจัยเผยแพร่ให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนนำไปใช้

16) ดำเนินการประเมินผลการศึกษาของนักเรียนระดับอำเภอเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

17) จัดทำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับอำเภอ ทุกชั้นเรียนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องคุณภาพการเรียนการสอน

18) ร่วมกับครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนจัดทำคลังข้อสอบ เพื่อบริการแก่โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

19) ให้บริการการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

20) ให้ความร่วมมือในด้านบุคลากร เอกสาร สื่อเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ แก่โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

21) เผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ตำรา คู่มือครู ฯลฯ ให้แก่โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้ สำรวจความต้องการด้านเอกสาร ตำรา คู่มือครูของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน พิจารณาคัดเลือกเอกสาร ตำรา คู่มือครูที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนทราบ จัดส่งเอกสาร ตำรา คู่มือครู ให้โรงเรียน

จากขอบข่ายการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือกิ่งอำเภอจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวง

ศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2533 ซึ่งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถม ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า "บุคลิกภาพ" มีความหมายกว้าง นักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น อนาสตาซี (Anastasi. 1968:111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันได้ นอกจากนี้ ฮิลการ์ด และแอทคินชัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ 2530:41 ; อ้างอิงมาจาก Hilgard and Atkinson. 1967:462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา ส่วนออลพอร์ต (Allport. 1967:28) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล และเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย (Traits) ประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

รุช (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:41 ; อ้างอิงมาจาก Ruch. 1953:29) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ ตัวเราทั้งตัวหรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาและพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้นจะเป็นกระจกเงาที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

สายสุรี จุติกุล (2511:8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนต่างๆ ของบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ส่วนต่างๆ นั้น ได้แก่ อุปนิสัย นิสัยใจคอ ความสนใจ ทัศนคติ วิธีการปรับตัว โครงสร้างของร่างกาย ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้จัดเป็นลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล นอกจากนี้เชิดศักดิ์ โมวาสินธุ์ (2530:3) ได้ให้ความหมายของ บุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่

ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้านการกระทำ และความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นผลจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและจากพันธุกรรมต่างกัน จะมีอุปนิสัยใจคอ ความสนใจ ทัศนคติ มีวิธีการปรับตัว ตลอดทั้งการรับรู้สิ่งต่างๆ ได้แตกต่างกัน

2.1.2 <u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ</u>

กาญจนา คำสุวรรณ (2524:194-195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ได้แก่

1. ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือแตกต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น

2. ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไว้ใจคน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530:44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วยพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี

ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกาย ทางจิตใจ และบุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพัฒนาการทางกาย ทางจิตใจ และบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่นๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์อื่นๆ นี้จะมีอิทธิพลอย่างมากมายต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ว่าระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตวัยเด็กเป็นส่วนมาก แต่อิริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530: 42 ; อ้างอิงมาจาก Erikson. 1959:88-94) เชื่อว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดอยู่แค่ในวัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดช่วงของบุคคลแต่ละบุคคล

ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2521:30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษระทางด้าน รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

2. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพวัฒนธรรมประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปทั้งอิทธิพลของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

2.1.3 <u>ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี</u>

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องมาจากหายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิคโรคหัวใจของเขาพบว่า เก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยสึกเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่าคนไข้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแต่ตรงขอบเก้าอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อนเพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งเก้าอี้แค่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้อย่างรวดเร็ว คล้ายกับเป็นลักษณะของความพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลยแต่เดิมนั้นพบว่าการมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ดังนั้นเขาจึงใช้เวลานาน 8 ปี ในการร่วมกันศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่ามีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาใช้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า เป็นบุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอ นั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยเสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้เป็นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (รังสิต หร่มระฤก. 2532:10)

จากประวัติความเป็นมา ของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ

และ แบบบี นั้น ฟรีดแมน และโรสแมน (Friedman and Roseman. 1974: 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ เอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งรีบ ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบ บี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณเรื่อยๆ เนือยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน และไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

2.1.4 <u>การวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี</u> แบบวัดบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ ในปัจจุบันมี 3 แบบวัด (Friedman and Roseman. 1974:165) คือ

แบบวัดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview :SI) ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนมีบุคลิกภาพแบบ เอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันมาก แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

แบบวัดที่ 2 มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ของแฟรมมิ่งแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเอง เช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

แบบวัดที่ 3 แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533:21) และชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535:8-9) ได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยปรับปรุงมาจากแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามปรนัยและได้วิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าว แบบสอบถามนี้จะสอบถามความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงานและสถานการณ์การแข่งขัน ปรากฏว่า คนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูงจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้ต่ำจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

2.2 <u>งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี</u>

2.2.1 <u>งานวิจัยในประเทศ</u>

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533:126-127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ในการศึกษาจิตลักษณะพื้นฐานนั้นศึกษาบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสด จะเห็นได้ชัดเจนกว่ากลุ่มคนที่มีครอบครัวแล้ว และคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535:73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2,3, และ 4 จำนวน 230 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

บุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนและชั้นปี ซึ่งในส่วนของบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี นั้น พบว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความวิตกกังวลสูงกว่าแบบ บี

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

บลูเมนทอลล์ (ชมพูนุท พงษ์ศิริ. 2535:28 ; อ้างอิงมาจาก ; Blumenthal. 1978:634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ของนักเรียนชายหญิง พบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะเป็นบุคลิกภาพที่มีความเครียดสูงกว่าเด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

เคลลี่ และฮูสตัน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2535:19 อ้างอิงมาจาก ; Kelly and Houston. 1985) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบ บี กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบ บี และจากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มว่าจะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และมีความสับสนในบทบาทการทำงาน ความตึงเครียดในการทำงานและต้องการประสบการณ์การทำงานมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

สตรูป และโบแลนด์ (Strube and Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้น ความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยาก

ของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ทั้งในและต่างประเทศ พบว่าบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น มุ่งปรารถนาความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีนิสัยชอบแข่งขัน เป็นคนโกรธง่ายก้าวร้าว

นอกจากนี้นยังพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ นั้น สามารถเร้าให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลได้ง่ายอีกด้วย ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งมีลักษณะผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดและความวิตกกังวลง่าย การที่ผู้วิจัยสนใจลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบนี้ ในศึกษานิเทศก์ เพราะยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ในกลุ่มศึกษานิเทศก์มาก่อน ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจที่จะนำบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี นี้มาศึกษาว่าจะเกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์หรือไม่อย่างไร

3. <u>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์</u>

3.1 <u>เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ</u>

3.1.1 <u>ความหมายของทัศนคติ</u>

อัลพอร์ต (Allport. 1985:418) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้อง

เธอร์สโตน (Thurstone. 1968:77) กล่าวว่าทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียงและความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน ความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญ และการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

เครช และครัชฟิลด์ (พิสมัย วิบูลสวัสดิ์. 2528:82 ; อ้างอิงมาจาก Kretch and Crutchild. 1962) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดพลัง อารมณ์ การรับรู้ และกระบวนการ

รู้การเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์รอบตัวของบุคคล

กูด (Good. 1973:49) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนี หรือต่อต้านบุคคล สภาวะการณ์บางอย่างหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รัก เกลียด กลัว ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528:172) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้ และประสบการณ์แล้วแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะ กล่าวคือ แสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่าทัศนคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกหนีเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่าทัศนคติที่ไม่ดีหรือทางลบ

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลนั้น และพร้อมที่จะแสดงอาการตอบสนองออกมาตามทิศทางและความเข้มของความรู้สึกของบุคคลนั้น

3.1.2 <u>องค์ประกอบของทัศนคติ</u>

ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523:5-8)

1. องค์ประกอบทางการรู้ (Cognitive Component) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นอันดับแรก ว่าสิ่งนั้นมีคุณมีโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินค่าสิ่งนั้นได้ ปริมาณความรู้ที่จำเป็นในการก่อตั้งทัศนคติขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคน

2. องค์ประกอบทางการรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบนี้เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับคุณหรือ

โทษของสิ่งนั้นแล้ว องค์ประกอบทางการรู้สึกนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบทางการรู้ด้วย คือ ถ้าบุคคลรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งในทางที่ดีก็ย่อมจะชอบสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นในทางไม่ดีก็ย่อมจะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประมาณค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย

องค์ประกอบทั้งสามของทัศนคตินี้มีลักษณะที่สำคัญหลายประการต่างๆ กัน แต่ลักษณะที่เป็นสามัญในองค์ประกอบทั้งสาม ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด คือ ทิศทาง และปริมาณขององค์ประกอบนั้นๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523:5-8)

ทิศทาง (Direction) หมายถึง การประเมินค่าการรู้ การรู้สึก และการพร้อมกระทำไปในทางที่เป็นบวกหรือลบ ซึ่งหมายถึง ดี หรือ เลว เช่น เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการรู้ก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดในทางที่ว่า สิ่งนั้นดีหรือเลว ส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการรู้สึกก็สามารถวัดว่าบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางบวกหรือลบ คือ ในทางที่ชอบและพอใจ หรือไม่ชอบไม่พอใจ ส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการพร้อมกระทำก็สามารถวัดได้ว่าบุคคลพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นในทางบวกหรือลบ ซึ่งทางบวก หมายถึง การพร้อมที่จะให้การสนับสนุน หรือช่วยเหลือ ส่วนทางลบ หมายถึง ความพร้อมที่จะทำลายทำร้ายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น

ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ บุคคลอาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งเพียงเบาบาง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลกับเรื่องนั้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้าน

ความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการกระทำ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะที่สำคัญหลายประการต่างๆ กัน แต่จะมีลักษณะที่เป็นสามัญในองค์ประกอบทั้งสาม คือ ทิศทาง และปริมาณขององค์ประกอบนั้นๆ

3.1.3 <u>การเกิดทัศนคติ</u>

ถวิล ธาราโภชน์ (2532:50-51) กล่าวว่า ทัศนคติเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ต่อไปนี้ คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้พบกับเหตุการณ์นั้นมาด้วยตัวของเขาเอง และการไปพบนั้นทำให้เกิดความฝังใจกลายเป็นทัศนคติ เช่น เมื่อเราได้รับรางวัลจากบุคคลหนึ่ง เราอาจจะชอบบุคคลนั้น และจะเกิดทัศนคติในทางที่ดีต่อเขา ในทางตรงกันข้าม ถ้าเราได้รับการลงโทษ หรือได้รับความคับข้องใจ เราอาจไม่ชอบเขาและอาจมีทัศนคติไปในทางไม่ดีต่อบุคคลนั้นได้

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with Others) ในชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นสมาชิกในครอบครัว หรือผู้ที่สนิทสนมกัน ทำให้รับเอาทัศนคติหลายอย่างเข้าไว้โดยไม่ตั้งใจ นอกจากนี้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ ยังได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือวารสารต่างๆ

3. แบบอย่าง (Models) ทัศนคติพัฒนามาจากการดูแบบอย่าง เป็นการมองดูบุคคลอื่นว่าเขากระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ อย่างไร แล้วก็จำเอาแบบอย่างนั้นมาปฏิบัติ และทัศนคติที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับว่า ผู้เป็นแบบอย่างนั้นเป็นบุคคลที่เขายอมรับและนับถือเพียงใด

4. สถาบัน (Institutional Factors) อันได้แก่ โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน สมาคม องค์การต่างๆ ฯลฯ ซึ่งสถาบันเหล่านี้มีส่วนในการสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลอย่างมากมาย เช่น โรงเรียนเป็นสถานที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนให้เด็กได้ประพฤติปฏิบัติและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นบุคคลทั่วไปจึงมองว่าโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องมีอยู่ในสังคม เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในสังคม

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นเกิดจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ เกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่างของบุคคลต่อสิ่งนั้นๆ ด้วยตัวของเขาเอง เกิดจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง การเกิดทัศนคติแบบนี้จะอยู่ในลักษณะที่ไม่มีแบบแผน เกิดจากรูปแบบที่มองดูบุคคลอื่นว่าเขากระทำหรือปฏิบัติอย่างไรและก็จดจำเอามาปฏิบัติ และเกิดจากองค์ประกอบของสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน องค์การและหน่วยงานต่างๆ

3.1.4 <u>การวัดทัศนคติ</u>

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520:4) กล่าวว่า การวัดทัศนคตินั้น จะต้องมีข้อตกลง (Assumption) ดังนี้

1. ทัศนคติ เป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยเป็นความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่ไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง

2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง ฉะนั้นการวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนคงที่ ไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงของมนุษย์

3. การศึกษาทัศนคติของบุคคลนั้น ไม่ใช่เป็นการศึกษาแต่เฉพาะทิศทางทัศนคติของบุคคลเท่านั้น แต่จะต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อยหรือความเข้มของทัศนคตินั้นๆ ด้วย

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522:111-113) กล่าวว่า การที่จะทราบถึงทัศนคติของใครคนใดคนหนึ่งนั้น สามารถใช้วิธีการต่อไปนี้

1. ใช้แบบสอบถาม

2. สังเกต สัมภาษณ์ และบันทึก

3. ใช้สังคมมิติ

4. ใช้วิธีการสร้างจินตนาการ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520:28-29) ได้อธิบายขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามวัดทัศนคติตามแนวของลิเคิร์ท ดังนี้

1. ต้องพิจารณาว่า ต้องการจะวัดทัศนคติของใคร มีต่ออะไร แล้วให้ความหมายของทัศนคติและสิ่งที่วัดนั้นแน่นอน

2. เมื่อตีความหมายของสิ่งที่จะวัดแน่นอนแล้ว ให้สร้างข้อความแต่ละหัวข้อนั้นๆ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาในหัวข้อเหล่านั้น ซึ่งข้อความเหล่านั้นจะมีลักษณะที่กามเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ตอบ ผู้สร้างเครื่องมืออาจเขียนขึ้นเองหรือนำมาจากผู้อื่น หรือจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้นๆ ก็ได้ แต่ต้องมีลักษณะดังนี้

2.1 ต้องเป็นข้อความที่กามในแง่ของความรู้สึก ความเชื่อ หรือความตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact)

2.2 ข้อความที่บรรจุลงในมาตราวัด (Scale) จะต้องประกอบด้วยข้อความที่เป็นด้านบวก (Positive) และด้านลบ (Negative) คละกัน

2.3 แต่ละข้อความต้องสั้น เข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่กำกวม จำนวนข้อความที่สร้างขึ้นครั้งแรกควรมีประมาณ 30 หัวข้อขึ้นไป เพราะจะต้องคัดเลือกข้อความให้เหลือ 20-25 ข้อความ ในแต่ละหัวข้อของสิ่งที่ต้องการจะวัด

3. เมื่อได้ข้อความเพียงพอก็บบรจุลงในมาตราวัด (Scale) โดยให้มีหัวข้อเลือก 5 ข้อ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. กำหนดน้ำหนักในการตอบข้อเลือกต่างๆ ของแต่ละข้อความ ซึ่งในการกำหนดน้ำหนักว่า ข้อใดควรจะให้น้ำหนักเท่าใดนั้น มีวิธีการอยู่ 3 วิธี แต่ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ วิธีการกำหนดน้ำหนักให้แต่ละหัวข้อเลือกมีน้ำหนัก 5,4,3,2 และ 1 หรือ 1,2,3,4 และ 5 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นด้านบวกหรือด้านลบ

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างเครื่องมือวัดทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวของลิเคร์ทโดยเน้นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักในการตอบข้อเลือกต่างๆ ของแต่ละ

ข้อความ ใช้วิธีการกำหนดให้แต่ละตัวเลือกมีน้ำหนักเป็น (Arbitrary Weighting) 5,4,3, 2 และ 1 หรือ 1,2,3,4 และ 5 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อความด้านนิมานหรือด้านนิเสธ

3.1.5 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523:1-4) กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติว่ามีดังต่อไปนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งใดๆ ของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้องเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่า บุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใดด้วย ฉะนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม การทราบล่วงหน้าว่าบุคคลจะกระทำอย่างไรและคิดอย่างไรนั้น จะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้องและอาจเป็นทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติอย่างไรนั้นเป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่การอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม ย่อมจะเป็นไปได้เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม ในการประกอบอาชีพบางประเภทมีความจำเป็นจะต้องได้บุคคลซึ่งมีทัศนคติที่เหมาะสมมาเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดความเป็นธรรมแก่สังคม เช่น แพทย์ ครู ตำรวจเป็นต้น การทราบทัศนคติของบุคคลล่วงหน้าจะสามารถเลือกบุคคลได้ตามความต้องการและเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3. วัดเพื่อการแก้ไข การวัดทัศนคติในบางเรื่อง เช่น การวัดทัศนคติของประชากรเกี่ยวกับนโยบายของชาติที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมาว่าประชากรมีทัศนคติสอดคล้องหรือเห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้นมาประเทศชาติอาจเกิดความเสียหายได้ เมื่อทราบทัศนคตินั้นก่อนก็จะ

สามารถหาแนวทางในการแก้ไขหรือเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน

4. วัดเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ นั้นเปรียบเหมือนสาเหตุภายใน ซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ กัน สาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้นอาจได้ผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือเครื่องหันเหอิทธิพลของสาเหตุภายนอก ที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้ ฉะนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจนบางกรณีอาจจำเป็นต้องวัดทัศนคติของบุคคลต่างๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เพื่อใช้เลือกบุคคลและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อแก้ไขหรือเปลี่ยนทัศนคติให้ตรงกัน และเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลที่มาจากการกระทำของบุคคลทั้งสาเหตุภายในและภายนอก

3.2 <u>งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์</u>

3.2.1 <u>งานวิจัยในประเทศ</u>

มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย (2526:123-124) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดเทศบาล ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ การนิเทศและการให้คำปรึกษาหรือแนะนำทางวิชาการ การจัดอบรม ประชุม และสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรหนังสือประกอบการเรียน คู่มือครู ตลอดจนจัดหาสื่อการเรียนและเอกสารทางวิชาการ การวิเคราะห์และวิจัยทางวิชาการ การวัดผลประเมินผล และติดตามผลทางวิชาการ ส่วนด้านการประสานงานทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

แต่ศึกษานิเทศก์เห็นว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ศุภลักษณ์ ดูหาทอง (2525: จ-ฉ) ได้ศึกษาเรื่อง "การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 9" ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในด้านนิเทศการสอนในโรงเรียน ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการศึกษาทดลอง วิจัย และเขียนบทความทางวิชาการ และด้านบริหารทางการศึกษา ว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

วนิดา เสิศกมลกาญจน์ (2526:136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดในภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์เห็นว่าศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานมากในทุกด้าน ยกเว้นในหน้าที่ต่อไปนี้ที่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เห็นว่าศึกษานิเทศก์ปฏิบัติน้อย คือ การส่งเสริมการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐาน การจัดทำเครื่องมือวัดผล พัฒนาเกี่ยวกับการประเมินผลและข้อทดสอบมาตรฐานของจังหวัด และจัดทำคลังข้อสอบ การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการทดลองและค้นคว้าในระดับอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ การประสานงานการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

3.2.2 <u>งานวิจัยในต่างประเทศ</u>

นานโก (Nanko.1981 : 1949-1950-A) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำและการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 1800 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์ และครูมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน คือ

ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า ตัวศึกษานิเทศก์เองมีความสามารถในการเป็นผู้นำและทำงานได้ดีมาก ส่วนครูมีความคิดเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ยังมีความสามารถในการเป็นผู้นำและทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร

โมโล (Molo.1973 : 1544-A) ได้ศึกษาบทบาทของศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและศึกษานิเทศก์ การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาที่ครูเห็นว่ามีอยู่ในโปรแกรมการนิเทศการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความเห็นนี้กับศึกษานิเทศก์ที่เห็นว่าอะไรคือพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับบทบาทหน้าที่ของเขาในฐานะศึกษานิเทศก์ จากผลการวิจัยพบว่า ครูและศึกษานิเทศก์มีความเห็นพ้องกันเกี่ยวกับบทบาทของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01 โดยพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ตามบทบาทที่คาดหวัง ได้แก่

1. ช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกสบายใจ และเป็นกันเอง เมื่อพูดคุยกับครู
2. เป็นผู้มีอัธยาศัยไมตรี และสามารถพบปะได้ง่าย
3. เป็นผู้ที่พร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลง
4. สามารถให้คำอธิบายในปัญหาทางวิชาการได้อย่างตรงประเด็น
5. ควรพยายามหาโอกาสรับฟังปัญหาจากคณะครู

เจรัน (Jeran.1975 : 649) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคาดหวังในบทบาทของศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษา โดยเน้นในเรื่องการสอนเป็นคณะ และการสอนเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างมี 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ประจำสำนักงานในรัฐโคโรลาโด ผลการวิจัยพบว่า

1. หน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ คือ การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนแก่ครู
2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มประชากรแล้ว ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากกว่าครูใหญ่และครู

หรือครูและศึกษานิเทศก์

3. ศึกษานิเทศก์ให้ความสำคัญในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ต่อไปนี้มากกว่าครูใหญ่ และครู คือการช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและบริการ ควรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในด้านการเรียนการสอน

4. <u>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์</u>

4.1 <u>เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียด</u>

4.1.1 <u>ความหมายของความเครียด</u>

เวบสเตอร์ (Webster.1968 : 1861) กล่าวว่า ความเครียด (Stress) เป็นคำที่มาจากภาษาลาติน Strictus หรือ Strict ซึ่งหมายถึง ความกดดันทำให้มีความรู้สึกไม่สบายใจ เป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายทางจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นๆ เสียสมดุล อันเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป

ลาซารัส (Lazarus. 1966 : 12) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะที่มนุษย์หรือสัตว์ได้รับความกดดัน และต้องอาศัยการปรับตัวทางร่างกายและจิตใจ

พิชเบน (Fishbein.1975 : 1225-1226) กล่าวถึงความเครียดว่าเป็นภาวะที่กดดันร่างกายและจิตใจ สิ่งกดดันอาจจะเป็นเหตุการณ์หรือสิ่งที่จะก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือเป็นเพียงสิ่งที่คุกคามทางด้านจิตใจ.

ฟาร์เมอร์ และคณะ (Farmer and others.1984 : 12) กล่าวว่า ความเครียดเป็นระดับของความวิตกกังวลที่บุคคลรับรู้ อันเนื่องมาจากภาวการณ์ต่างๆ ซึ่งในภาวการณ์เดียวกันอาจทำให้บุคคลมีความเครียดแตกต่างกัน

โอเวน (ศรีนวล โอสถเสถียร.2527 ; อ้างอิงมาจาก Owen.1983 : 482) กล่าวว่า ความเครียดเป็นผลของความรู้สึกไม่สุขสบาย ไม่สะดวกสบาย ความไม่ต้องการ และกล่าวเน้นว่าลักษณะหนึ่งของภาวะเครียดด้านจิตใจ ก็คือ ความวิตกกังวล

วัชรัตน์ หลิมรัตน์ (2527:41) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งกดดันใดๆ สิ่งที่จะทำให้เกิดปฏิกิริยาเหล่านี้อาจจะเป็นสิ่งที่มีลักษณะทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิร้อนจัดหนาวจัด สารพิษต่างๆ ความไม่สมบูรณ์ในสังคม หน่วยงาน ครอบครัว เหล่านี้สามารถกระตุ้นให้เกิดความเครียดได้

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529:482) ได้ให้ความหมายของความเครียด ดังต่อไปนี้

1. ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในหรือนอกตัวตน ปัญหาเกิดขึ้นจริง หรือคาดว่าจะเกิดขึ้น ปัญหามาจากความผิดปกติทางร่างกายหรือความผิดปกติทางจิตใจ

2. ความเครียดเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจตอบสนองสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญ

3. ความเครียดเป็นความรู้สึกไม่พอใจ ไม่สบายใจ เสมือนจิตใจถูกปิบคั้นบังคับให้ต้องเผชิญกับสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งร่างกายและจิตใจ

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ

4.1.2 <u>ชนิดของความเครียด</u>

มิลเลอร์ และคีน (Miller and Keane.1972 : 915-916) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ชนิด

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ตามปฏิกิริยาตอบสนอง คือ

1.1 ความเครียดชนิดฉับพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งที่คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ได้รับบาดเจ็บ อุบัติเหตุ หรืออยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในบางโอกาส เช่น เจ็บป่วยเรื้อรัง การตั้งครรภ์

2. ความเครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) เป็นการตอบสนองของร่างกายอย่างฉับพลัน เมื่อคิดว่ามีอันตรายเกิดขึ้น

4.1.3 <u>สาเหตุของความเครียด</u>

สาเหตุของความเครียดมีหลายประการ ดังที่ผู้กล่าวไว้ดังนี้

วอลเลซ (Wallace.1978 : 457-458) แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สาเหตุจากภายนอก (Exogenous Stress) เป็นความเครียดที่มักเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งแยกออกเป็น

1.1 สาเหตุจากครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์ของพ่อแม่ ลูก คู่สมรส

1.2 สาเหตุจากที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจ ความสัมเหลวของธุรกิจ

1.3 สาเหตุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคน

2. สาเหตุจากภายใน (Endogenous Stress) ได้แก่ ความเจ็บปวด ความจำ ความรู้สึก ความฝัน ความคาดหวัง เป็นต้น

เอนเจิล (Engle.1962 : 288-300) สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจไว้ 3 ประการ คือ

1. การสูญเสียหรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งที่มีค่า สิ่งที่รัก

สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ได้แก่ การสูญเสียหรือเกรงว่าจะสูญเสียอวัยวะ บทบาทในสังคม อาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนมีความผูกพันอยู่ เป็นต้น

2. การได้รับอันตรายหรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่ หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลที่ใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การสอบ การโต้แย้ง การแข่งขัน การพบเหตุการณ์ที่น่าตกใจหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน

3. ความคับข้องใจ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

ส่วน ลออ หุตางกูร (2522:78-79) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดว่า หมายถึง สาเหตุใดๆ ที่รบกวนให้เกิดความเครียดแก่บุคคล ทำให้ร่างกายต้องการปรับตัวเพื่อขจัดความเครียดนั้น โดยแยกสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 อย่าง คือ

1. สาเหตุเฉพาะอย่าง (Specific Stress Agent) อาจเกิดจากจุลินทรีย์ เช่น เชื้อโรค และสาเหตุจากการขาดปัจจัยที่จำเป็นทางชีววิทยา และสมดุลเฉพาะภายในอินทรีย์ เช่น การขาดน้ำ ขาดออกซิเจน

2. สาเหตุที่ไม่มีตัวตน (Nonspecific Stress Agent) ได้แก่ สาเหตุเกี่ยวกับจิตใจ เช่น ความกลัว ความวิตกกังวล ความกดดันจากสังคม การเปลี่ยนแปลงบทบาทของชีวิต เช่น จากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ ความล้มเหลวในการทำงาน การสูญเสียต่างๆ ความคับข้องใจจากการไม่สามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองไปจนถึงความต้องการขั้นสูง

นอกจากนี้ ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529:486-488) อธิบายสาเหตุของความเครียดดังต่อไปนี้

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือปัจจัยต่างๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางร่างกาย เป็นภาวะบางอย่าง

ของร่างกาย ที่ทำให้เกิดความเครียด เนื่องจากร่างกายและจิตใจแยกกันไม่ได้ เมื่อส่วนหนึ่งส่วนใดชำรุดหรือเจ็บป่วยจะทำให้อีกส่วนหนึ่งชำรุด หรือเจ็บป่วยไปด้วย ฉะนั้นเมื่อร่างกายเครียดจะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดได้แก่

1.1.1 ความเมื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรงหรือได้ผ่านการทำงานอย่างหนักและนาน

1.1.2 ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนาน

1.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ หรือไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้ร่างกายหิวโหย น้ำตาลในเลือดต่ำ ร่างกายขาดวิตามินและเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความเครียดได้

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว ได้รับการผ่าตัดใหม่ทำให้ไม่อยากอาหาร เนื้อเยื่อของอวัยวะที่ป่วยถูกทำลายหรือทำงานไม่ได้ดี เสียน้ำ เสียเลือดเป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.1.5 ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราและยาเสพติดไปกดประสาททำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้นทุกขณะ

1.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.1 อารมณ์ที่ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้าทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด

1.2.2 ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวางทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึก

ไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจเหมือนถูกบีบคั้นเกิดความเครียดขึ้น

1.2.3 บุคลิกภาพบางประเภท ทำให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.3.1 เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำให้ดี สมบูรณ์แบบ เจ้าระเบียบ เป็นคนตรงมีมาตรการในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนักและต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง จึงทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

1.2.3.2 เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ คนประเภทนี้อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

1.2.3.3 เป็นคนต้องพึ่งพาผู้อื่น คนประเภทนี้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าทำอะไรด้วยตนเอง ต้องอาศัยความคิดคำแนะนำและกำลังใจจากผู้อื่น ทำให้มีความกลัว วิตกกังวล มองอนาคตด้วยความหวาดหวั่นอยู่เสมอ เกิดความเครียดเป็นประจำ

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่างๆ นอกตัวคนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ซึ่งได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การตกงาน หรือถูกให้ออกจากงาน ถูกลดตำแหน่ง หรือย้ายงาน ธุรกิจล้มละลาย

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological Imbalance) ทำให้เกิดความเครียดไม่มากก็น้อย ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ การเข้าโรงเรียนครั้งแรก ทำงานครั้งแรก สมรสใหม่ๆ มีบุตรคนแรก วัยหมดประจำเดือน ปลดเกษียณอายุใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องปรับตัว การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันโดยไม่ได้คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัว

ไว้ก่อน เช่นการย้ายโรงเรียน ย้ายงาน การย้ายที่อยู่หรืออพยพย้ายถิ่น เป็นต้น

2.3 ภัยอันตรายต่างๆ ที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือภัยธรรมชาติ เช่น อยู่ในถิ่นที่มีโจรผู้ร้ายชุกชุม ถูกชู่จะทำร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม และไฟไหม้บ้าน ภาวะดังกล่าวทำให้เกิดความกดดันปีบคั้นจิตใจอย่างรุนแรง เกิดความเครียดอย่างรุนแรงได้

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานเสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พึงพอใจ มองไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

2.5 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ทำให้การเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ ขาดอาหาร เรียนได้ไม่เต็มที่ อยู่ในชุมชนแออัด ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ทำให้เกิดความวิตกกังวล หวาดกลัว คิดมาก ปีบคั้นจิตใจ เกิดความเครียดได้

2.6 สภาพของสังคมเมือง มีคนหลั่งไหลเข้ามาอยู่หางานทำในเมืองมากขึ้นเรื่อยๆ อยู่กันแออัดยัดเยียด ชีวิตต้องแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น การเดินทางไม่สะดวกเพราะการจราจรติดขัด ชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่น ต่างคนต่างอยู่ ขาดอากาศบริสุทธิ์หายใจ สภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียด

จากสาเหตุของความเครียดตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่สาเหตุภายในและภายนอกตัวบุคคล

4.1.4 <u>ระดับของความเครียด</u>

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529:483) แบ่งระดับหรือความรุนแรงของความเครียดไว้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับแรก เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติ พบได้ในชีวิตประจำวันของทุกๆ คน ขณะกำลังเผชิญปัญหาต่างๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง ความเครียดเล็กน้อยนี้ อาจไม่รู้สึกเพราะความเคยชินหรือรู้สึกเพียงเล็กน้อย พอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์และพฤติกรรม

ให้เห็นได้ชัดไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

ระดับที่สอง เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดปานกลาง เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่มี แสดงออกให้เห็นโดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนภัยว่ามีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลงเสีย ถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดพยาธิสภาพของร่างกายและจิตใจ เกิดเป็นโรคต่างๆ การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป ทำให้การทำงานเลวลง หรือผิดพลาด การตัดสินใจเสียไปด้วย

ระดับสาม เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดรุนแรงหรือเครียดมาก ร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจให้เห็นเด่นชัด มีพยาธิสภาพหรือป่วยเป็นโรคขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด ระยะนี้ต้องการการดูแลช่วยเหลือและรักษาตัว แม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหมดไปหรือรู้จักผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเองก็ยังไม่สามารถจะทำให้ความเครียดหมดไปได้โดยง่าย การช่วยเหลือตนเองเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีผู้อื่นเข้ามาช่วยด้วย

4.1.5 <u>อาการของความเครียด</u>

ดูแกน และคนอื่นๆ (Dougan and others.1986 : 191-198) กล่าวถึง อาการของความเครียด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านอารมณ์ (Mood) เช่น รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย กังวลใจ รู้สึกสับสน หลงลืมง่าย เบื่อหน่าย เป็นต้น

2. ด้านอวัยวะ (Organ) เช่น หัวใจเต้นแรง หายใจสี่ กระเพาะอาหารปั่นป่วน เหงื่อออกง่ายกว่าปกติ วิงเวียนศีรษะ ปากคอแห้งปัสสาวะบ่อย ท้องเสียหรือท้องผูกบ่อยๆ เป็นต้น

3. ด้านกล้ามเนื้อ (Muscles) เช่น มือและนิ้วสั่น เส้นกระตุก กล้ามเนื้อยึด พูดตะกุกตะกัก ขบกรามบ่อยๆ ตาพร่าตามัว ปวดหลัง

เป็นต้น

4. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behaviour) เช่น ลุกลี้ลุกลน เดินตัวเกร็ง นอนไม่หลับ ตื่นแล้วแต่ยังนอนต่อ ความต้องการทางเพศลดน้อยลง มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ต้องพึ่งยาหรือไปพบแพทย์บ่อยขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ เซลี่ (Selye.1956 : 31-33) ได้อธิบายสรุปแบบของการปรับตน ขณะที่เกิดความเครียดว่า ร่างกายจะมีอาการบางอย่างโดยเฉพาะเกิดขึ้น เช่น รู้สึกเมื่อยล้า ระบบทางเดินอาหารทำงานผิดปกติ ทั้งนี้เป็นเพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางพยาธิสภาพ คือร่างกายจะหลั่งฮอร์โมนบางอย่างที่จะช่วยในการปรับตัวออกมา ซึ่งเซลี่ เรียกกลุ่มอาการเหล่านี้ว่าเป็นอาการของความเครียด

4.1.6 <u>ผลของความเครียด</u>

ฟาร์เมอร์ และคณะ (Farmer and others. 1984 : 24) กล่าวว่า ผลของความเครียดโดยทั่วไปแล้วจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ เช่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิดฉุนเฉียว รวมทั้งมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องปั่นป่วน ซึ่งผลของความเครียดนี้เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์นั้นๆ

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ และคนอื่นๆ (2520:465-466) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ดังนี้

1. ทางร่างกาย มีความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ ใจสั่น มือกระตุก เหงื่อออก โดยเฉพาะบริเวณฝ่ามือและฝ่าเท้า ม่านตาขยาย ชีพจรเต้นเร็ว ปัสสาวะบ่อย ท้องเดิน หายใจเร็วแรงและสึก อาจมีอาการแน่นหน้าอกรู้สึกชาแขนและขา กล้ามเนื้อเกร็ง

2. ทางจิตใจ มีความไม่สบายใจ กระวนกระวายใจ หวาดกลัว หงุดหงิด ขาดสมาธิ ตลอดจนกังวลว่าจะมีอันตรายร้ายแรงเกิดขึ้นกับตน บางที่มีความรู้สึกเบื่ออาหาร หรือนอนไม่หลับ มีความรู้สึกทางเพศลดลง

วัชรัตน์ หลิมรัตน์ (2527:42) ได้สรุปปฏิกิริยาใน

ร่างกายอันเป็นผลของความเครียดว่า ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกาย เช่น ต่อมหมวกไตโต กระเพาะอาหารและลำไส้เล็กอักเสบ ต่อมไธมัสและต่อมน้ำเหลืองเหี่ยวฝ่อ ปฏิกิริยาเหล่านี้ จะเกิดได้ทั้งผู้ที่มีความเครียดอย่างรุนแรงและผู้ที่มีความเครียดค่อนข้างน้อยแต่อยู่กับสภาพเครียดนานๆ นอกจากนี้เมื่อเกิดความเครียดขึ้นยังทำให้เกิดผลที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอีกด้วย ได้แก่ มีพฤติกรรมที่ผิดแผกไปจากเดิม ร่างกายไม่ตอบสนองต่อยาและสิ่งกระตุ้นภูมิคุ้มกัน เป็นต้น

นอกจากนี้ ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529:491-494) กล่าวถึงผลของความเครียดที่มีต่อสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของคน โดยกล่าวว่าธรรมชาติของคน มีการปรับตัว มีความสามารถควบคุมและคงทนต่อความเครียดได้ระดับหนึ่งโดยทำให้จิตใจอยู่ในสมดุล (Psychological Equilibrium) หรือเป็นปกติเหมือนคนทั่วไป แต่ถ้าความเครียดเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และปล่อยให้มีอยู่นานเกินความสามารถที่คนทั่วไปจะปรับตัว ควบคุม หรือคงทนต่อไปได้จะเกิดผลเสียต่อร่างกาย จิตใจและชีวิตความเป็นอยู่ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลเสียต่อร่างกาย

ความเครียดทำให้ร่างกายเกิดการแปรปรวนและผิดปกติได้หลายประการ ดังนี้

1.1 ทำให้ร่างกายอยู่ในสภาพเหมือนทำงานหนักอ่อนเพลีย อ่อนแอแม้จะไม่ได้ออกแรงทำงานเลยก็ตาม ความอ่อนแอของร่างกายทำให้ภูมิคุ้มกันในตัวต่ำลง มีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย คนที่เครียดจึงมักเป็นหวัด ป่วยบ่อยๆ และไม่ค่อยหาย

1.2 เกิดโรคต่างๆ ในกลุ่มที่เรียกว่าความผิดปกติทางสรีรวิทยา เนื่องจากสาเหตุทางจิตใจ (Psychophysiologic Disorders) โรคที่พบบ่อยในกลุ่มนี้ เช่น ปวดศีรษะ ปวดต้นคอ ปวดหลัง ปวดศีรษะข้างเดียว ความดันโลหิตสูง หลอดเลือดที่หัวใจตีบตัน เป็นแผลในกระเพาะ และลำไส้เล็กส่วนต้น โรคที่เกี่ยวกับระบบทางเดินอาหาร เป็นต้น

1.3 สิว ความเครียดทำให้เกิดผิวหนังผลิต

เคราติน (Keratin) เพิ่มมากขึ้น เคราตินเป็นต้นเหตุให้เกิดสิวบนใบหน้า นอกจากนี้ความเครียดทำให้คนชอบเกา ชอบแกะหรือแคะสิวเล่น ทำให้มีสิวเพิ่มมากขึ้น

1.4 ผมหงอกเร็วขึ้น ผมร่วงมากขึ้น ความเครียดทำให้เส้นเลือดที่มาเลี้ยงผิวหนังโดยเฉพาะบริเวณศีรษะหดตัว ทำให้ผิวหนังบริเวณศีรษะมีเลือดมาเลี้ยงน้อยลงหรือไม่เพียงพอเป็นผลให้เส้นผมบริเวณศีรษะขาดอาหาร จึงเปลี่ยนเป็นสีขาวหรือหลุดร่วงหลุดจากศีรษะได้

1.5 แก่ก่อนวัย อายุสั้น ความเครียดมีผลต่อสุขภาพโดยทั่วไปของคน คนที่มีความเครียดสูงติดต่อกันอยู่นานจะดูแก่ก่อนวัย

2. ผลเสียต่อจิตใจและชีวิตความเป็นอยู่

ความเครียดทำให้จิตใจและชีวิตความเป็นอยู่แปรปรวน และเกิดความผิดปกติได้หลายชนิด ดังนี้

2.1 ชีวิตไม่มีความสุข ความเครียดทำให้จิตใจไม่เบิกบาน เสมือนถูกบีบคั้นทางใจ รู้สึกหงุดหงิด ราคาญ ใจน้อย อารมณ์เสียได้ง่าย มักจะหมกมุ่นครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา ไม่ยินดียินร้ายต่อสิ่งเร้าที่เคยให้ความสุข

2.2 นอนไม่หลับ ความเครียดทำให้จิตใจไม่สงบฟุ้งซ่าน คิดไปต่างๆ นาๆ คิดวกไปเวียนมา ความคิดจับต้นชนปลายไม่ถูก ไม่สามารถหาข้อสรุปและหยุดความคิดได้ คิดทั้งเวลาทำงาน ยามว่าง ยามพักผ่อน ไม่ว่าเวลากลางวันหรือกลางคืน จึงทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับ

2.3 เป็นโรคจิตหรือโรคประสาท ความเครียดสูงและเป็นอยู่นาน เป็นผลให้อารมณ์ ความคิด การรับรู้ การตัดสินใจ และพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปมาก ไม่สามารถปรับตัวได้จะเกิดเป็นโรคจิตโรคประสาทได้ในที่สุด

2.4 ติดสุราและยาเสพติด เป็นทั้งเหตุและเป็นทั้งผลของความเครียด ผู้ที่มีความเครียดและไม่รู้จักระบายหรือขจัดความเครียดอย่างถูกต้อง อาจหันไปใช้วิธีดื่มสุรา หรือใช้ยาเสพติด ซึ่งเกิดผลระยะสั้น คือ

ทำให้ผ่อนคลายความเครียดลงแต่ผลในระยะยาวทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้น เมื่อดื่มสุราหรือใช้ยาเสพติดเพื่อลดความเครียดบ่อยๆ เข้าในที่สุดก็ต้องติดสุราและยาเสพติด

2.5 ครอบครัวไม่มีความสุข ความเครียดทำให้จิตใจอ่อนแอ หงุดหงิด ขาดความอดทน ขาดเหตุผล อารมณ์เสียง่าย ใครพูดจาไม่ถูกใจหรือถูกขัดใจก็จะรู้สึกไม่พอใจ และแสดงออกมาทางใบหน้า คำพูดและการกระทำ ทำให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดหรืออยู่ร่วมบ้านเรือนเดียวกัน เกิดความเครียดขึ้นด้วย ทำให้มีเรื่องระหองระแหง โกรธ ทะเลาะเบาะแว้งกันระหว่างสมาชิกของครอบครัว เกิดความไม่สงบสุขในครอบครัว

2.6 นิสัยเปลี่ยนแปลง ความเครียดทำให้นิสัยหรือการดำเนินชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไป เช่น สูบบุหรี่จัด หรือรับประทานอาหารบ่อยขึ้นเพื่อให้หายเครียด ทำให้ติดบุหรี่ ร่างกายอ้วนมาก หรือมีน้ำหนักมากเกินไป บางรายลดความเครียดโดยออกเที่ยวเตร่หามรุ่งหามค่ำ เล่นการพนัน ใช้เงินเกินตัว ทำให้ร่างกายทรุดโทรม ติดการพนัน เงินทองหมดตัว เป็นหนี้เป็นสิน

จากผลของความเครียดสรุปได้ว่า บุคคลทุกคนสามารถทนความเครียดได้ระดับหนึ่ง ถ้ามีความเครียดมากและเป็นอยู่นาน จะเกิดผลเสียต่อร่างกายและสุขภาพจิต

4.1.7 <u>การวัดความเครียด</u>

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2529:482) กล่าวว่า การที่จะทราบได้ว่าบุคคลใดมีความเครียดหรือไม่และมากน้อยเพียงใดนั้นมี 2 วิธีดังนี้

วิธีแรก สังเกตสิ่งที่ปรากฏออกมาในตัวคน ทั้งทางด้านอารมณ์ คำบอกเล่า พฤติกรรม รวมทั้งอาการต่างๆ เช่น อารมณ์หงุดหงิด โกรธง่าย ขาดความอดทน ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ บ่นถึงปัญหาที่มี แสดงอาการเหน็ดเหนื่อย ถอนหายใจ สั่นหน้า กระสับกระส่าย ตลอดทั้งการแสดงพฤติกรรมที่ผิดไปจากเดิมหรือมีความแปรปรวนทางร่างกาย เช่น เบื่ออาหาร น้ำหนักลดอ่อนเพลีย โดยมีสาเหตุมาจากการมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก การมีปัญหามาก

และการแก้ปัญหาไม่ตก เป็นต้น

วิธีที่สอง ใช้แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อตรวจหาความเครียด โดยสามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเลข เปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของแบบสำรวจนั้นๆ ทำให้บอกได้ว่ามีความเครียดหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างเช่น แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพ (Health Opinion Survey (HOS)) แบบวัดอาการ (Symptom Check List-90 (SCL-90)) และดัชนีชี้ทางการแพทย์ของคอร์แนลล์ (Cornell Medical Index (CMI)) แบบทดสอบที่กล่าวมานี้โดยเฉพาะ HOS ใช้ได้ง่าย รวดเร็ว เนื่องจากมีคำถามให้ตอบเพียง 20 ข้อ สามารถตรวจหาความเครียดรายบุคคลและสำรวจความเครียดของชุมชนได้ด้วย

ชูทิตย์ ปานปรีชา (เทพวัลย์ สุชาติ. 2530:55 อ้างอิงมาจาก ชูทิตย์ ปานปรีชา. 2529) ได้ดัดแปลงแบบทดสอบความเครียดทั้ง CMI และ HOS มาใช้ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ โดยดัดแปลงให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เป็นอาการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลของความเครียด 4 เรื่อง ดังนี้ คือ

1. ความวิตกกังวล (Anxiety)
2. ความซึมเศร้า (Depression)
3. ความรู้สึกหงุดหงิดฉุนเฉียว (Irritability)
4. อาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางกาย (Somatic Complaints)

จากเอกสารต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความเครียดหรือไม่มากน้อยเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากปฏิกิริยาที่บุคคลนั้นแสดงออกและจากแบบทดสอบ เช่น HOS, SCL-90, CMI และแบบทดสอบความเครียดของดูแกนและคนอื่นๆ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียด

4.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สมพร ยุทรานนท์ (2527:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมทางกาย ซึ่งได้แก่ ขนาดของห้องทำงานและอุณหภูมิมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของทันตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องขนาดเล็กมีความเครียดในการทำงานมากกว่า ทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องขนาดใหญ่ และทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศมีความเครียดมากกว่าทันตแพทย์ที่ทำงานในห้องที่มีเครื่องปรับอากาศ

พรทิพย์ เกยุรานนท์ (2527:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 497 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีภาระทางครอบครัวต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พยาบาลที่ไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด จะมีความเครียดมากขึ้นในภาระเบา และภาระปานกลาง และยิ่งมีภาระครอบครัวหนักจะมีความเครียดสูง นอกจากนี้ พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ (2528:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 346 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัญหาชีวิตประจำวัน และภาระทางครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

เทพวัลย์ สุชาติ (2530:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกายของรัฐ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 208 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ฝ่าย

กาย อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ บุคลิกภาพแบบก้าวร้าว มีความทะเยอทะยาน ชอบการแข่งขัน ใจร้อน รีบด่วน การทำงานต้องให้ทันกับเวลาที่ขีดเส้นตายเอาไว้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะองค์ประกอบในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สำหรับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ฝ่ายกาย มีตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพแบบก้าวร้าว มีความทะเยอทะยาน ชอบการแข่งขัน ใจร้อน รีบด่วน การทำงานให้ทันกับเวลาที่ขีดเส้นตายเอาไว้ และอายุ

ส่งศรี จัยสิน และคนอื่นๆ (2531:122-123) ได้สำรวจสภาวะสุขภาพจิตของประชาชนจังหวัดชลบุรี ตัวอย่างประชากรได้แก่ ประชากรในจังหวัดชลบุรีที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 4,114 คน โดยใช้แบบสอบถาม Health Opinion Stress (HOS) ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น ประชากรในเขตเทศบาลมีความเครียดต่ำกว่าประชากรนอกเขตเทศบาล อาชีพอื่นๆ กลุ่มไม่มีอาชีพจะมีความเครียดสูง รองลงมา คือ อาชีพรับจ้าง แม่บ้าน เกษตรกร ตามลำดับ ผู้ที่มีการศึกษาต่ำมีความเครียดสูงกว่าผู้มีการศึกษาสูง ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 บาท มีความเครียดสูงที่สุด สถานภาพสมรสประเภทแยกกันอยู่ หย่าและหม้าย มีความเครียดสูงที่สุด

ประพิมพรรณ สุวรรณกูฏ (2533:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 184 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีระดับความเครียดอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 85.3 ระดับปานกลางร้อยละ 11.95 และระดับสูงร้อยละ 2.7 โดยใช้เครื่องมือ HOS (Health Opinion Stress) เป็นแบบสำรวจความเครียดทางจิตวิทยาและผลการวิจัยความเครียดของพยาบาลตามตัวแปร เพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติในฝ่ายการพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถาวร ศรีหิรัญ (2534:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความ

เครียดของนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 42 คน คือ นิติกร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเครียด 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า นิติกรมีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ดีด สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ และแออัด ผลการวิจัยระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามตัวแปรสถานภาพทางด้านหน่วย กลุ่มงาน และประสบการณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2.2 <u>งานวิจัยในต่างประเทศ</u>

เฮาส์ (House.1974 : 17-27) ศึกษาเรื่องความเครียดจากการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเกิดโรคหัวใจของคนงานอเมริกันผิวขาว ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว มีความทะเยอทะยานสูง ชอบการแข่งขัน ใจร้อน รีบด่วน เร่งรีบทำงานให้ทันกับเวลา ลักษณะเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดสูง และมีผลต่อการเกิดโรคหัวใจสูงอีกด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความเครียดอันเป็นสาเหตุของโรคหัวใจกล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานต่ำ จะมีความเครียดสูง ทำให้เกิดโรคหัวใจและโรคอื่นๆ สูงด้วย

ลารอคโค และคนอื่นๆ (Larocco and others.1980: 205) ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

เอนเซอร์ (Ensor.1983 : 1731-A) ศึกษาผลกระทบจากความเครียดในการปฏิบัติงานและระบบการสนับสนุนทางสังคม พบว่า การที่มีภาระงานมากเกินไป การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความพอใจในการทำงานมีผลต่อความเครียด

วีค (Week. 1983 : 3262-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูที่มีภาระหน้าที่และบทบาทหลายประการ ได้แก่ การสอน การอบรม การถ่ายทอดวัฒนธรรม บทบาทในสังคม ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังคม สำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้วต้องช่วยงานด้านบริหารธุรการ และการบริการต่างๆ พบว่า การที่ครูมีภารกิจค่อนข้างมาก เมื่อได้ทำงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ก็จะก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้น และนำไปสู่ความท้อแท้อ่อนล้าทางจิตใจและอารมณ์

แมคแกรธ (McGrath.1989 : 2880-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน และความท้อแท้ของครูทั้งทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงาน รายได้ของบุคคล การสนับสนุนของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเครียดแตกต่างกัน

ทานตะวัน (นามแฝง) (2533:18) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของ ไนแอล นอเจอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเดนเวอร์ ที่ได้ทำการวิจัยว่า อะไรเป็นสาเหตุของความเครียด โดยให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน เขียนบันทึกประจำวันโดยให้บันทึกการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ปรากฏว่า ปัญหาความขัดแย้งกับคนอื่นมีผลต่อความเครียดของคนถึงร้อยละ 80.00 ปัญหากับเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาที่ก่อผลกระทบทางอารมณ์ที่รุนแรงที่สุด ปัญหายิ่งนานเท่าใดก็จะยิ่งเพิ่มความเครียดมากขึ้น ส่วนปัญหาจากการเงินและงานหนักเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อย

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว มีความทะเยอทะยานสูง ชอบการแข่งขัน ใจร้อนรีบด่วน เร่งรีบทำงานให้ทันเวลา เกิดความเครียดสูง นอกจากนี้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน ปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก ปัญหาชีวิตประจำวัน ภาระทางครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ แรงเสริมทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 168 คน และศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จำนวน 82 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 158 คน และศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จำนวน 62 คน รวมทั้งสิ้น 220 คน ดังแสดงในตาราง 1 และ 2

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองเพชรบุรี	3	3
เขาย้อย	3	3
ชะอำ	3	3
ท่ายาง	4	4
บ้านลาด	3	3
บ้านแหลม	3	3

ตาราง 1 (ต่อ)

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หนองหญ้าปล้อง	3	3
แก่งกระจาน	2	2
เมืองประจวบคีรีขันธ์	4	3
กุยบุรี	4	4
ทับสะแก	3	3
บางสะพาน	4	3
บางสะพานน้อย	3	3
ปราณบุรี	4	4
หัวหิน	3	3
เมืองสมุทรสงคราม	4	4
บางคนที	4	4
อัมพวา	3	3
เมืองราชบุรี	4	3
จอมบึง	4	3
ดำเนินสะดวก	3	3
บางแพ	3	3
บ้านโป่ง	4	3
ปากท่อ	3	3
โพธาราม	4	3
วัดเพลง	3	3
สวนผึ้ง	3	2
เมืองกาญจนบุรี	4	4

ตาราง 1 (ต่อ)

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ทองผาภูมิ	4	4
ท่าม่วง	4	4
ท่ามะกา	4	4
ไทรโยค	3	3
บ่อพลอย	4	4
พนมทวน	4	4
เลาขวัญ	4	4
ศรีสวัสดิ์	3	3
สังขละบุรี	3	3
ด่านมะขามเตี้ย	3	3
เมืองสุพรรณบุรี	4	3
ดอนเจดีย์	4	3
ด่านช้าง	3	3
เดิมบางนางบวช	4	4
บางปลาม้า	4	4
ศรีประจันต์	4	4
สองพี่น้อง	4	3
สามชุก	3	3
อู่ทอง	4	4
หนองหญ้าไซ	3	3
รวม	168	158

ตาราง 2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เพชรบุรี	14	12
ประจวบคีรีขันธ์	13	10
ราชบุรี	14	9
สมุทรสงคราม	13	9
กาญจนบุรี	14	12
สุพรรณบุรี	14	10
รวม	82	62

<u>เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำแนกเป็น 4 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามด้านส่วนตัว

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามด้านส่วนตัว

1.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามด้านส่วนตัวเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามชนิดเติมข้อความให้สมบูรณ์ และชนิดเลือกตอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวอย่างแบบสอบถามด้านส่วนตัว

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่าง .....ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

( ) ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นเวลา.....ปี

( ) ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นเวลา.....ปี

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ผู้วิจัยศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

2.1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ให้ครอบคลุมในด้านความคิด ด้านความรู้สึก และแนวโน้มในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นจำนวน 40 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 40 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 1 จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ เพื่อแบ่งเป็นกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละข้อโดยวิธีการทางสถิติแบบที (t-test) ในการตรวจสอบ และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 1.76 ถึง 5.55

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยนำแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.76 ถึง 5.55 ในข้อ 2.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงานทั้งฉบับเท่ากับ .74

ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

1. องค์ประกอบด้านความคิด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่กำหนดให้เพียงข้อละเครื่องหมายเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ตรงกับความคิดของท่านมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ค่อนข้างจะตรงกับความคิดเห็นของท่านบ้าง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
0) ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย ในการปฏิบัติงานนิเทศไม่เพียงพอ					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u>					
0) สถานที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเป็นเอกเทศและแบ่งสันปันส่วนอย่างครบถ้วน ไม่ปะปนกัน					
<u>ด้านสัมพันธภาพของศึกษานิเทศก์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา</u>					
0) ผู้บังคับบัญชาสนใจ และเอาใจใส่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน					

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

2. <u>องค์ประกอบด้านความรู้สึก</u>

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความรู้สึกของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
0) ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ เพราะงานผลิตเอกสารการสอนเป็นงานที่ยุ่งยากและต้องใช้เวลามาก					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u>					
0) ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดต่อระบบการบริหารงานในหน่วยงานของข้าพเจ้า					
<u>ด้านสัมพันธภาพของศึกษานิเทศก์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา</u>					
0) ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่ผู้บังคับบัญชามีความเข้มงวดกวดขันการทำงานของข้าพเจ้า					

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่แท้จริงของท่านเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

บ่อยที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำอยู่เป็นประจำ

บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมที่ท่านทำเกือบทุกครั้ง

บางครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างบางครั้ง

ไม่บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อย

นานๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ทำเลย

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆ ครั้ง
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
0) ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู-อาจารย์ได้เป็นอย่างดี					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน</u>					
0) ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
<u>ด้านสัมพันธภาพของศึกษานิเทศก์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา</u>					
0) ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น					

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามในแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

บ่อยที่สุด	ให้	5	คะแนน
บ่อย	ให้	4	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ไม่บ่อย	ให้	2	คะแนน
นานๆ ครั้ง	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

บ่อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
บ่อย	ให้	2	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ไม่บ่อย	ให้	4	คะแนน
นานๆ ครั้ง	ให้	5	คะแนน

การแปลความหมายแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ใช้เกณฑ์ประเมินค่าตามแนวคิดของเบสท์ (Best.1977 : 188) ประเมินตามเกณฑ์ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังนี้

คะแนน	1-2.33	หมายถึง	มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่ดี
คะแนน	2.34-3.66	หมายถึง	มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนน	3.67-5.00	หมายถึง	มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานดี

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

3.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

3.1.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533:152-162) ได้ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS) โดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์

3.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นจำนวน

18 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 1 จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละข้อโดยวิธีการทางสถิติแบบที (t-test) ในการตรวจสอบ และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 17 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.10 ถึง 6.96

3.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.10 ถึง 6.96 ที่ระบุในข้อ 3.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพทั้งฉบับเท่ากับ .79

<u>ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ</u>

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความนั้นเป็นจริงหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างเล็กน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0) ข้าพเจ้าไม่พอใจถ้างานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

การแปลความหมายของบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนของแบบสอบถามนี้จะอยู่ระหว่าง 0-85 คะแนน

ผู้ที่ได้คะแนน 43-85 มีบุคลิกภาพแบบเอ

ผู้ที่ได้คะแนน 0-42 มีบุคลิกภาพแบบบี

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน

4.1 วิธีสร้างเครื่องมือ

4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

4.1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ดุษณี ทัศนาจันทธานี (2539:105) ได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดความเครียดของการ์ดเนอร์ และบีทตี้ (Gardner and Beatty.1985) โดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ของความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ และความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ของลิเคิร์ท (Likert) โดยแบ่งแบบสอบถามดังกล่าวออกเป็น 3 ส่วน

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย

2. ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ

3. ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม

4.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

4.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Fece Validity) ของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยนำแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นจำนวน 31 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา และรองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 31 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 1 จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ โดยใช้วิธีการทางสถิติแบบที (t-test) ในการตรวจสอบ และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน จำนวน 31 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.05 ถึง 11.50

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนก 2.05-11.50 ที่ระบุในข้อ 4.2.2 มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งฉบับเท่ากับ .93

ตัวอย่างแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับอาการ และความรู้สึกทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก หรือการแสดงออกของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการ เพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านบ้างเล็กน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุดจนเกือบจะไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ด้านร่างกาย					
0) ข้าพเจ้ารู้สึกหัวใจเต้นแรงเมื่อต้องเร่งรีบทำงานให้ทันตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด					
ด้านจิตใจ					
0) ข้าพเจ้าไม่มีความสุขในการทำงาน					
ด้านพฤติกรรม					
0) เมื่อถึงเวลาออกไปนิเทศ ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่กระปี้กระเปร่า					

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยตรวจและให้คะแนนตามความหมายของคำถามแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อความที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ข้อความที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน

จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

<u>การแปลความหมายแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน</u> ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของยืนยง ไทยใจดี (2537:111) ประเมินเกณฑ์ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังนี้

คะแนน 1.00-2.49 หมายถึง มีความเครียดในการปฏิบัติงานระดับต่ำ

คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง มีความเครียดในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

คะแนน 3.50-5.00 หมายถึง มีความเครียดในการปฏิบัติงานระดับสูง

<u>วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล</u>

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

2. หลังจากได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดแต่ละแห่ง รวม 6 แห่งแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ จำนวน 250 ฉบับ ไปส่งด้วยตนเองที่หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดของแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยพบหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

3. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดแต่ละแห่ง รวม 6 แห่ง จัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งอยู่ในจังหวัด

นั้นๆ และให้หน่วยศึกษานิเทศก์อำเภอส่งกลับคืนหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดตามเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากศึกษานิเทศก์อำเภอ และศึกษานิเทศก์จังหวัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 250 ฉบับ

5. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ได้จำนวน 220 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ได้จากการตอบของศึกษานิเทศก์อำเภอจำนวน 158 ฉบับ และศึกษานิเทศก์จังหวัดจำนวน 62 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

<u>วิธีจัดกระทำข้อมูล</u>

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษากับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยใช้การวิเค์ราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

2. วิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการของ Stepwise

3. วิเคราะห์ความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ตามตัวแปรด้าน เพศ บุคลิกภาพ โดยใช้ t-test

4. วิเคราะห์ความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ตามตัวแปรด้าน อายุ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

<u>สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน และด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่า t โดยใช้สูตร t-test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531:139)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S^2_H}{n_H} + \frac{S^2_L}{n_L}}}$$

เมื่อ t หมายถึง ค่าที่ใช้ในการพิจารณาของการแจกแจงแบบที

$\bar{X}_H$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S^2_H หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S^2_L หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n หมายถึง จำนวนคนในแต่ละกลุ่มซึ่งเท่ากัน

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน และด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531:132-133)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t}\right\}$$

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อ

S^2_i หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S^2_t หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน มีดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise และนำเสนอในรูปแบบของสมการถดถอย ดังนี้

$$Y' = a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+...+b_kxk$$

ในกรณีที่มีตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) k ตัว

b_1, b_2, b_3,..., b_k คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ ถ้าในรูปคะแนนมาตรฐานจะเป็น

$$Z_Y' = \beta_1Z_1+\beta_2Z_2+\beta_3Z_3+...+\beta_kZ_k$$

3.3 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จำแนกตาม เพศ บุคลิกภาพ โดยใช้ t-test

3.4 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

<u>สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล</u>

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Square)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SE แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

S.E.b แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

S-physical	แทน	ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย
S-mental	แทน	ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ
S-behavior	แทน	ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม
S-total	แทน	ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	136	61.82
	หญิง	84	38.18
	รวม	220	100.00
2. อายุ (ปี)	32-40	53	24.09
	41-49	114	51.82
	50 ปีขึ้นไป	53	24.09
	รวม	220	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	1-5	37	16.82
	6-10	48	21.82
	11-15	101	45.91
	16 ปีขึ้นไป	34	15.45
	รวม	220	100.00
4. บุคลิกภาพ	แบบเอ	219	99.54
	แบบบี	1	0.46
	รวม	220	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	ดี	58	26.36
	ปานกลาง	161	73.18
	ไม่ดี	1	0.46
	รวม	220	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 220 คน เป็นศึกษานิเทศก์ชาย 136 คน เป็นศึกษานิเทศก์หญิง 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 และ 38.18 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ศึกษานิเทศก์อายุระหว่าง 41-49 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.82 อายุระหว่าง 32-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.09 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.09

ส่วนประสบการณ์ในการทำงานของศึกษานิเทศก์นั้น พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.91 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.82 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.82 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.45

นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีบุคลิกภาพแบบเอ มีจำนวนมากที่สุด คือ 219 คน คิดเป็นร้อยละ 99.54 และมีบุคลิกภาพแบบบี เพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.46 ส่วนทัศนคติในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 26.36 มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 73.18 และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 0.46

ตอนที่ 2 ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

2.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	เพศ	อายุ	ประสบการณ์ในการทำงาน	บุคลิกภาพ	ทัศนคติ	ความเครียดด้านร่างกาย	ความเครียดด้านจิตใจ	ความเครียดด้านพฤติกรรม	ความเครียดโดยรวมทุกด้าน
เพศ	1.0000	.0408	-.0151	.0566	-.0385	-.0625	-.0772	-.0572	-.0747
อายุ		1.0000	.5564*	-.0923	-.0355	.0030	.0354	-.0837	-.0057
ประสบการณ์ในการทำงาน			1.0000	-.0779	.0419	.0243	.0267	-.0180	.0157
บุคลิกภาพแบบเอ				1.0000	.2467*	.2132*	.2731*	.2238*	.2679*
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					1.0000	.5417*	.5434*	.4420*	.5685*
ความเครียดด้านร่างกาย						1.0000	.7360*	.6446*	.8660*
ความเครียดด้านจิตใจ							1.0000	.7693*	.9525*
ความเครียดด้านพฤติกรรม								1.0000	.8757*
ความเครียดโดยรวมทุกด้าน									1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์กับบุคลิกภาพแบบเอ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม มีค่าระหว่าง 0.2679 ถึง 0.9525 และเป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางลบกับ เพศ และอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.0747 และ -.0057 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0157

ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์สูงสุดคือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม ความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพแบบเอ ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ และเพศ ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุกับประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแบบเอกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพแบบเอกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการในแต่ละด้านคือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ กับด้านพฤติกรรม ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายกับความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายกับความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจกับความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์

ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise โดยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแบบเอ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน กับค่าการวัดจากตัวเกณฑ์คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อจัดลำดับค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) เพื่อนำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และนำเข้า Stepwise อีกครั้งหนึ่ง

การพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย โดยใช้ทัศนคติเป็นตัวพยากรณ์ เพื่อทดสอบความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ จึงใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	1	2226.36	2226.36	90.53*
Residual	218	5360.74	24.59	
Total	219	7587.10		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์

ตัวแปร	b	S.E.B	β	F
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	0.28	0.02	0.54	0.00*
R = 0.54, R^2 = 0.29, SE = 4.95, a = 9.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ ร้อยละ 29 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

S-physical = 0.28 (Attitude) + 9.65

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

S-physical = 0.54 (Attitude)

การพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ โดยใช้ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเอเป็นตัวพยากรณ์ เพื่อทดสอบความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ จึงใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	2	6247.56	3123.78	50.09*
Residual	217	13532.66	62.36	
Total	219	19780.22		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวเกณฑ์

ตัวแปร	b	S.E.B	β	F
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	0.42	0.04	0.50	0.00*
บุคลิกภาพแบบเอ	0.28	0.10	0.14	0.01*

R = 0.56, R^2 = 0.31, SE = 7.89, a = 7.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ ร้อยละ 31 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

S-mental = 0.42 (Attitude) + 0.28 (Personality-type A) + 7.41

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

S-mental = 0.50 (Attitude) + 0.14 (Personality-type A)

การพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม โดยใช้ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ เพื่อทดสอบความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ จึงใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	1	1301.55	1301.55	52.93*
Residual	218	5361.43	24.59	
Total	219	6662.98		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมเป็นตัวเกณฑ์

ตัวแปร	b	S.E.B	β	F
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	0.21	0.02	0.44	0.00*
R = 0.44, R^2 = 0.19, SE = 4.95, a = 20.41				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ ร้อยละ 19 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

S-behavior = 0.21 (Attitude) + 20.41

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

S-behavior = 0.44 (Attiyude)

การพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน โดยใช้ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ เพื่อทดสอบความเป็นเส้นตรงของความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ จึงใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	2	26868.00	13434.00	56.03*
Residual	217	52025.83	239.75	
Total	219	78893.83		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานกับตัวเกณฑ์ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวเกณฑ์

ตัวแปร	b	S.E.B	β	F
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	0.90	0.09	0.57	0.00*
บุคลิกภาพแบบเอ	0.51	0.21	0.13	0.00*

$R = 0.58$, $R^2 = 0.34$, $SE = 15.48$, $a = 27.17$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ ร้อยละ 34 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

S-total = 0.90 (Attitude) + 0.51 (Personality-type A) + 27.17

สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

S-total = 0.57 (Attitude) + 0.13 (Personality-type A)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 13-16

เนื่องจาก จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ คือมีจำนวนทั้งสิ้น 219 คน และมีบุคลิกภาพแบบบี จำนวน 1 คน ดังนั้น จึงไม่สามารถเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานตามตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีได้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้าน ของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t
ด้านร่างกาย	ชาย	136	32.37	5.81	0.35
	หญิง	84	33.13	6.01	
ด้านจิตใจ	ชาย	136	57.18	9.42	0.25
	หญิง	84	58.69	9.61	
ด้านพฤติกรรม	ชาย	136	37.75	5.73	0.39
	หญิง	84	38.40	5.15	
โดยรวมทุกด้าน	ชาย	136	127.31	19.15	0.27
	หญิง	84	130.22	18.67	

จากตาราง 13 พบว่า ศึกษานิเทศก์ชายและศึกษานิเทศก์หญิงมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้าน ของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามอายุ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	79.20	39.60	1.14
	ภายในกลุ่ม	217	7507.90	34.59	
	รวม	219	7587.10		
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	185.61	92.80	1.02
	ภายในกลุ่ม	217	19594.62	90.29	
	รวม	219	19780.23		
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	137.68	68.84	2.28
	ภายในกลุ่ม	217	6525.31	30.07	
	รวม	219	6662.99		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1032.16	516.08	1.43
	ภายในกลุ่ม	217	77861.67	358.80	
	รวม	219	78893.83		

จากตาราง 14 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้าน ของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	3	44.88	14.96	0.42
	ภายในกลุ่ม	216	7542.22	34.91	
	รวม	219	7587.10		
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	206.31	68.77	0.75
	ภายในกลุ่ม	216	19573.92	90.62	
	รวม	219	19780.23		
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	107.56	35.85	1.18
	ภายในกลุ่ม	216	6555.42	30.34	
	รวม	219	6662.99		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	824.16	274.72	0.76
	ภายในกลุ่ม	216	78069.67	361.43	
	รวม	219	78893.83		

จากตาราง 15 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้าน ของศึกษานิเทศก์ จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1601.74	800.87	29.03*
	ภายในกลุ่ม	217	5985.36	27.58	
	รวม	219	7587.10		
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3500.39	1750.19	23.32*
	ภายในกลุ่ม	217	16279.83	75.02	
	รวม	219	19780.23		
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	976.45	488.22	18.63*
	ภายในกลุ่ม	217	5686.54	26.20	
	รวม	219	6662.99		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	16989.23	8494.61	29.77*
	ภายในกลุ่ม	217	61904.60	285.27	
	รวม	219	78893.83		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการที่พบว่าศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ เพื่อดูความแตกต่าง โดยวิธีของนิวแมนคูล (Newman-Keuls) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 17-20

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน		ไม่ดี (25.00)	ปานกลาง (31.10)	ดี (37.12)
ไม่ดี	(25.00)	-	6.10	12.12*
ปานกลาง	(31.10)		-	6.02
ดี	(37.12)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน และศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการ ทางด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน		ไม่ดี (43.00)	ปานกลาง (55.50)	ดี (64.27)
ไม่ดี	(43.00)	-	12.50	21.27*
ปานกลาง	(55.50)		-	8.77
ดี	(64.27)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน และศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน		ไม่ดี (29.00)	ปานกลาง (36.83)	ดี (41.41)
ไม่ดี	(29.00)	-	7.83	12.41*
ปานกลาง	(36.83)		-	4.58
ดี	(41.41)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านทางด้านพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน และศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน		ไม่ดี (97.00)	ปานกลาง (123.44)	ดี (142.81)
ไม่ดี	(97.00)	-	26.44	45.81*
ปานกลาง	(123.44)		-	19.37
ดี	(142.81)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน และศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

2. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

3. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ได้

3. ศึกษานิเทศก์ชายและหญิงมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ศึกษานิเทศก์ที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(3) วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 168 คน ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จำนวน 82 คน รวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 158 คน ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 จำนวน 62 คน รวมทั้งสิ้น 220 คน

(4) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5 จำแนกเป็น 4 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามด้านส่วนตัว

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน

(8) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2. วิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

3. วิเคราะห์ความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ตามตัวแปร เพศ บุคลิกภาพ โดยใช้ t-test

4. วิเคราะห์ความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

(9) สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนตัวแปร เพศและอายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ มีดังนี้

2.1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายได้ร้อยละ 29

2.2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งตัวแปรทั้งสองนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจได้ร้อยละ 31

2.3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมได้ร้อยละ 19

2.4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งตัวแปรทั้งสองนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านได้ร้อยละ 34

3. สมการที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

3.1 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์

3.1.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

S-physical = 0.28 (Attitude)+9.65

3.1.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S-physical = 0.54 (Attitude)

3.2 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์

3.2.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

S-mental = 0.42 (Attitude)+0.28 (Personality)+7.41

3.2.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S-mental = 0.50(Attitude)+0.14 (Personality)

3.3 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์

3.3.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

S-behavior = 0.21 (Attitude)+20.41

3.3.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S-behavior = 0.44 (Attitude)

3.4 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์

3.4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

S-total = 0.90 (Attitude)+0.51 (Personality)+27.17

3.4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S-total = 0.57 (Attitude)+0.13 (Personality)

4. ศึกษานิเทศก์ชายและศึกษานิเทศก์หญิงมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

7. ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน กับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน และศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติปานกลางต่อการปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรรม และความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

<u>อภิปรายผล</u>

1. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม และความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่า ลักษณะงาน ตลอดทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของนโยบาย กฎระเบียบของหน่วยงาน การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ การส่งเสริมความก้าวหน้า การสร้างขวัญและกำลังใจ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตลอดทั้งการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ดี การจัดทำสื่อ

เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หากสิ่งดังกล่าวไม่เหมาะสม ล้วนแต่จะทำให้ศึกษานิเทศก์มีความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของลานรอส (Lanros. 1988: 637) ที่กล่าวว่า ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่รีบเร่ง เครื่องมือต่างๆ ถ้ามีไม่เพียงพอหรือชำรุด หน่วยงานมีคนพลุกพล่าน เสียงดัง ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดทางร่างกายและจิตใจได้

นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ยังต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับครูผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มิฉะนั้นก็จะเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2532: 23-54) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงานไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ทำให้งานขาดคุณภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงาน และขาดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ทั้งนี้เพราะว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ คือ รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของศึกษานิเทศก์ที่จะต้องมีความรู้ และใช้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจและเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งเพาเวล และเอนไรท์ (Powell and Enright. 1990:13) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพแบบเอ ว่ามีลักษณะต่างๆ เหล่านี้คือ รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่รีบเร่ง ทำงานหนัก ชอบการแข่งขัน มีการตั้งจุดมุ่งหมายและมีพฤติกรรมหลายแบบ

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทพวัลย์ สุชาติ (2530:91) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมแบบเอมีความสัมพันธ์กับความเครียดของ

นักสังคมสงเคราะห์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจูมอล (Jumal. 1990: 727-738) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบเอมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากลักษณะงาน

2. ผลการศึกษาจากสมการพยากรณ์พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพแบบเอ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ได้ทุกสมการ

2.1 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของศึกษานิเทศก์ พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

2.2 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของศึกษานิเทศก์ พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบเอ

2.3 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

2.4 สมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของศึกษานิเทศก์ พบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือ บุคลิกภาพแแบเอ

3. ศึกษานิเทศก์ชายและหญิง ศึกษานิเทศก์ที่มีอายุต่างกัน และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าศึกษานิเทศก์จะเป็นชายหรือหญิง หรืออายุต่างกัน หรือมีประสบการณ์ต่างกัน ต่างก็มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานภายในหน่วยศึกษานิเทศก์ จะไม่คำนึงถึงเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องรับผิดชอบงานต่างๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ต้องสามารถให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ครู-

อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนได้ ลักษณะงานดังกล่าวทำให้ศึกษานิเทศก์ต้องแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนางานต่างๆ ตลอดเวลา ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ จึงทำให้ศึกษานิเทศก์แต่ละคนล้วนมีความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับเอ็นเซอร์ (Ensor. 1983:1731-A) ที่ได้ศึกษาพบว่า บุคคลใดที่มีภาระงานมาก ส่วนมากจะมีความเครียดในการปฏิบัติงาน

4. ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และอาการโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6 โดยศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างจากศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะมีความคิด และความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงาน ประเภทของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นผู้ที่รักงาน ตั้งใจทำงาน มีความอดทน เสียสละ และเมื่อทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้ดีเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งแตกต่างจากศึกษานิเทศก์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ อิคอน (Eichhon.1981 : 25) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพจะทำให้เกิดความเครียด และความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสมสมัย พิทักษ์ (2513:4) ได้ศึกษาพบว่า นอกจากบุคคลจะมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้วย และการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้อุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ ลดลง ความรู้สึกไม่สบายใจเกี่ยวกับการงานก็จะไม่ค่อยเกิดขึ้น ดังนั้นโอกาสที่บุคคลนั้นจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นส่วนใหญ่ คือ มีบุคลิกภาพแบบเอ จำนวน 219 คน มีบุคลิกภาพแบบบีเพียง 1 คน ดังนั้นจึงไม่สามารถเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามบุคลิกภาพได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ได้ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเอาใจใส่ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของศึกษานิเทศก์ ให้ศึกษานิเทศก์ได้มีเวลาผ่อนคลายการทำงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือศึกษานิเทศก์ในด้านต่างๆ เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน ซึ่งจะเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะลดความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษา เช่น ตำแหน่ง สถานภาพ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ศรีเดชาการพิมพ์ , 2528.

กาญจนา ดาสุวรรณ. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์ , 2524.

เกรียงไกร ก้อนแก้ว. ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527. อัดสำเนา.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , สำนักงาน. การกำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภา , 2530.

_____. เอกสารทางวิชาการชุดนวัตกรรมการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา , 2532.

_____. ระเบียบและแนวปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2533. เอกสารอัดสำเนา.

ฉลอง ภิรมย์รัตน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์ , 2521.

ชมพูนุท พงษ์ศิริ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2535. อัดสำเนา.

ชาวี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา , 2522.

_____. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์ , 2527.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2522.

ชูทิตย์ ปานปรีชา. "ความเครียด," จิตวิทยาทั่วไป. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.

ดุษณี ทัศนาจันทธานี. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2539. อัดสำเนา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. "อิทธิพลของสังคมต่อทัศนคติของวัยรุ่น," ในรายงานการวิจัยฉบับที่ 18. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา , 2523.

ถวิล ธาราโภชน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2532.

ถาวร ศรีหิรัญ. ความเครียดของนิติกร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม , 2534. อัดสำเนา.

ทวีป อภิสิทธิ์. "ความเครียดทางอารมณ์ของคนทำงาน (ราชการ)." ประชาศึกษา. 40 (3) : 22-25 ; ธันวาคม 2532.

ทานตะวัน (นามแฝง). "โลกกว้างทางแพทย์ : ทำไมคนเครียดได้ทุกวัน," หมอชาวบ้าน. 12(140) : 18 ; ธันวาคม 2533.

เทพวัลย์ สุชาติ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล,2530. อัดสำเนา.

นพรัตน์ แก่นนาคำ. อาหาร ความเครียด และระดับชีรั่มโคเลสเตอรอลของนักเรียนไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524. อัดสำเนา.

นันทวรรณ นาวี. คลายเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แสงแดด, 2536.

นราธร ศรประสิทธิ์. ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเด็กวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. อัดสำเนา.

นาฏเฉลียว สุมาวงศ์ และคนอื่นๆ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2516.

เนาวรัตน์ วิไลชนม์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

บุญเรือ ทองประหวั่น. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525. อัดสำเนา.

ประพิมพรรณ สุวรรณกูฏ. การศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

ประภาศ แสงเพชร. เทคนิคการนิเทศการศึกษา. ในประมวลบทความนิเทศการศึกษา , 2520.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2520.

ประเวศ วะสี. วิธีคลายเครียด. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน,2535.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา. มิติใหม่การนิเทศการศึกษากับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธีรพงษ์การพิมพ์ , 2537.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์ , 2530.

พหล วงศาโรจน์. "ชี้ผลร้ายของความเครียด," ไทยรัฐ. 26 มีนาคม 2537.

พรทิพย์ เกยุรานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2527. อัดสำเนา.

พรทิพย์ วิรัชจน์แสงอรุณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทพิงเกอร์ปริ้น แอนด์ มีเดีย จำกัด , 2536.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 50 ปี ชีวิตและงาน : อาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท , 2536.

พิสมัย วิบูลสวัสดิ์ และคนอื่นๆ. จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2528.

มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

ยืนยง ไทยใจดี. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537. อัดสำเนา.

รังสิต หร่มระฤก. บุคลิกภาพกับโรคหัวใจ. ในมติชนรายวัน 10 : เมษายน 2532.

ลออ หุตางกูร. ธรรมชาติมนุษย์ : หลักร่วมในแนวใหม่สำหรับพยาบาลตอนที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล , 2522.

วัชรัตน์ หลิมรัตน์. "ความเครียด," ศูนย์แพทย์ศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(7) : 41-46 ; มกราคม-มีนาคม 2527.

วนิดา เสิศกมลกาญจน์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการปฏิบัติตนของ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

วิชาการ , กรม. คู่มือครูประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา ,2535.

_____. รายงานผลการสัมมนาระดับชาติเรื่องหลักสูตรประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา , 2530.

วีระ ต้นตระกูล. คู่มือสอบคัดเลือกศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กราฟิคอาร์ต , 2525.

ศรีนวล โอสถเสถียร. ผลการพยาบาลอย่างมีแบบแผนต่อภาวะความเครียดและความร่วมมือก่อนเข้ารับรังสีรักษาในผู้ป่วยมะเร็งปากมดลูก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527. อัดสำเนา.

ศิริอนันต์ จูทะเตมีย์. ความเครียดของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. ถ่ายเอกสาร.

ศุภลักษณ์ คูหาทอง. การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์มิตรสยาม , 2530.

สนิท เจริญธรรม. "ทิศทางศึกษานิเทศก์," นิเทศปริทัศน์. 1(1) : 7 ; มกราคม 2533.

สุบพร ทุทรานนท์. ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2527. อัดสำเนา.

สมสมัย พิทักษ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือก คะแนนผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและทัศนคติต่ออาชีพครูของนักเรียน ป.กศ. ในสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลาง ปีการศึกษา 2512. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2513. อัดสำเนา.

สงศรี จัยสิน และคนอื่นๆ. "การสำรวจภาวะสุขภาพจิตของประชาชน จังหวัดชลบุรี," สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 33(3) : 119-127; กรกฎาคม-กันยายน 2531.

สายัณห์ ผาพ้อย. การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.

สายสุรี จุติกุล. "จิตวิทยา," ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511.

สุพัฒนา เดชาติวงศ์ และคนอื่นๆ. ตำราจิตเวชศาสตร์. กรุงเทพฯ : สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย , 2520.

สุจริต สุวรรณชีพ. "ความเครียด," วารสารจิตวิทยาคลินิค. 19(2) : 95-97 ; กรกฎาคม-ธันวาคม 2531.

สุจินต์ ดันเจริญ. คุณลักษณะ บทบาทและงานของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนะของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2527. อัดสำเนา.

สุพิชญา ธีระกุล , กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และวิจิตร วรุตบางกูร. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมเณศ , 2524.

สุรพงศ์ อาพันธ์วงษ์. "ความเครียดใกล้ตัว," เดลินิวส์. 29 สิงหาคม 2525.

โสภณ รอดทอง. ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด. ปริญญนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2521. อัดสำเนา.

อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ. "คนไทยเครียด," มติชนรายวัน. 21 ธันวาคม 2534.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปริญญนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2533. อัดสำเนา.

Adam, Harrol P. and Frank G. Dickey. Basic Principles of Supervision. Ran Nagar, New Delhi : Eurasia Publishing House, 1966.

Allport, Gordon W. Pattern and Growth in Personality. New York : Holt , Rinehart & Winner , 1985.

Anastasi, Anne. Personality Development. New York : McGraw-Hill Book Company , 1968.

Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill , 1986.

Baron, Robert A. and Jerald Greenberg. Behavior in Organization : Understanding and Management the Human Side of Work. 3 rd. Boston : Allyn and Bacon, 1990.

Best, John W. Research in Education. 3 rd ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall , 1977.

Blumenthal, J.A. "Type A Behavior Pattern and Coronary Atherosclerosis," Circulation. 58(1) : 634; January, 1978.

Braham, Babara J. Calm Down : How to Manage Stress at Work. Glenview , Illinois : Scott , Foresman ,1990.

Callaham, Robert E., Patrick C. Fleenor and Harry R. Knudson. Understanding Organizational Behavior : A Managerial Viewpiont. Columbus : Chalrse E. Merrill Publishing , 1986.

Costley, Don L. and Ralp Todd. Human Relations in Organization. 2 nd ed. New York : West Publishing 1983.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper and Low , 1970.

DeCenzo, David D. and Stephen P. Robbins. Personnel / Human Resource Management. 3 rd ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall , 1988.

Dougan, Barbara and others. Life skills for Self Development. Johannesburg : National Council for Mental Health, 1986.

Engle, George L. Psychological Davelopment in Health and Disease. Philadelphia : W.B. Saunders, 1962.

Eichhorn, Elizabeth. "Managing Maladaptice Attitudes Among Nursing Personnels," Supervisor Nurse. Vol.12:25; February, 1981.

Ensor. Karen Joyce. "The Impact of Burnout Workshops and Social Support Systems on Teachers' Ability to Cope with Job Stress," Dissertation Abstracts International. 44(6) : 1731-A ; December, 1983.

Fridman, M and R.H. Roseman. "Behavior Patten and Coronary Angiographic Findings," Journal of the American Medical Association. 240 : 164; 1974.

Farmer, Richard E., Hunt Monaham Lynn and Reinhold W. Hekeler. Stress Management for Human services. Beverley Hills : Sage Publications, 1984.

Fishbein, Morris. The New Illustrated Medical and Health Encyclopedia. Vol.4. New York : H.S. Stuttman Co., Inc., Publishers, 1975.

Gardner, David C. and Grace Joely Beatty. The Methuselah Manual. New Hampshire : American Training and Research Associates, Inc.,1985.

Good Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill , 1973.

House, James S. "Occupational Stress and Coronary Heart Disease," Journal of Health and Social Behavior. 15 : 17-27 ; March ,1974.

Jeran, Deniel. "Role Expectations of Elementary School Supervisors in Open-Space School Which Emphasize Team Teaching and Individualized Instruction," Disseration Abstracts International. 36(2) : 649-A; February, 1975.

Jumal,-Muhammad. "Relationship of Job Stress and Type A Behavior to Employees Job Satisfaction, Organization Commitment, Psychosomatic Health Problem, and Turnover Motivation," in American Psychological Assessment. 43(8) : 187-192 ; 1990.

Lanros, Nedell E. Assessment and Intervention in Emergency Nursing. 3 rd ed. Norwalk : Appleton and Lange, 1988.

Larocco, James M. and other. "Social Support Occupational Stress and Health," Journal of Health and Social Behavior. 21 : 202-217 ; September , 1980.

Lazarus, Richard S. "Coping Reaction Pattern and the Appraisals that Underlive Them," Psychological Stress and the Coping Process. New York : McGraw-Hill Book Company, 1966.

McGrath, Mary Collette Zabolio. "Job Stress and Burnout among Teachers of Emotionally and Behaviorally Disturbed," Dissertation Abstracts International. 49(10) : 2880-A ; April, 1989.

Miller, Benjamin F. and Claire B. Keane. Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing. Philadelphia : W.B. Saunders , 1972.

Molo, Ray Dennis. "Teacher Perception of the Role of the Elementary Supervisors" Dissertation Abstracts. Vol.34 No.4, : 1544-A ; 1973.

Mondy, Wayne R. and Robert M. Noe. Personnel Management of Human Resource. Boston : Allyn and Bacan , 1987.

Nanko, Regina Ann Fink. "The Relationship Between the Perceptions of Leadership Behavior of Sepervisors and Anxiety levels of Teachers," Dissertation Abstracts International : A Humannities and Social Science. 42(5) : 1949-1950 A; 1981.

Powell, Trevor J. and Simon J. Enright. Anxiety and Stress Management. London : Rontledge , 1990.

Reithz, Joseph H. Behavior in Organizations. Revised ed. Homewood , Illinios : Richard D. Irwin , 1981.

Strube, Michael J. and Susan M. Boland" Postperformance Attributions and Task persistance Among Type A and B Individuals," Journal of Personality and Social Psychology. 50 (2) : 413-420; February, 1986.

Selye, Hams. The Stress of Life. New York : McGraw Hill Book Co, 1956.

Thurstone, L.L. Reading in Attitude Theory and Measurement. New York : 1968.

Wallace, Mc Donald J. "Living with Stress," Nursing Time. 74 (11) : 457-458; March, 1978.

Week. Yuonne Noan. "Institutional Correlation of Stress Burnout as Perceived by Early Childhood Teachers," Dissertation Abstracts International. 43(10) : 3262-A ; April, 1983.

Webster's New Universal Dictionary of the English Language. New York : Webster's Universal Press, 1976.

Werther, William B. and Keith Davis. Personnel Management and Human Resource. 2 nd ed. New York : McGraw-Hill , 1985.

Wright, Nicolas. Understanding Human Behavior. Vol 1. Milwaukee : Purnell Reference Books , 1977.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำเนา

ที่ ทม.1007/0001

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร สุขุมวิท 23
กรุงเทพฯ 10110

24 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายนิกูล ประทีปพิชัย เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ศ.ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประธาน

อาจารย์สุภาพร ธนะชานันท์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอให้ศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัด และศึกษานิเทศก์ระดับอำเภอในจังหวัด ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใดๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.2584119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 7 มกราคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในงานวิจัย

เรียน ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ

ด้วยข้าพเจ้านายนิกูล ประทีปพิชัย นิสิตปริญญาโท กำลังทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5" ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย โดยขอได้โปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับนี้ จะเป็นการแสดงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแล้วตอบคำถามตามความคิดเห็น ตามความรู้สึกของท่านในสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีประโยชน์ สำหรับการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของศึกษานิเทศก์ต่อไป

ขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้เวลาและให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกูล ประทีปพิชัย)

แบบสอบถาม

ฉบับที่ 1 ข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน (...) และเติมข้อความลงในช่องว่าง..... ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

(....) ชาย

(....) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

(....) ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเป็นเวลา.....ปี

(....) ศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นเวลา.....ปี

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 17 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือตรงกับพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด แล้วตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้าทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา	....	....	....	....	.....
2. ข้าพเจ้าไม่พอใจ ถ้าการทำงานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า	....	....	....	....	.....
3. เมื่อลงมือทำสิ่งใดแล้วข้าพเจ้าต้องทำให้สำเร็จ	....	....	....	....	.....
4. ข้าพเจ้าต้องการทำงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุดเพื่อไม่ให้มีงานคั่งค้าง	....	....	....	....	.....
5. เมื่อมีนัด ข้าพเจ้าไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา	....	....	....	....	.....

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
6. ข้าพเจ้ารู้สึกเสียเวลาอย่างมากถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านที่มีลูกค้าแน่น	....	....	....	....	.....
7. ข้าพเจ้าไม่พอใจ ถ้ามีคนมาขัดจังหวะในระหว่างที่ข้าพเจ้ากำลังทำงาน	....	....	....	....	.....
8. ข้าพเจ้าเป็นคนที่จริงจังกับการทำงาน	....	....	....	....	.....
9. ข้าพเจ้าทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที	....	....	....	....	.....
10. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	....	....	....	....	.....
11. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์ หรือที่ธนาคาร	....	....	....	....	.....
12. ข้าพเจ้าไม่ต้องการเสียเวลาฟังคนที่พูดพร่ำเพรื่อ	....	....	....	....	.....
13. ถ้าข้าพเจ้าต้องฟังคนที่พูดเรื่องไร้สาระข้าพเจ้าจะหาทางเลี่ยงออกมาทันที	....	....	....	....	.....
14. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องฟังคนที่พูดจาช้าชาก	....	....	....	....	.....

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15. ข้าพเจ้าจะทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเวลา	....	....	....	....	.....
16. ข้าพเจ้าจะเสียกทำงานมากกว่าไปร่วมงานสังสรรค์	....	....	....	....	.....
17. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานหลายๆ อย่าง ในเวลาเดียวกัน	....	....	....	....	.....

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามฉบับนี้มี 24 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

1. องค์ประกอบด้านความคิด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่กำหนดให้เพียงข้อละเครื่องหมายเดียว

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ตรงกับความคิดของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ค่อนข้างจะตรงกับความคิดของท่านบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่ตรงกับความคิดของท่านมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์-วิจัยในการปฏิบัติงานนิเทศไม่เพียงพอ	.....	...	....	.....	.....
2. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองไม่มีประสบการณ์เพียงพอที่จะให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู-อาจารย์	.....	...	....	.....	.....
3. สถานที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเป็นเอกเทศและแบ่งสันปันส่วนอย่างครบถ้วนไม่ปะปนกัน	.....	...	....	.....	.....
4. ห้องทำงานเป็นอุปสรรคอย่างมากในการทำงาน	.....	...	....	.....	.....
5. หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่นั้น มียานพาหนะไม่เพียงพอจึงเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไปนิเทศ	.....	...	....	.....	.....
6. ผู้บังคับบัญชาสนใจ และเอาใจใส่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	.....	...	....	.....	.....

2. <u>องค์ประกอบด้านความรู้สึก</u>

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความรู้สึกของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงช่องละเครื่องหมายเดียว

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

มากที่สุด หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร

น้อย หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ เพราะงานผลิตเอกสารการสอนเป็นงานที่ยุ่งยากและต้องใช้เวลามาก	...	...	....	...	...
8. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจ เพราะงานวิเคราะห์วิจัยเป็นงานที่ยากเกินความสามารถของข้าพเจ้า	...	...	....	...	...
9. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า	...	...	....	...	...
10. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดต่อระบบการบริหารงานในหน่วยงานของข้าพเจ้า	...	...	....	...	...

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ชอบภายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เพราะคับแคบ และร้อนอบอ้าว	...	...	....	...	...
12. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อใจ เพราะงานในตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้าก้าวหน้าได้ช้ากว่าสายงานอื่น	...	...	....	...	...
13. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่ ผู้บังคับบัญชามีความเข้มงวดกวดขันการทำงานของข้าพเจ้า	...	...	....	...	...
14. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่ ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	...
15. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และห่วงใยในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	...	...	....	...	...

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่แท้จริงของท่านเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

บ่อยที่สุด หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ทำอยู่เป็นประจำ

บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมที่ท่านทำเกือบทุกครั้ง

บางครั้ง ห่มายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านบ้างบางครั้ง

ไม่บ่อย หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อย

นานๆ ครั้ง หมายถึง ตรงกับพฤติกรรมของท่านน้อยครั้งมากจนเกือบไม่ทำเลย

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆ ครั้ง
16. ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครู-อาจารย์ได้เป็นอย่างดี	...	...	....	...	....
17. ข้าพเจ้าสามารถผลิตสื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ตรงตามความต้องการของครู-อาจารย์	...	...	....	...	....
18. ข้าพเจ้าไม่สามารถผลิตเอกสารการสอนเพื่อช่วยครู อาจารย์ได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ	...	...	....	...	....
19. ข้าพเจ้าทำงานธุรการมากจนทำให้ไม่มีเวลาผลิตเอกสารการสอน เพื่อช่วยการสอนของครู	...	...	....	...	....

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆครั้ง
20. ข้าพเจ้าไม่สามารถผลิตสื่อการสอนต้นแบบเพื่อให้ครู-อาจารย์ นำไปใช้ในการเรียนการสอนได้	...	...	....	...	....
21. ข้าพเจ้าไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่อาวุโสกว่า	...	...	....	...	....
22. เพื่อนร่วมงานในหน่วยศึกษานิเทศก์ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	...	...	....	...	....
23. ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	...	...	....	...	....
24. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น	...	...	....	...	....

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 31 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับอาการ และความรู้สึกด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก หรือการแสดงออกของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการ เพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

บ่อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
บ่อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมาก
บางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านบ้างพอสมควร
ไม่บ่อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านบ้างเล็กน้อย
นานๆ ครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านน้อยที่สุด จนเกือบไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆ ครั้ง
1. ข้าพเจ้ารู้สึกหัวใจเต้นแรงเมื่อต้องเร่งรีบทำงานให้ทันตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	....	....	....	....	.....
2. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัด หายใจไม่สะดวก เมื่อผู้บังคับบัญชาคอยติดตามงานที่สั่งให้ทำ	....	....	....	....	.....
3. ข้าพเจ้าใจสั่นเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาด	....	....	....	....	.....
4. ข้าพเจ้ารู้สึกปวดศีรษะขึ้นมาทันที ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	....	....	....	....	.....
5. ข้าพเจ้าจะมีอาการหายใจไม่เป็นจังหวะ เมื่อต้องเข้าประชุมชี้แจงรายละเอียดการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารโรงเรียน	....	....	....	....	.....
6. ถ้าต้องทำงานติดต่อกันยาวนาน ข้าพเจ้าจะมีอาการปวดศีรษะ	....	....	....	....	.....
7. ข้าพเจ้ารู้สึกปากคอแห้งขึ้นมาทันที เมื่อต้องตอบคำถามและข้อสงสัยของผู้บริหารโรงเรียนในที่ประชุม	....	....	....	....	.....
8. ข้าพเจ้ารู้สึกเหงื่อออกง่ายกว่าปกติ เมื่อต้องบรรยายให้ความรู้ต่อหน้าครู-อาจารย์ จำนวนมาก	....	....	....	....	.....

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆ ครั้ง
9. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ อึดอัดใจเมื่อครู-อาจารย์ ไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	....	....	....	....	.....
10. เมื่อทำงานผิดพลาด ข้าพเจ้าจะมีปัญหาเกี่ยวกับการนอนหลับ เช่น ตื่นกลางดึกแล้วหลับต่อไปยาก หรือใช้เวลานานกว่าจะนอนหลับ	....	....	....	....	.....
11. เวลาทำงานข้าพเจ้าจะวิตกกังวลจนเกินเหตุ	....	....	....	....	.....
12. ข้าพเจ้าไม่มีความสุขในการทำงาน	....	....	....	....	.....
13. เมื่อมีงานเร่งด่วน ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนจนทำอะไรไม่ถูก	....	....	....	....	.....
14. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อทำงานไม่ทันตามกำหนด	....	....	....	....	.....
15. ข้าพเจ้าไม่อยากทำอะไรเลย เพราะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ	....	....	....	....	.....
16. ระยะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องออกไปพบครู-อาจารย์ ตามโรงเรียน	....	....	....	....	.....
17. ระยะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อเพื่อนร่วมงาน	....	....	....	....	.....

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆ ครั้ง
18. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดกับความประพฤติของผู้ร่วมงาน	....	....	....	....	.....
19. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจเกี่ยวกับเงินเดือนของตนเอง ที่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายทำให้ไม่อยากทำงาน	....	....	....	....	.....
20. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์	....	....	....	....	.....
21. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อทำงานที่คั่งค้างไม่เสร็จสักที	....	....	....	....	.....
22. เวลาทำงาน ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจว่าถูกผู้อื่นจับผิดตลอดเวลา	....	....	....	....	.....
23. เมื่อถึงเวลาออกไปนิเทศ ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่กระปรี้กระเปร่า	....	....	....	....	.....
24. เมื่อมีงานที่ต้องทำมากๆ ข้าพเจ้าจะมีอาการอ่อนล้า	....	....	....	....	.....
25. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าตนเองมีบทบาทอย่างไรในการทำงาน	....	....	....	....	.....
26. ข้าพเจ้าไม่มีสมาธิในการทำงาน	....	....	....	....	.....
27. ข้าพเจ้าอยากอยู่เฉยๆ ไม่อยากทำงานอะไร	....	....	....	....	.....

ข้อความ	บ่อยที่สุด	บ่อย	บางครั้ง	ไม่บ่อย	นานๆ ครั้ง
28. ข้าพเจ้าจะตรวจสอบงานที่ทำไปแล้วซ้ำแล้วซ้ำอีกก่อนจะนำเสนอผู้บังคับบัญชา	....	....	....	....	.....
29. ในการทำงาน ถ้าข้าพเจ้าทำสิ่งใดผิดพลาดแม้ว่าจะผิดพลาดเพียงเล็กน้อยข้าพเจ้าก็จะเลิกทำ	....	....	....	....	.....
30. ข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง	....	....	....	....	.....
31. ข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้เพราะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ	....	....	....	....	.....

ภาคผนวก ข

1. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
2. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ
3. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

Item	$\bar{X}$ hi	S^2 hi	$\bar{X}$ lo	S^2 lo	t-test
1	3.6000	1.4000	2.7333	1.2095	2.0779
2	4.6667	0.2381	3.6667	1.0952	3.3541
3	4.5333	0.6952	3.5333	1.8381	2.4333
4	3.4000	2.1143	2.4000	1.5429	2.0252
5	2.6667	2.0952	1.7333	1.4952	1.9077
6	4.0000	0.5714	3.3333	1.0952	2.0000
7	4.2000	1.1714	2.6667	0.9524	4.0750
8	4.3333	0.8095	3.1333	1.4095	3.1199
9	4.4000	1.1143	3.8000	0.6000	1.7748
10	3.4667	1.9810	2.0000	0.7143	3.4600
11	4.6667	0.3810	3.8000	1.3143	2.5780
12	4.5333	0.8381	2.3333	1.6667	5.3838
13	4.2667	1.0667	2.6667	1.8095	3.6539
14	3.2667	3.0667	2.3333	0.8095	1.8360
15	4.8000	0.3143	4.0667	0.9238	2.5525
16	4.4000	0.4000	3.6667	0.8095	2.5825
17	4.0667	0.9238	3.0000	0.7143	3.2278
18	4.4000	0.9714	2.9333	1.2095	3.8464
19	3.1333	2.1238	2.2667	1.4952	1.7644
20	4.0667	1.0667	3.0667	1.3524	2.4901
21	4.8667	0.1238	3.0000	1.5714	5.5526

ตาราง 21 (ต่อ)

Item	$\overline{X}$ hi	S^2 hi	$\overline{X}$ lo	S^2 lo	t-test
22	4.6667	0.2381	3.4000	0.8286	4.7500
23	4.0000	2.7143	3.0000	1.4286	1.9028
24	4.4667	0.4095	3.2667	0.6381	4.5407

ตาราง 22 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

Item	$\bar{X}$ hi	S^2 hi	$\bar{X}$ lo	S^2 lo	t-test
1	4.2667	0.3524	3.6667	0.6667	2.3020
2	4.5333	0.4095	3.7333	0.3524	3.5496
3	4.4000	0.5429	3.4667	0.5524	3.4540
4	4.7333	0.2095	3.7333	0.4952	4.6134
5	4.3333	0.8095	3.5333	0.4095	2.8062
6	4.7333	0.2095	3.6667	0.9524	3.8326
7	3.9333	0.6381	2.9333	1.2095	2.8493
8	4.4000	0.4000	3.4000	0.4000	4.3301
9	4.7333	0.2095	3.4667	0.5524	5.6203
10	4.6000	0.2571	3.5333	0.2667	5.7080
11	3.4667	1.6952	2.4667	1.6952	2.1034
12	4.6000	0.4000	2.8000	0.8857	6.1482
13	4.1333	0.6952	2.6667	0.3810	5.4756
14	4.5333	0.5524	2.6667	0.5238	6.9690
15	4.4667	0.2667	3.4000	0.5429	4.5916
16	4.2000	0.6000	2.8667	0.9810	4.1070
17	3.5333	0.9810	2.7333	0.7810	2.3342

ตาราง 23 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายข้อของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

Item	$\bar{X}$ hi	S^2 hi	$\bar{X}$ lo	S^2 lo	t-test
1	3.8667	0.5524	1.9333	1.3524	5.4254
2	3.7333	0.7810	1.4000	0.5429	7.8543
3	3.6667	0.6667	1.2667	0.2095	9.9302
4	3.2000	0.7429	1.3333	0.3810	6.8197
5	2.7333	0.3524	1.0000	0.0000	11.3089
6	2.6667	1.9524	1.1333	0.1238	4.1214
7	2.5333	0.2667	1.0000	0.0000	11.5000
8	2.2667	0.9238	1.0000	0.0000	5.1041
9	3.1333	0.9810	1.4667	0.5524	5.2129
10	3.0667	2.2095	1.3333	0.5238	4.0605
11	2.6000	1.4000	1.2000	0.3143	4.1413
12	2.5333	1.4095	1.1333	0.2667	4.1881
13	2.6667	0.6667	1.0000	0.0000	7.9057
14	4.0667	0.4952	1.4667	0.6952	9.2291
15	2.3333	1.6667	1.0000	0.0000	4.0000
16	2.1333	1.4095	1.2000	0.3143	2.7532
17	2.0000	1.0000	1.1333	0.2667	2.9824
18	2.8667	1.2667	1.3333	0.8095	4.1214
19	2.4667	1.5524	1.0000	0.0000	4.5591
20	2.6000	1.6857	1.0000	0.0000	4.7728
21	3.2667	1.2095	1.6667	1.6667	3.6539

ตาราง 23 (ต่อ)

Item	$\bar{X}$ hi	S^2 hi	$\bar{X}$ lo	S^2 lo	t-test
22	2.3333	1.3810	1.0667	0.0667	4.0774
23	2.4000	1.6857	1.2667	0.4952	2.9722
24	3.2000	1.3143	1.1333	0.2667	6.3659
25	2.7333	1.6381	1.0000	0.0000	5.2452
26	2.4000	0.9714	1.0667	0.0667	5.0683
27	2.0667	1.6381	1.2667	0.6381	2.0537
28	3.5333	0.6952	2.4667	2.2667	2.4004
29	1.8667	1.5524	1.0000	0.0000	2.6940
30	1.6667	0.9524	1.0000	0.0000	2.6458
31	1.4667	0.5524	1.0000	0.0000	2.4318

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อนายนิกูล ชื่อสกุล ประทีปพิชัย

เกิดวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2501

สถานที่เกิด อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 66/31 หมู่ 8 ตำบลธงชัย อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี 76000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ ระดับ 6
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองหญ้าปล้อง

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองหญ้าปล้อง
อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
(032) 497103

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2519	ม.ศ.5 โรงเรียนพรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี (ประจำจังหวัดชาย)
พ.ศ.2529	ค.บ.(วิชาเอกการบริหารโรงเรียน) วิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2540	กศ.ม. (วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร