

ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน
และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

บทคัดย่อ

ของ

กนิษฐา พรรณเชษฐ์

31 ธ.ค. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
กันยายน 2548

12/12/49

กนิษฐา พรรณแซงฐ์. (2548). ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต. สารนิพนธ์

กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เปรียบเทียบสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต

กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังปฏิบัติงาน ในภาคเรียนที่ 2 พ.ศ. 2547 จำนวน 134 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว แบบสอบถามสัมพันธภาพในหน่วยงาน และแบบสอบถามความเครียด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบค่าเอฟ (F - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

ผลการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้แตกต่างกัน มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้แตกต่างกัน มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน
4. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

PERSONALITY CHARACTERISTICS IN RELATION TO FAMILY
RELATIONSHIP, WORK RELATIONSHIP AND STRESS OF
DEMONSTRATION SCHOOL FACULTY MEMBERS

AN ABSTRACT
BY
MISS. GANITHA PHANACHET

Presented in Partial Fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
September 2005

Ganitha Phanachet. (2005). *The Personality Characteristics in Relation to Family Relationship, Work Relationship and Stress of Demonstration School Faculty Members*. Master Project, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Wattana Srisatvacha.

The purposes of this research were 1) to compare family relationship, work relationship and stress of demonstration school faculty members on the basis of their gender, age, marital status and economic status and 2) to examine the relationship of family relationship, work relationship and stress of demonstration school faculty members.

The sample for this research included 134 faculty members, drawn by a simple random sampling technique from Srinakharinwirot University Demonstration School in the second school term during the academic year 2004. The research instruments for collecting data was a set of questionnaires on personal background information, family relationship, work relationship and stress. The statistical methods and procedures for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product –moment correlation coefficient, t – test, F – test and one – way analysis of variance.

The main findings revealed that the female demonstration school faculty members had better family relationship than the male demonstration school faculty members at the .05 level of significance, whereas no significant difference was found in the family relationship of demonstration school faculty members in terms of their age, marital status and income, and no significant difference was found in the work relationship in terms of their gender, age, marital status and income. No significant difference was found in demonstration school faculty member's stress in terms of their gender, age, marital status and income, while their family relationship and work relationship were positively correlated at the .01 level of significance. Finally, the findings also indicated that the negative correlation coefficients between family relationship and stress, and between work relationship and stress were found to be statistically significant at the .01 level.

ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน
และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

สารนิพนธ์
ของ
กนิษฐา พรรณเชษฐ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
กันยายน 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

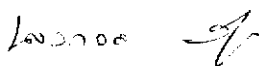
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



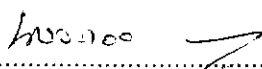
(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาผล)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

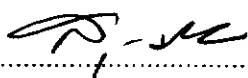
(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาผล)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

(รองศาสตราจารย์สุภา ปานเจริญ)

วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาผล และอาจารย์ สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ตลอดจนข้อคิดและกำลังใจที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ฝ่ายวิจัยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในการดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยอย่างดียิ่ง และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆร่วมรุ่นสาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการทุกคน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณญาติๆ และพี่น้องตระกูลพรรณเชษฐ์ ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ และช่วยเหลือสนับสนุนในทุกๆเรื่องจนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จลุล่วงด้วยดี

กนิษฐา พรรณเชษฐ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามปฏิบัติการ.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ประวัติโรงเรียนสาธิต.....	6
เอกสารเกี่ยวกับความเครียด.....	8
เอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว.....	18
เอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน.....	24
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศและในประเทศ.....	28
สัมพันธภาพในครอบครัว.....	28
สัมพันธภาพในหน่วยงาน.....	34
ความเครียด.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
สมมติฐานการวิจัย.....	40
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	42
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	43
การดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	65
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	65
สมมติฐานในการวิจัย.....	65
ขอบเขตของการวิจัย.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	72
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	93

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน คำร้อยละ และระดับความเครียด ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้.....	50
2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตาม อายุ สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด.....	51
3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	52
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	53
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	54
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้.....	55
7 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามเพศ	56
8 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามอายุ	57
9 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	58
10 วิเคราะห์ค่าแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามรายได้.....	58
11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามเพศ	59
12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ	60
13 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	วิเคราะห์ค่าแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพใน หน่วยงาน จำแนกตามรายได้.....	61
15	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียด จำแนกตามเพศ.....	61
16	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียด จำแนกตามอายุ.....	62
17	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียด จำแนกตามสถานภาพ สมรส.....	62
18	วิเคราะห์ค่าแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียด จำแนกตามรายได้.....	63
19	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับ สัมพันธภาพในหน่วยงาน.....	63
20	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับ ความเครียด.....	64
21	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในหน่วยงานกับ ความเครียด.....	64

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาพสังคมและเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์มีผลทำให้สังคมไทยพัฒนาไปสู่ความทันสมัยมากขึ้นทั้งด้านเทคโนโลยี และวิชาการ ทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไป มีการแข่งขันกันสูง บุคคลต้องมีการปรับตัวสูง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ บางคนมีการปรับตัวในสังคมได้ดี ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ส่วนคนที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็จะทำให้เกิดความเครียด ความเครียดเกิดได้กับทุกเพศทุกวัยทุกอาชีพทุกสภาวะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันยากที่จะหลีกเลี่ยง

ความหมายของความเครียดในด้านการแพทย์ ฟิชบาย (Fishbein, 1975 : 1225 - 1226) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะที่มีความกดดันต่อร่างกายและจิตใจ สิ่งกดดันอาจเป็นเหตุการณ์หรือเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือเป็นสิ่งที่คุกคามด้านจิตใจในทางจิตวิทยา ศุภชัย ยาวะประภาษ (2525 : 65) กล่าวว่า ความเครียดคือ ความกลัว หรือความเจ็บปวดต่าง ๆ ที่เข้ามาแทรกซ้อนในวงจรการทำงานตามปกติของร่างกายและจิตใจทำให้ร่างกายและจิตใจเสียดุลยภาพที่คนปกติพึงมี และยังรวมไปถึงความบีบคั้นต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น สำหรับ ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2524 : 8) ให้ความหมายว่า ความเครียดคือ ภาวะที่ร่างกายและจิตใจ มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม

ความเครียดเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้บุคคลไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากความเครียดทำให้เกิดความวิตกกังวล สนใจและหมกมุ่นในปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ไม่อยากปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความเครียดยังทำลายความสุขของบุคคล ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยลง

ความเครียดที่เกิดจากอาชีพ เป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจ เพราะในแต่ละอาชีพจะทำให้เกิดความเครียดต่างกัน พสุ เดชะรินทร์ (2536 : 85, 87) กล่าวว่าอาชีพบางอย่างสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าอาชีพบางอย่าง ยกตัวอย่าง เช่น งานที่ต้องการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสำคัญมาก หรืองานที่เมื่อทำ หรือตัดสินใจแล้วจะก่อให้เกิดผลที่สำคัญตามมา ซึ่งผลของความเครียดนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีของความเครียดจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการทำงาน แต่คนส่วนใหญ่เมื่อนึกถึงความเครียดแล้วจะนึกถึงแต่ในทางที่ไม่ดีมากกว่า ความเครียดนั้นก่อให้เกิดปัญหากับบุคคลที่เกิดความเครียดนั้น และกับองค์การที่บุคคลผู้นั้นทำงานด้วย

ครูมีหน้าที่ดูแลนักเรียน รับผิดชอบนักเรียนในหลายๆเรื่อง ปัจจุบันผู้วิจัยได้สอนอยู่ในโรงเรียนนานาชาติ ได้พบปะเพื่อนร่วมงานครู ทำให้ได้รับข้อมูลเสมอว่ามีการลา เพราะปัญหาความวิตกกังวล เครียดนอนไม่หลับ สาเหตุมาจากต้องเผชิญปัญหาทั้งของนักเรียน เพื่อนร่วมงาน

และผู้บริหาร ภาระหน้าที่ในการสอน และงานอื่นๆ มีมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำงานพอเพียง อย่างเต็มที่และ ไม่ค่อยมีเวลาทำงานที่บ้าน และทำธุระส่วนตัวอีกด้วย

ครู เป็นอาชีพที่ต้องอยู่กับเด็กต้องผูกพันกับความดี ความถูกต้อง ความมีคุณธรรม ครู จึงต้องแบกรับภาระต่าง ๆ มากมาย เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับเด็ก นักเรียนจำนวนมาก หลากๆ ชั่วโมง ซึ่งต้องเผชิญสภาวะการณ์ต่างๆ ที่ทั้งสบอารมณ์ และไม่สบอารมณ์ และครูต้องรับผิดชอบในทุกๆ เรื่องของนักเรียน ประกอบกับมีปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ในการทำงานทั้งกับ เด็กและผู้ใหญ่ จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดขึ้น ได้มีทฤษฎี ความเครียดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของเฟรนช์ และคนอื่นๆ (French and others. 1982) ที่มีแนวคิดสำคัญคือ ความบีบคั้นขององค์กร และความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้ มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล กล่าวคือ ความเครียดของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้น เมื่อการตอบสนองหรือความต้องการของสิ่งแวดล้อม ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความสามารถของบุคคลนั้น ผลที่ตามมาคือ ความเครียด ซึ่งมีผล สะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกไม่ดีกับงาน พาร์ท (Partt. 1978 : 3 - 14) ได้ทำ การศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของครู พบว่าความเครียดของครูเกิดจากสาเหตุหลัก 5 ประการ คือ ครูไม่สามารถแก้ปัญหาการสอนที่เกิดขึ้น นักเรียนไม่สนใจที่จะเรียนรู้ นักเรียนขาด ความเอาใจใส่ขณะทำการสอน นักเรียนมีความประพฤติก้าวร้าวและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานไม่ดี

นอกจากนี้ สัมพันธภาพในครอบครัวยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดของครู ดังงานวิจัยของพีระ ศรีกรศรีนิจิต (2529 : 121 - 129) ได้ทำการสำรวจความเครียดและปัจจัยที่มี ผลต่อความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครู คือ ปัจจัยด้านสภาพครอบครัว เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ปัจจัยด้านการงาน และอื่นๆ

ดังนั้นถ้าเกิดความเครียดต่อครูแล้ว จากสาเหตุใดก็ตามย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อตัวครูเอง และต่อนักเรียน เพราะความเครียดทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่ออาชีพการงานที่ทำอยู่ ทำให้ หมดกำลังใจในการทำงาน ทำให้สุขภาพทางกายเสื่อมลง มีผลให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลง ขาดความเอาใจใส่ต่อนักเรียน จึงเป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพนี้ จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาปัญหานี้

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และ ความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรเป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ภาคเรียนที่ 2 พ.ศ.2547 จำนวน 205 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 2 พ.ศ.2547 ซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายในการเลือก โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (ยุทษ ไกยวรรณ. 2540 : 101 ; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970 : 608-609) ได้จำนวนตัวอย่าง 134 คน
 1. ตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล
 - 3.1.1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง
 - 3.1.1.2 อายุ แบ่งเป็น
 - อายุน้อย คือ อายุต่ำกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่ม
 - อายุมาก คือ อายุสูงกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่ม
 - 3.1.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น โสด ใช้ชีวิตคู่ หย่าร้าง
 - 3.1.1.4 รายได้ แบ่งเป็น ไม่พอใช้ พอใช้ เหลือใช้
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 สัมพันธภาพในครอบครัว
 - 3.2.2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน
 - 3.2.3 ความเครียด

นิยามปฏิบัติการ

1. ความเครียด หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวตนหรือนอกตัวตน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางร่างกาย หรือความผิดปกติทางจิตใจ การวัดความเครียดวัดโดยใช้แบบสอบถามของ กาญจน์ โชติชัยวิวงศ์กุล (2547 : 90 - 92)

2. สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมตอบสนองซึ่งกันและกันจากการปะทะสังสรรค์ อันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักการ-ภารโรง และเจ้าหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยพฤติกรรมนี้จะแสดงให้เห็นทราบว่าหน่วยงานนั้นๆ ปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น หรือเกิดปัญหาขัดแย้งโดยดูจาก

- 2.1 ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
- 2.3 การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
- 2.4 การแสดงความสนใจต่อกัน
- 2.5 การปรึกษางานร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไข
- 2.6 การเห็นประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตน
- 2.7 การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน
- 2.8 การแบ่งพรรคแบ่งพวกโดยไม่จำเป็น

โดยวัดจากแบบสอบถามสัมพันธภาพในหน่วยงาน ของชุมพรศรี จัตรีเปยานนท์ (2538 : 77 - 79)

3. สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนที่บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หรือผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติต่อบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือสมาชิกในครอบครัว ด้านการเอาใจใส่ ความผูกพัน แบ่งได้ดังนี้

3.1 การปฏิบัติตนที่บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือสมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความรัก ความห่วงใย เอาใจใส่ดูแล ใกล้ชิดต่อผู้ตอบแบบสอบถามให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน การให้กำลังใจของบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือ สมาชิกในครอบครัว

3.2 การปฏิบัติตนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติต่อบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในด้านการงาน การเงิน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการรับรู้เรื่องราวต่างๆของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบิดา มารดา สามี ภรรยา หรือสมาชิกในครอบครัว

สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัววัดได้จากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยนำมาจากพนิดา ผกิรินทร์ (2544 : 124 - 125)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการประจำ พนักงานรัฐ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่มีหน้าที่สอนในภาคเรียนที่ 2 พ.ศ. 2547

2. โรงเรียนสาธิต หมายถึง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

3. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

โสด หมายถึง อาจารย์ที่ไม่ได้ใช้ชีวิตคู่

ใช้ชีวิตคู่ หมายถึง อาจารย์ที่จดทะเบียนสมรสและใช้ชีวิตกับคู่สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หรือ อาจารย์ที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่ใช้ชีวิตคู่อยู่กับคู่รัก

หย่าร้าง หมายถึง อาจารย์ที่จดทะเบียนหย่ากับคู่สมรสแล้วอย่างถูกต้องตามกฎหมาย หรือ อาจารย์ที่เลิกรากับคู่รัก ซึ่งเคยใช้ชีวิตคู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียนสมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

4. รายได้ แบ่งเป็น

ไม่พอใช้

พอใช้

เหลือใช้

บทที่2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประวัติโรงเรียนสาธิต
2. เอกสารเกี่ยวกับความเครียด
 - 2.1 ความหมายของความเครียด
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
 - 2.3 ชนิดของความเครียด
 - 2.4 สาเหตุของความเครียด
 - 2.5 ระดับความเครียด
3. เอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว
4. เอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศและในประเทศ
 - 5.1 สัมพันธภาพในครอบครัว
 - 5.1.1 สัมพันธภาพในครอบครัวกับลักษณะส่วนบุคคล
 - 5.1.2 สัมพันธภาพในครอบครัวกับ สัมพันธภาพในหน่วยงาน
 - 5.1.3 สัมพันธภาพในครอบครัวกับความเครียด
 - 5.2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน
 - 5.2.1 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับลักษณะส่วนบุคคล
 - 5.2.2 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับความเครียด
 - 5.3 ความเครียด
 - 5.3.1 ความเครียดกับลักษณะส่วนบุคคล
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

1. ประวัติโรงเรียนสาธิต

ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต

ในปี ค.ศ.1654 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู โดย Earnest , Duke of Gotha มีความคิดเห็นว่านักศึกษาฝึกหัดครูควรได้เรียนภาคปฏิบัติในสิ่งที่ตนจะต้องทำการ

สอนด้วย (Wichit Srisa-an. 1963 : 2 - 5) หลังจากนั้นโรงเรียนสาธิตก็จัดตั้งขึ้นในวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเริ่มที่ยุโรป ในประเทศฝรั่งเศส เยอรมันนี สวิตเซอร์แลนด์ และสหรัฐอเมริกา จากนั้นมา ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งทดลองของนักศึกษาวิชาชีพครู

โรงเรียนสาธิตในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ชื่อโรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นที่ฝึกหัดสอนของแผนวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาย้ายมาตั้งอยู่ที่สนามกีฬาแห่งชาติ เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนหอวัง ทำหน้าที่เป็นโรงเรียนสาธิตจนถึง พ.ศ.2487 จึงได้เลิกไป (จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์ 2519 : 14) ต่อมาในปี พ.ศ.2496 กรมการฝึกหัดครูได้ตั้งโรงเรียนสาธิตปฐมวันขึ้น ปัจจุบัน คือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ.2501 ชื่อโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาปี พ.ศ. 2514 ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการสอนในระดับประถมและขยายถึงมัธยม และในปี พ.ศ. 2517 ก็ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย รามคำแหงขึ้น

บทบาทของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงวิชาชีพครู เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า ทดลองวิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาครู เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแพทย์ ซึ่งทำหน้าที่ Teaching Research Hospital หมายความว่า มิใช่โรงพยาบาลธรรมดา แต่เป็นโรงพยาบาลที่รักษาคนไข้และสอนนักเรียนแพทย์ ตลอดจนสร้างสมวิทยาการแพทย์ใหม่ ๆ ขึ้น โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่ทำนองเดียวกัน คือ สอนเด็กนักเรียน ขณะเดียวกันก็สอนนิสิต นักศึกษาฝึกหัดครู และค้นคว้าทดลองวิชาการและวิธีสอนใหม่ ๆ ไปด้วย (บุญถิ่น อัตถากร. 2510 : 66 - 67) ส่วน เต็มสิริ บุญยสิงห์ และฮาโรลด์ (Temsiri Punyasir & Harold. 1962 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยว่า ในทางปฏิบัติจะเห็นว่าโรงเรียนสาธิตทำหน้าที่หลายประการ คือ นอกจากให้การศึกษาแก่เด็กในโรงเรียนอย่างดีแล้วได้เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกหัดครูหรือผู้ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาได้เข้าไปสังเกตและศึกษางาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ โดยทั่วไปสถานฝึกหัดครูทุกแห่งควรมีโรงเรียนสาธิตของตัวเองอย่างน้อยที่สุดหนึ่งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด คือ 1) เพื่อจัดประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวางและในแง่ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนฝึกหัดครู เช่น เป็นที่สังเกตการสอน สาธิตการสอน และฝึกหัดสอน 2) เพื่อทำการวิจัยและทดลอง 3) เพื่อส่งเสริมการฝึกหัดครูด้วยการแสดงความเป็นผู้นำในอันที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวงการฝึกหัดครู

บทบาทอาจารย์โรงเรียนสาธิต

อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ อาจารย์จึงควรมีบทบาทและหน้าที่โดยสังเขปดังนี้

1. มีความรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและเทคนิคในการสอน เพื่อสอนในวิชาที่ได้รับมอบหมาย
2. สามารถให้คำปรึกษา รวมทั้งการเป็นอาจารย์นิเทศให้แก่นิสิตครูศาสตร์ที่มาฝึกสอน หรือสังเกตการสอนได้
3. ศึกษาค้นคว้าถึงเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะได้
4. ดูแลรับผิดชอบด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในประเทศชาติต่อไป
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยเฉพาะกับผู้ปกครองของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อช่วยและร่วมมือในการสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติ
6. ให้ความร่วมมือ ประสานงาน และให้บริการแก่สังคม โดยการให้ความรู้ด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

นอกจากนั้นอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมีบทบาทและหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ 4 ด้านคือ

1. ด้านการสอน
2. ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำรา
3. ด้านการบริการสังคม
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ซึ่งภารกิจหลักดังกล่าวจะบรรลุผลได้ขึ้นอยู่กับตัวอาจารย์ต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านเนื้อหาความรู้ การวิจัย เทคนิค วิธีสอน เทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. เอกสารเกี่ยวกับความเครียด

2.1 ความหมายของความเครียด

เซลเย (Selye. 1976 : 54) ผู้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของชีวิต เป็นภาวะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งคุกคามทั้งจากภายในร่างกายและภายนอกร่างกาย ซึ่งคุกคามหรือขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต และความต้องการของบุคคล เป็นผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาเคมีในร่างกายเพื่อต่อต้านการคุกคามนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นโดยมีกลุ่มอาการเฉพาะเกิดขึ้น

ลักแมน และเซอร์เรนสัน (Luckman & Sorenson. 1980 : 10) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสิ่งที่มาคุกคาม หรือพยายามทำลายบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลประสบความไม่พึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ เป็นสิ่งที่ขัดขวางพัฒนาการของร่างกายและจิตใจของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่คุกคามทำให้สภาวะของร่างกายและจิตใจขาดสมดุล

สุจิต สุวรรณชีพ (2531 : 95) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะของจิตใจที่ตื่นตัวเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์หรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งสถานการณ์หรือความกดดันนั้น ๆ นั้นเกินที่กำลังความสามารถในยามปกติของบุคคลที่จะแก้ไขกำจัดให้หมดไป หรือบรรเทาได้

สุพงษ์ อัมพวันธวัช (2539 : 7) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจ ที่ถูกกระตุ้นด้วยเหตุต่าง ๆ ให้มีการตื่นตัวขึ้นมากกว่าภาวะปกติ เพื่อเตรียมพร้อมและเข้าเผชิญสถานการณ์ที่ย่างยากซับซ้อน และมีความสำคัญต่อชีวิต ความเป็นอยู่ ความปลอดภัย หรือความสำเร็จของตน ปฏิกิริยาการเตรียมพร้อมนี้คือความเครียดที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เพื่อรับสถานการณ์นั้น

กรมสุขภาพจิต (2540 : 3) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นเรื่องของจิตใจ ที่เกิดการตื่นตัวรับเหตุการณ์ที่หนักหนาสาหัสทำให้รู้สึกหนักใจและเกิดอาการผิดปกติทางร่างกายขึ้นด้วย หากความเครียดนั้นมีมาก และคงอยู่เป็นเวลานาน

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง การที่คนเรามีปฏิกิริยาต่าง ๆ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาคุกคาม ซึ่งมีทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายและจิตใจมีอาการเปลี่ยนแปลงและแสดงออกถึงภาวะเสียสมดุลของร่างกายและจิตใจ บุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวหรือมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถรักษาภาวะสมดุลของตนเองไว้ได้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดสามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538 : 27)

1. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นทางด้านจิตวิทยา (Psychology) ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่

1.1 รูปแบบพื้นฐานของการตอบสนอง (Response – Based Model) อธิบายว่าความเครียดเป็นกลุ่มของสิ่งรบกวนที่ขัดขวางการตอบสนองทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาของบุคคลต่อภาวะคุกคาม ทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีพื้นฐานความเครียดของ เซลเย (Selye. 1956 : 31 - 35) ที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งจะแสดงออกในรูปของกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง เป็นต้น

1.2 รูปแบบพื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation - Based Model) เป็นรูปที่อธิบายว่าความเครียด เป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง และสิ่งเร้าเหล่านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด เช่น ความมากเกินไป ความขัดแย้ง และสิ่งที่เหนือการควบคุม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความเจ็บป่วยของ โฮล์มส์ และ เรห์ (Holmes & Rahe. 1967 : 213 – 218) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ถือว่าเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว

1.3 รูปแบบปฏิสัมพันธ์ของความเครียด (Interactional Model of Stress) เป็นรูปแบบที่มีพื้นฐานความคิดมาจาก 2 รูปแบบแรกมารวมกัน และศึกษาในมิติที่ว่าความเครียดเป็นความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการคุกคาม และไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ มีความสมดุลระหว่างความต้องการและการตอบสนอง บุคคลนั้นจะปลอดภัยจากความเครียด นักทฤษฎีความเครียด ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ลาซารัส และคนอื่น ๆ (Lazarus & others. 1976 : Lazarus and Folkman. 1984)

2. ทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Job Stress) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้นำมาใช้อธิบายความเครียดในการทำงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person - Environment Fit Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของ เฟรนช์ และคนอื่น ๆ (French & others. 1982) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ ความบีบคั้นขององค์การและความเครียดของบุคคลปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล นั่นคือ ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนองหรือความต้องการของสิ่งแวดล้อมไม่สมดุลกับความต้องการ หรือความสามารถของบุคคลนั่นคือ ถ้าความต้องการหรือความสามารถของบุคคลและสิ่งแวดล้อมไม่สมดุลผลที่ตามมาคือความเครียด ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีกับงาน นอกจากทฤษฎีนี้แล้วในกลุ่มนี้ยังมีแนวความคิดว่าด้วยความเครียดเป็นประสิทธิผลในการทำงานซึ่งแนวคิดของ เยอร์กส์ – ดอดสัน (Worchel & Wayne. 1986 : 350 ; citing Yorkes – Dodson. n.d.) ที่กล่าวว่าความเครียดเป็นทั้งคุณและโทษ ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและลบ และทางลบกับสัมฤทธิ์ผลของการทำงานคือ ระดับความเครียดที่เหมาะสมจะมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานสูงสุด ซึ่งจะอยู่ที่จุดสูงสุดของตัวยูหวักลับ ถ้าความเครียดสูงกวานี้สัมฤทธิ์ผลของการทำงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว

2.3 ชนิดของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นกับคนเราไม่ว่าจะเป็นความเครียดทางด้านร่างกายหรือจิตใจจะมีสาเหตุต่างกันไป และปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นก็จะมีผลแตกต่างกัน จึงสามารถแบ่งชนิดของความเครียดแตกต่างกันไปได้หลายแบบดังนี้

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman. 1986 : 435 – 436) ได้แบ่งชนิดของความเครียดตามสาเหตุที่เกิดขึ้นได้ 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีต่อผล การเปลี่ยนแปลงตามสภาพร่างกาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงร่างกายในวัยต่าง ๆ การเจ็บป่วยเรื้อรัง

2. ความเครียดด้านจิตใจ (Psychology Stress) หมายถึง สถานการณ์ที่เป็นผล กระทบให้เกิดความคับข้องใจและขัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย

ดูบริน (Dobrin. 1990 : 173 – 174) แบ่งความเครียดตามผลที่เกิดขึ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่ดี (Positive Stress) ซึ่งเรียกว่า Eustress ได้แก่ ความเครียด ที่ทำให้เกิดความสุข สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดชนิดนี้เป็นสิ่งที่ดี สร้างความสุขให้แก่ผู้ได้รับ เช่น การแต่งงาน หรือผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2. ความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) ซึ่งเรียกว่า Distress ได้แก่ ความเครียด ที่ทำให้เกิดความทุกข์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี เช่น การหย่าร้าง ความเจ็บป่วย ญาติเสียชีวิต เป็นต้น

อัลเบรืชท์ (Albrecht. 1979 : 8 – 93) ได้แบ่งชนิดของความเครียดตามสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับเซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 235 – 237) ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดจากเวลา (Time Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการมี เวลาไม่พอที่จะทำงานได้สำเร็จ

2. ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์ (Situational Stress) เป็นความเครียด ที่เป็นผลมาจากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยา ซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือ แก้ไขได้

3. ความเครียดที่เกิดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) เป็นความ ทุกข์ใจ หรือกังวลใจต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิด ซึ่งเหตุการณ์จะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

4. ความเครียดที่เกิดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นความทุกข์ใจ ต่อการที่จะต้องติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้ หรือเป็นความเครียดที่ต้องเผชิญหน้ากับบุคคลที่มี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา และไม่อาจคาดหวังได้ว่าบุคคลที่จะพบนั้นจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

ละออง หุดางกูร (2534 : 116) ได้จำแนกความเครียดตามลักษณะสาเหตุ ดังนี้

1. ตัวก่อความเครียดจำเพาะ อาจเกิดจากจุลินทรีย์ เช่น เชื้อโรคต่าง ๆ สารเคมี ยาและสารพิษ ความร้อน ความเย็น และสาเหตุการขาดปัจจัยจำเป็นทางชีวะและการเสียความสมดุลเฉพาะอย่างภายในอินทรีย์ เช่น การขาดน้ำ ขาดออกซิเจน การดกเลือด

2. ตัวก่อความเครียดไม่จำเพาะ ได้แก่ สาเหตุที่เกี่ยวกับจิตใจ เช่น ความกลัว ความวิตกกังวล ความเครียดกับการเรียนและการทำงาน การทำงานหนัก ความกดดันจากสังคม ความจน การเปลี่ยนแปลงบทบาทของชีวิต ความล้มเหลวทางมนุษยสัมพันธ์หรือการทำงาน การสูญเสียต่าง ๆ หรือความคับข้องใจจากการที่ไม่สามารถสนองความต้องการของตนเอง

มิลเลอร์ และคีน (Miller & Keane. 1983 : 915 – 916) ได้แบ่งความเครียดตามแหล่งที่เกิดออกเป็น 2 ชนิด คือ

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

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency stress) เป็นสถานการณ์ที่มาคุกคามชีวิต เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด เช่น ได้รับบาดเจ็บ ได้รับอุบัติเหตุหรืออยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing stress) เป็นสถานการณ์ที่มาคุกคามชีวิตอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ เช่น เข้าสู่วัยรุ่น การตั้งครรภ์ วัยหมดประจำเดือน เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจร ติดขัด ฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง เสียงดังรบกวนในโรงงาน เป็นต้น

2. ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological stress) เป็นสิ่งที่คุกคามสืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันเพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด เช่น เมื่อถูกดุด่าก็จะรู้สึกโกรธและเกิดความเครียดขึ้นได้ หรือเป็นสิ่งที่คุกคามที่ได้รับจากการอ่านหนังสือ การชมภาพยนตร์ จากคำบอกเล่าของผู้อื่นทำให้คิดว่าตนจะมีอันตราายก็ให้เกิดความเครียดได้

กัลแลงเกอร์ (Gallagher. 1979 : 95 – 99) ได้จำแนกความเครียดตามสาเหตุการเกิดไว้ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีทุกข์ (Distress) หมายถึง สิ่งที่คุกคามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับ บุคคลหนึ่งบุคคลใดแล้วก่อให้เกิดความไม่สบายหรือเกิดความคับข้องใจ เช่น เมื่อถูกให้ออกจากงานก็เป็นทุกข์ เกิดความเครียดจนรู้สึกปวดหัว เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากความสุข (Eustress) บางครั้งคนเรามีความสุขขึ้นมาอย่างกะทันหัน หรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้ดีใจจนตื่นเต้นมาก หรือในกรณีที่มีความสนุกสนานมากเกินไป ทำให้เกิดความรู้สึกเครียดได้ ตัวอย่างเช่น เจ้าสาวจะเข้าพิธีแต่งงาน ในคืนก่อนวันแต่งงานอาจตื่นเต้นมากจนรู้สึกเครียด นอนไม่หลับ

กล่าวโดยสรุป ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ คือ ความเครียดทางร่างกายและความเครียดทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าที่มาคุกคาม ทำให้เกิดความทุกข์หรือความทุกข์ส่งผลทำให้ร่างกายเกิดความเครียดขึ้นมาอย่างเฉียบพลันหรือต่อเนื่อง

2.4 สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressor) เกิดได้จากสาเหตุหรือปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แม้จะมีสาเหตุเดียวกันแต่ความรุนแรงไม่เท่ากัน ซึ่งขึ้นกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลาย ๆ ประการ ได้แก่ พื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความมากน้อยของสิ่งที่มากระตุ้น

ฟาร์เมอร์ และคนอื่น ๆ (Farmer & others. 1984 : 20 – 24) ได้แบ่งสาเหตุการเกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากการเงิน (Financial Source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เช่น รายได้ สภาพทางการเงิน ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน กลุ่มสมรส เพื่อน

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

ลักแมน และซอเรนสัน (Luckman & Sorenson. 1980 : 52 – 60) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรค 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านพันธุกรรม (Genetic factors) ได้แก่ การทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายผิดปกติ ตลอดจนโรคที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์

2. ด้านฟิสิกส์และเคมี (Physical and chemical factors) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 2.1 อันตรายจากสิ่งแวดล้อม เช่น ความร้อน ความเย็น รังสี เป็นต้น

- 2.2 อันตรายจากสภาพร่างกาย เช่น ร่างกายผลิตอินซูลิน (Insulin) มากเกินไปทำให้เกิดภาวะหมดสติ (Shock) หรือร่างกายสะสมคอเรสเตอรอล (Cholesterol) มากเกินไปทำให้เกิดภาวะเส้นเลือดแข็ง (Arteriosclerosis)

3. ด้านจุลินทรีย์และปรสิต (Microorganism and parasites) เช่น แบคทีเรีย ไวรัส พยาธิต่าง ๆ เป็นต้น

4. ด้านจิตใจ (Psychological factors) ได้แก่ สภาพการเจริญเติบโตที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวัย เช่น ย่างเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์ การตั้งครรภ์ รวมถึงกระบวนการเจริญเติบโต และการพัฒนาในวัยต่าง ๆ เช่น วัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งเป็นวัยที่ต้องเข้าสังคมต่อสู้แข่งขัน วัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะรู้สึกชีวิตวุ่นวายต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทำให้เกิดภาวะอ่อนล้าและเกิดโรคต่าง ๆ ตามมา ได้แก่ โรคแผลในกระเพาะอาหารและลำไส้ (Stress ulcer) โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น ส่วนวัยผู้ใหญ่ตอนปลายจะรู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า ร่างกายมีแต่เสื่อมสลาย ทำให้รู้สึกสิ้นหวัง ว้าเหว่

5. ด้านชนบทรอบนิยม ประเพณีและวัฒนธรรม (Culture factors) เนื่องจากสภาพทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์ต้องการการปรับตัวเพื่อให้อยู่ในสังคมได้ โดยต้องมีทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อบุคลิกภาพ

6. การเผชิญกับสิ่งที่ต้องตัดสินใจ (Future shock) ได้แก่ การเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เคร่งเครียด เช่น การจราจรที่ติดขัด เสียงรบกวนต่าง ๆ และการต้องใช้ความคิดเพื่อคัดเลือกและตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ถ้าหากบุคคลไม่สามารถตัดสินใจได้ ก็จะเกิดความวิตกกังวล เกิดอาการซึมเศร้าอย่างรุนแรง หรือเฉยชาเหมือนไม่มีชีวิตจิตใจ (Apathy)

7. การอพยพ (Migration) การที่ต้องโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือที่พักอาศัยทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ อันก่อให้เกิดความเครียดได้

8. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors) ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ที่ขัดสน ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสังคมต่าง ๆ เป็นต้น

9. ด้านการประกอบอาชีพ (Occupational factors) พบว่าอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง หรือมีการแข่งขัน หรือมีความซ้ำซากน่าเบื่อ จะทำให้บุคคลที่ต้องประกอบอาชีพนั้นเกิดความเครียดได้ง่าย

10. ด้านเทคโนโลยีและสังคม (Stressful factors within technologic societies) ได้แก่ เทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาด้านมลภาวะ เทคโนโลยีด้านการแพทย์ก่อให้เกิดปัญหาการใช้ยา นอกจากนี้แล้ว วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีทำให้มนุษย์รู้จักใช้เครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการขาดการออกกำลังกาย ในที่สุดก็ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคความดันโลหิต โรคหัวใจ เป็นต้น

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 170 – 172) กล่าวว่า ความเครียดเกิดจากเรื่องต่าง ๆ หลายด้านได้แก่

1. เรื่องการงานอาชีพ ถ้าคนเรามีงานมากเกินไป หรือเป็นงานที่ยุ่งยากกระทำได้ลำบาก หรืองานนั้นมีปัญหาอุปสรรคมากก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้

2. เรื่องบทบาทหน้าที่และสัมพันธภาพในสังคม ในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบนั้น บางครั้งเมื่อตั้งความหวังหรือคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ แต่เมื่อไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความเครียด ในบางกรณีมีผู้อื่นมาคาดหวังว่าตนจะต้องมีบทบาทอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่บุคคลอื่นหวังว่าตนจะเป็นก็จะเกิดความเครียดได้เช่นเดียวกัน เรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้น เมื่อคนเรามีความขัดแย้งกันก็ทำให้มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน จะรู้สึกไม่สบายใจเกิดความเครียดขึ้นได้

3. เรื่องสภาพแวดล้อม สถานที่อยู่ถ้าแออัด คับแคบ ขาดอิสระคนเราก็รู้สึกเครียด หรือสภาพแวดล้อมที่มีสิ่งรบกวนทางกายภาพ เช่น ความร้อน เสียงดัง การมีฝุ่นรบกวน เหล่านี้ ก็เกิดความเครียดเช่นกัน

4. เรื่องอุปนิสัยส่วนบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวที่แต่ละบุคคลจะต้องปรับตัวไปตามครรลองของการดำเนินชีวิต แต่เนื่องจากการมีอุปนิสัยที่ปรับตัวยากหรือนิสัยที่เสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้ง ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย เช่น มีนิสัยใจร้อน โกรธง่าย หรือเป็นคนช่างวิตกกังวล เป็นคนเอาแต่ใจตนเอง เป็นต้น ดังนั้นในชีวิตที่มีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการเงิน การแต่งงาน การมีบุตร ฯลฯ ก็อาจปรับตัวลำบากและเกิดความเครียดได้บ่อย
ชูติธย์ ปานปรีชา (2529 : 486 – 488) ได้อธิบายถึงสาเหตุของความเครียดดังต่อไปนี้

1. สาเหตุภายใน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากตัวคน สามารถแยกสาเหตุในตัวคนได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สาเหตุทางร่างกาย เป็นภาวะบางอย่างของร่างกายที่ทำให้เกิดความเครียด เนื่องจากร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดการชำรุดหรือเจ็บป่วย ทำให้อีกส่วนหนึ่งชำรุดหรือเจ็บป่วยไปด้วย ฉะนั้นร่างกายเครียด จะทำให้จิตใจเครียดด้วย ภาวะต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดนี้ ได้แก่

1.1.1 ความเมื่อยล้าทางร่างกาย เป็นสภาพของร่างกายที่ไม่สมบูรณ์ แข็งแรง หรือได้ผ่านการทำงานหนักและนาน

1.1.2 ร่างกายได้รับการพักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นสภาพของร่างกายที่เกิดจากการตรากตรำทำงานติดต่อกันนาน ๆ

1.1.3 รับประทานอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ร่างกายหิวโหย น้ำตาลในเลือดต่ำ ร่างกายขาดวิตามินและเกลือแร่ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในการให้พลังงานแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เกิดความเครียดได้

1.1.4 ความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น มีโรคประจำตัว ได้รับการผ่าตัดใหม่ ๆ ทำให้ไม่ยอมอาหาร เนื้อเยื่อของอวัยวะที่ป่วยถูกทำลาย หรือทำงานได้ไม่ดี เสียชื่อเสียงเลือด เป็นผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย

1.1.5 ภาวะติดสุราและยาเสพติด สุราและยาเสพติดไปกดประสาททำให้ร่างกายต้องใช้พลังงานมาก เป็นผลให้ร่างกายอ่อนเพลีย อ่อนแอมากขึ้น

1.2 สาเหตุทางจิตใจ สภาพทางจิตใจบางอย่างก่อให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.1 อารมณ์ไม่ดีทุกชนิด ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า อารมณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ ไม่สบายใจ โดยเฉพาะความเศร้า ทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่คิดต่อสู้ ความรู้สึกทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความเครียด

1.2.2 ความคับข้องใจ เป็นภาวะของจิตใจที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการถูกขัดขวาง ทำให้มีปัญหาต้องเผชิญ เกิดความรู้สึกไม่พอใจ โกรธ วิตกกังวล จิตใจถูกบีบคั้นเกิดความเครียดขึ้นมา

1.2.3 บุคลิกภาพบางประการ ทำให้เกิดความเครียดได้ คือ

1.2.3.1 เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำให้ดี สมบูรณ์แบบ เจาะระเบียบ เป็นคนตรง มีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ชีวิตต้องทำงานหนัก และต้องทำงานทุกอย่างด้วยตัวของตัวเอง จึงเกิดความเครียดได้ง่าย

1.2.3.2 เป็นคนใจร้อน รุนแรง ก้าวร้าว ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ คนประเภทนี้อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้มาก มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาด้วย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

1.2.3.3 เป็นคนต้องพึ่งพาผู้อื่น คนประเภทนี้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าทำอะไรด้วยตัวเอง ต้องอาศัยความคิด คำแนะนำและกำลังใจจากผู้อื่น ทำให้มีความวิตกกังวลมองอนาคตด้วยความหวาดหวั่นอยู่เสมอ เกิดความเครียดเป็นประจำ

2. สาเหตุภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ นอกตัวคน เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด ซึ่งได้แก่

2.1 การสูญเสียสิ่งที่รัก ได้แก่ การสูญเสียคนรัก ของรัก ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ถูกลดตำแหน่ง ธุรกิจล้มละลาย

2.2 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต พบว่า ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตทุกคนจะมีจิตใจแปรปรวน (Psychological imbalance) ทำให้เกิดความเครียดไม่มากนักน้อย ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ได้แก่ เข้าโรงเรียนครั้งแรก ทำงานครั้งแรก สมรสใหม่ ๆ มีบุตรแรก วยหมดประจำเดือน ปลดเกษียณอายุใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องปรับตัว

ก็เป็นสาเหตุของความเครียดชนิดหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันโดยไม่ได้คาดคิดหรือไม่ ได้เตรียมตัวไว้ก่อน เช่น การย้ายงาน การย้ายที่อยู่ เป็นต้น

2.3 ภัยอันตรายต่าง ๆ ที่คุกคามชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือภัยธรรมชาติ เช่น อยู่ในถิ่นที่มีโจรผู้ร้ายชุกชุม ถูกขู่ทำร้ายร่างกาย อยู่ในสนามรบ น้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน ภาวะดังกล่าว ทำให้เกิดความกดดันบีบคั้นจิตใจอย่างรุนแรง เกิดความเครียดอย่างรุนแรงได้

2.4 ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ขาดความปลอดภัยในที่ทำงาน งานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ไม่พอใจ มองไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่

2.5 ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจน เป็นหนี้สิน ทำให้เกิดการเจริญเติบโตไม่สมบูรณ์ ขาดอาหาร เรียนได้ไม่เต็มที่ อยู่ในชุมชนแออัด ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ทำให้เกิดความกังวล หวาดกลัว คิดมาก บีบคั้นจิตใจจะเกิดความเครียดได้

2.6 สภาพของสังคมเมือง มีคนหลังไหลเข้ามาอยู่ หางานทำในเมืองมากขึ้นเรื่อย ๆ อยู่อย่างแออัดยัดเยียด ชีวิตต้องแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น การเดินทางไปไหนมาไหนไม่สะดวกเพราะการจราจรติดขัด ชีวิตครอบครัวไม่อบอุ่น ต่างคนต่างอยู่ ขาดอากาศบริสุทธิ์ หายใจ สภาพดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดได้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2540 : 3) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดเป็น 3 ประการ คือ

1. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวว่าจะไม่ได้ดังหวัง กลัวจะไม่สำเร็จ หนักใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตัวเองต้องทำสิ่งที่ยากเกินความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้า กับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เป็นต้น

2. สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนวัย การแต่งงาน การตั้งครรภ์ การเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายที่อยู่ การเสียคนรัก เป็นต้น

3. สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ การเจ็บไข้ไม่สบายที่ไม่รุนแรง ตลอดไปจนถึงการเจ็บป่วยโรคที่รุนแรง และเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดมี 2 ประการ ดังนี้

1. สาเหตุทางด้านร่างกาย ได้แก่ อุณหภูมิของอากาศร้อนหรือหนาวจัด เสียง แสง การเคลื่อนไหว ขบวนการของโรค การเป็นไข้ การผ่าตัด อวัยวะของร่างกายทำหน้าที่มากหรือน้อยเกินไป ความเจ็บปวด พัฒนาการไม่สมวัย เป็นต้น

2. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ การฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬา หรือความรู้สึกไม่เป็นสุขอื่น ๆ ความคาดหวังของผู้อื่นต่อพฤติกรรม การไม่เป็นที่ยอมรับ หรือการแยกจากกันของคนที่ยรัก ความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เป็นต้น

2.5 ระดับความเครียด

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดได้จัดแบ่งระดับความเครียดไว้หลายท่าน ดังนี้

จารุวรรณ จักขุจินดา (2537 : 21) แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความเครียดที่เกิดตามปกติในชีวิตประจำวัน (Day to day stress) ความเครียดในระดับนี้ทำให้บุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติ และใช้พลังงานในการปรับตัวน้อย ในที่สุด เช่น การเดินทางในสภาพการจราจรติดขัด การใช้ชีวิตแบบรีบเร่ง การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป ความเครียดระดับนี้มีน้อยมากและหมดไปในเวลาอันสั้น และไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต

ระดับที่ 2 ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม เช่น การสัมภาษณ์งาน การพบเหตุการณ์สำคัญในสังคม เป็นต้น ความเครียดระดับนี้มีน้อยและสิ้นสุดลงในระยะเวลาเพียงวินาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น

ระดับที่ 3 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress) ความเครียดในระดับนี้รุนแรงกว่าในระดับที่ 1 และ 2 อาจปรากฏอยู่เป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเข้าทำงานใหม่ การทำงานหนัก การเจ็บป่วยที่รุนแรง สภาพจะเช่นนี้จะทำให้บุคคลอาจจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีการแสดงออกทางอารมณ์เพื่อลดความเครียด ความเครียดระดับนี้จะเกิดขึ้นเป็นชั่วโมง หลาย ๆ ชั่วโมง หรืออาจเป็นวัน

ระดับที่ 4 ความเครียดระดับสูงหรือรุนแรง (Severe stress) เกิดจากสถานการณ์ที่คุกคามยังคงดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลเกิดความเครียดสูงขึ้น ความเครียดระดับนี้ทำให้บุคคลเกิดความล้มเหลวในการปรับตัว เช่น ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดการทำงาน ไม่สนใจครอบครัว ความเครียดระดับนี้อาจเกิดเป็นสัปดาห์ เป็นเดือนหรือเป็นปี

สรุปได้ว่า ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนองหรือความต้องการของสิ่งแวดล้อม ไม่สมดุลกับความต้องการ หรือความสามารถของบุคคล ซึ่งมีผลต่อระบบต่างๆในร่างกาย และมีผลต่อจิตใจ ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว (Family Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกจะได้รับความรัก การดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย มั่นใจในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม ถ้าครอบครัวสมบูรณ์ด้วยระเบียบและคุณธรรมอันดีแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะอยู่ในสภาพสมาชิกที่ดีของสังคมที่ใหญ่ขึ้นตามลำดับความสัมพันธ์ของวัยชีวิตที่มากขึ้น ครอบครัวจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่

มีอิทธิพลต่อพัฒนาการมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมประการแรกที่มนุษย์จะต้องมีความสัมพันธ์ด้วย ตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งอิริคสัน (ประมาญ ดิคกินสัน. 2524 : 264) เชื่อว่าในช่วงวัยทารกตอนต้น ตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงประมาณหนึ่งขวบ ถ้ามารดารักใคร่อุ้มชู และตอบสนองความต้องการของเด็กดี ย่อมต้องสร้างความรู้สึกไว้วางใจในโลกและสิ่งแวดล้อมขึ้นในใจเด็กได้แต่ตรงกันข้าม ถ้าเด็กถูกเลี้ยงดูอย่างปล่อยปละละเลย ทอดทิ้งและขาดความรัก ย่อมทำให้เด็กไม่ไว้วางใจในโลกที่ตนเองอยู่รวมทั้งผู้คนรอบตัวด้วย เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะมีหวาดระแวงไม่ไว้วางใจใคร มีพัฒนาการไม่สมวัย จนกระทั่งเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนปลายและวัยชรา ก็อาจจะมีปัญหาของโรคจิตโรคประสาทตามมาได้

ในการรณรงค์เกี่ยวเนื่องกับปีครอบครัวสากล พ.ศ.2537 องค์การสหประชาชาติได้ประสบความสำเร็จอย่างมากกับการให้นิยามคำว่า “ครอบครัว” และในที่สุดไม่สามารถให้นิยามได้เนื่องจากครอบครัวในแต่ละวัฒนธรรมมีความหมายแตกต่างกันออกไป และภายในแต่ละวัฒนธรรมก็มีความแตกต่างอีกมากมาย ทั้งนี้ เพราะสังคมซับซ้อนยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการยอมรับ “การเป็นครอบครัว” ในลักษณะต่างจากประเพณีดั้งเดิม และก็เป็นที่ยอมรับจากสังคมเฉพาะบางกลุ่มบางพวก อย่างไรก็ดี เพื่อแน่วแน่ว่าความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับครอบครัว จึงอาจให้ความหมายกว้างไว้ว่า ครอบครัว คือ “กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจในการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและทางสายโลหิต ครอบครัวบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นช้อยกเว้นบางประการจากดังกล่าวก็ได้” จากรายงานพิธีเปิดครอบครัวสากลและการประชุมสมัชชาแห่งชาติครอบครัว 2537 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี (2537 : 49)

3.2 ลักษณะของครอบครัวที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี

สายสุรี จุติกุล (2542 : 13 - 24) ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2537 : 29 - 38) และ สุนน อมรวิวัฒน์ (2537 : 55 - 57) มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงความรักและความผูกพันกันในลักษณะต่อไปนี้

1. ต้องเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรต่อกัน การเอาใจใส่ในที่นี้ หมายถึง การดูแลสุขภาพของกันและกัน อาหารการกิน การเล่าเรียนของบุตร ความสะอาด การใช้จ่ายเงินทอง การเดินทางไปทำงานหรือไปโรงเรียน ความทุกข์และความสุขที่ต้องการระบาย เป็นต้น ต้องรู้จักคนที่รักเรา สามัคคีปรองดองรู้จักและเข้าใจกันให้ดี สำหรับบุตร บิดา มารดา ก็ต้องเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับบุตร อุปนิสัยบุตร รู้ว่าบุตรชอบหรือไม่ชอบอะไร จุดเด่น จุดด้อยเป็นอย่างไรทุกคนในครอบครัว จะต้องปรับความรู้จักซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้มีการตอบสนองที่ดีต่อกันและกัน

2. ต้องเคารพซึ่งกันและกัน การเคารพในที่นี้ หมายถึง การเคารพที่มาจากใจ การเคารพในลักษณะนี้มีพฤติกรรมแสดงออกได้หลายอย่าง เช่น การฟังกัน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การเกรงใจกัน เช่น บุตรเกรงใจบิดามารดา บิดามารดาก็ต้องรู้จักเกรงในบุตร ความเกรงใจนี้รู้สึกว่ามีคุณค่าและจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีขึ้น ต้องมีความรับผิดชอบ การมีความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับความผิดหรือความชอบ การไม่รับผิดชอบต่อบิดามารดาและความไม่ถูกต้อง การเป็นต้นแบบที่ไม่ดีก็เป็นการแสดงความไม่รับผิดชอบต่อ การละเลยหรือละเมิดสิทธิของเด็ก สิทธิของบิดามารดา สิทธิของผู้สูงอายุหรือผู้พิการ ก็เป็นการไม่รับผิดชอบต่อ มีบุตรแล้วไม่เลี้ยง มีบิดามารดาสูงอายุแล้วไม่เลี้ยง เป็นต้น ต้องมีความไว้วางใจกัน ความไว้วางใจเป็นรากฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพในครอบครัว ความไว้วางใจควรมีต่อกันทั้งทางกายและทางใจ จะช่วยให้คนในครอบครัวมีความสบาย ไร้กังวล หรือความกลัว เป็นที่พึ่งพาได้ ครอบครัวใดที่ไม่ได้สร้างรากฐานที่ดีในเรื่องของความไว้วางใจ บุคลิกภาพของผู้เยาว์ในครอบครัวอยู่ในสภาพของการขาดความไว้วางใจ อาจนำไปสู่ภาวะของการเป็นคนก้าวร้าว เก็บกดหรือมีปมด้อย

3. ต้องให้กำลังใจกันและกัน การให้กำลังใจก็คือการให้พลังแก่สมาชิกในครอบครัว ให้ดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข การให้กำลังใจอาจเป็นคำพูดและท่าทางที่ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อทำสิ่งที่ถูกต้อง แนะนำแนวทางในการหาทางออกเมื่อไม่มีปัญหา ไม่ดูว่าหรือกล่าวโทษว่าเป็นความผิด

4. ต้องให้อภัยกันและกัน สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันหลายคน ต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้างไม่มากก็น้อย ถ้ามีความรักอยู่ก็อภัยกันได้ยกโทษให้ ในครอบครัวที่บุตรประพฤติผิด บิดามารดาก็ไม่ควรจดจำความผิดนั้นแล้วนำไปต่อว่าบุตรในโอกาสต่อ ๆ ไป เพราะเมื่อบุตรได้รับฟังความผิดของตนอยู่เสมอก็จะเกิดความโกรธ ความไม่สบายใจ และอาจนึกไปว่า บิดามารดาไม่รักตน ต้องรู้จักสื่อสารในครอบครัว การสื่อสารในครอบครัวควรจะใช้ปิยะวาจา ระหว่างสามีภรรยา บิดามารดากับบุตร การสื่อสารอาจจะมีทั้งรูปแบบที่ใช้ภาษาและภาษาท่าทาง ภาษาพูด การเขียน ฯลฯ การดำเนินกันก็ทำได้แต่ควรเป็นคำหนึ่งที่ใช้อภัยคำที่น่าฟัง

5. ต้องใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ สมาชิกในครอบครัวควรหาเวลาอยู่ด้วยกัน ตามไถ่สารทุกข์สุกดิบระหว่างกัน ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มี มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น ไปเที่ยวทางไกล ไปเที่ยวสวนสาธารณะ รับประทานอาหารพิเศษร่วมกัน ไปเยี่ยมญาติ เป็นต้น ต้องมีการปรับตัวตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงของบุคคลในครอบครัว สภาพของครอบครัวและสภาวะของสมาชิกมีได้อยู่นิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น บุตรที่เกิดใหม่เป็นทารก ก็จะเติบโตและมีพัฒนาการตามวัยอันเหมาะสม บิดามารดาจะต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของบุตร ตัวของบิดามารดาเองก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัย ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวจะต้องตระหนักในเรื่องความเปลี่ยนแปลงนี้และปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ในฐานที่ตัวเองเปลี่ยนแปลงไป และปรับตัวในฐานที่จะต้องสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของคนอื่น

6. ต้องรู้จักภาระหน้าที่ในครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอยู่ร่วมกันในครอบครัวต่างคนต่างมีบทบาทและหน้าที่ ทั้งบทบาทหน้าที่ต่อตนเอง และต่อสมาชิกในครอบครัว ซึ่งบทบาทและหน้าที่เหล่านี้เกิดจากความคาดหวังของตนเองและความคาดหวังของแต่ละคนในครอบครัว ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวจะต้องตกลงกันให้ได้ว่าเรื่องต่าง ๆ ที่จะบริหารครอบครัวให้เป็นปกติสุขนั้น เป็นเรื่องของใครในสัดส่วนอย่างไร ร่วมกันอย่างไร

7. มีความใกล้ชิดทางสัมผัส การสัมผัส เช่น การกอดกันโอบกั้นบ้าง เกี้ยวเล่นหรือหอมแก้มกันในครอบครัว เป็นการแสดงความรักความอบอุ่นตามธรรมชาติของคน แต่การแสดงออกควรกระทำกันในครอบครัวระหว่างคนใกล้ชิดและแสดงความใกล้ชิดจริง ๆ เช่น เมื่อบุตรเล็ก ๆ เป็นทารก บิดามารดาก็ควรเอามาบออด มาจูบ เพื่อแสดงความรักและให้ความอบอุ่น และเพิ่มความมั่นใจให้แก่บุตร แต่เมื่อบุตรโตขึ้นก็อาจจะห่างไป

อัมเบอร์สัน (Umberson, 1992 : 664) ให้ความเห็นว่า สัมพันธภาพในครอบครัวจะมั่นคงได้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. สัมพันธภาพในครอบครัวจะต้องยั่งยืนและขยายใหญ่
2. บุตรควรมีความสัมพันธ์ต่อบิดามารดา
3. สังคมจะยกย่องครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดี
4. ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดี สมาชิกในครอบครัวจะเกิดความรู้สึกมีคุณค่า

และเจตนาที่ดีต่อสังคม

5. ความผูกพันระหว่างบิดามารดาและบุตร ต้องมีความเกี่ยวข้องกันตลอดเวลา อาจกล่าวสรุปได้ว่า สัมพันธภาพภายในครอบครัวที่ดีจะเป็นพื้นฐานขั้นสูงของครอบครัวที่ส่งผลต่อสังคม โดยสมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือห่วงใยอาทรต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขภายในครอบครัวและเป็นพื้นฐานทางอารมณ์ที่ดีแก่สมาชิก โดยเฉพาะบุตรจะมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามวัย และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ด้วย

ครอบครัวเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวนหนึ่งมาอยู่ด้วยกัน มีสัมพันธภาพเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง และระหว่างคุณลักษณะของสมาชิกที่มาอยู่ด้วยกัน สมาชิกในครอบครัวโดยทั่วไป หมายถึง พ่อแม่และลูกเป็นส่วนใหญ่ พ่อแม่และลูกจึงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของครอบครัว และเชื่อมโยงกันเป็นระบบด้วยสัมพันธภาพ ซึ่งก็คือ การปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลในครอบครัวนั่นเอง (กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ, 2526 ; อ้างอิงจาก Schiamberg, 1988 : 313 ; citing Hall & Fagen, 1956)

สัมพันธภาพระหว่างกันของบุคคลในครอบครัวถือเป็นความสัมพันธ์กันทางบทบาท คือ สมาชิกที่มามีความสัมพันธ์กันนั้นไม่มีโอกาสเลือกที่จะสัมพันธ์กัน เมื่อลูกคลอดออกมาจะต้องเกิดความสัมพันธ์กันขึ้นระหว่างพ่อแม่กับลูก ซึ่งเป็นไปตามบทบาททางสังคม อย่างไรก็ตามบุคคลโดยทั่วไปยังมองสัมพันธภาพในครอบครัวว่า เป็นสัมพันธภาพแบบใกล้ชิด (Close

Relationship) โดยพิจารณาจาก ระดับความเข้มข้นในการผูกพันกัน (Intensity) ความคุ้นเคยสนิทสนมกัน (Intimacy) ความเชื่อถือไว้วางใจกัน (Trust) และการเข้าไปเกี่ยวข้องกัน (Commitment) (Fisher. 1987 : 247) ถึงแม้ว่ายังมีครอบครัวอีกหลาย ๆ ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพกันอย่างห่างเหิน แต่คาดหวังว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีการพัฒนาการให้มีสัมพันธภาพที่ผูกพันอย่างมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

กุลวรรณ วิทยาวาสฺรฺจ (2526 : 5 - 7) กล่าวถึงความหมายของสัมพันธภาพในครอบครัวไว้ว่า สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่พ่อ และ/หรือ แม่ ปฏิบัติต่อลูก พฤติกรรมที่ลูกปฏิบัติต่อพ่อ และ/หรือ แม่ และพฤติกรรมที่พ่อและแม่ปฏิบัติต่อกัน โดยได้จำแนกพฤติกรรมที่แสดงถึงสัมพันธภาพในครอบครัว ไว้ดังนี้

1. การพักผ่อนร่วมกันในครอบครัว หมายถึง การที่พ่อแม่และลูกได้มีกิจกรรมร่วมกันในการพักผ่อนหย่อนใจเมื่อมีเวลาว่าง
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ หมายถึง การที่ลูกได้มีส่วนร่วมกับพ่อแม่ในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้เกี่ยวกับทุกข์สุข ความลับในเรื่องต่าง ๆ ของพ่อแม่ เช่น ปัญหาการเงิน ปัญหาการงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุตรหลานได้มีส่วนร่วมกับพ่อแม่ในการตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ภายในบ้าน เช่น การจัดระเบียบกฎเกณฑ์ภายในบ้าน
4. การเห็นชอบของพ่อแม่ หมายถึง พฤติกรรมที่พ่อแม่แสดงต่อลูกในลักษณะของการเห็นด้วยกับการกระทำ และความคิดเห็นของลูก เช่น การไม่ปฏิเสธข้อเสนอนะ ข้อคิดเห็น หรือการกระทำต่าง ๆ ของบุตร
5. ความรักความห่วงใยของพ่อแม่ หมายถึง พฤติกรรมของพ่อแม่ที่ลูกรับรู้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงความรัก ความห่วงใยที่มีต่อบุตร เช่น การช่วยเหลือคล้อยตามปัญหาต่าง ๆ การให้ความเป็นกันเองกับลูก
6. ความไว้วางใจของพ่อแม่ หมายถึง พฤติกรรมของพ่อแม่ที่แสดงถึงความไว้วางใจในตัวลูกว่า สามารถปฏิบัติตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
7. การที่พ่อแม่เห็นด้วยกับกิจกรรมของเพื่อน ๆ ของลูก หมายถึง พฤติกรรมของพ่อแม่ที่แสดงถึงการเห็นด้วยกับการที่ลูกไปมีกิจกรรมกับเพื่อน ๆ โดยที่ไม่ขัดขวาง หรือเป็นอุปสรรคหรือแสดงออกถึงความไม่ไว้วางใจในการไปร่วมกิจกรรม
8. การที่บุตรยอมรับเกณฑ์มาตรฐานของพ่อแม่ หมายถึง การที่ลูกแสดงพฤติกรรมยอมรับมาตรฐานพฤติกรรม และมาตรฐานการดำรงชีวิตของพ่อแม่ เช่น เห็นด้วยกับความคิดเห็นของพ่อแม่ในด้านการเรียน การทำงาน ค่านิยม ทัศนคติ และยินยอมกระทำตามเกณฑ์ที่พ่อแม่กำหนดด้วยความยินดี

9. ความรักและความเคารพของลูกที่มีต่อพ่อแม่ หมายถึง พฤติกรรมของลูกที่แสดงต่อพ่อแม่ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความรักและเคารพต่อพ่อแม่ โดยการเชื่อฟังพ่อแม่ ไม่ขัดใจ ไม่ทำให้พ่อแม่เสียใจ

10. การไม่มีข้อกำหนดมากเกินไป หมายถึง การที่พ่อแม่ไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นการกำหนด หรือจำกัดความประพฤติของลูกมากเกินไป

11. การไม่เข้มงวดกวดขันเกี่ยวกับระเบียบวินัยมากเกินไป หมายถึง การที่พ่อแม่ไม่แสดงการกระทำใด ๆ ที่สื่อแสดงถึงความเข้มงวดในระเบียบวินัย เช่น การลงโทษอย่างรุนแรง การไม่ยืดหยุ่นในระเบียบวินัย การบังคับให้ลูกปฏิบัติตามระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงถึงความพร้อม

12. การไม่ปกป้องคุ้มครองมากเกินไป หมายถึง พฤติกรรมที่พ่อแม่แสดงต่อลูกอย่างไม่ปกป้องคุ้มครองมากเกินไป หรือไม่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เหมือนหนึ่งลูกไม่มีความสามารถดูแลตนเองได้ หรือเหมือนลูกเป็นเด็กเล็ก ๆ

13. การที่พ่อแม่ไม่คอยย้ำเตือนถึงความสำเร็จมากเกินไป หมายถึง พ่อแม่ไม่คอยย้ำเตือน หรือรบเร้าให้ลูกได้รับความสำเร็จในการทำงานมากเกินไป เช่น ไม่เคี่ยวเข็ญให้ลูกกระทำการต่าง ๆ มากเกินไป

14. การยินดีให้กำลังใจเพื่อความสำเร็จ หมายถึง การที่พ่อแม่ให้กำลังใจ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ลูกประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน ทั้งการกระทำและด้วยคำพูด

15. ความกลมเกลียวของพ่อแม่ หมายถึง พฤติกรรมที่พ่อแม่กระทำต่อกันในลักษณะที่ไม่มีความขัดแย้งซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีความรักใคร่สามัคคี ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน

นอกจากนี้ ก่อ สวัสดิ์พานิชย์ (2518 : 166 - 171) ได้เสนอแนะวิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวไว้ โดยกล่าวว่า สัมพันธภาพในครอบครัวจะดีได้ บุคคลในครอบครัว จะต้องปฏิบัติต่อกัน ดังนี้

1. การมองเห็นความสำคัญของครอบครัว ถ้าสมาชิกของครอบครัวแต่ละคนให้ความสำคัญกับบทบาทนอกครอบครัวมากกว่าบทบาทในครอบครัว สมาชิกย่อมมีความผูกพันกับครอบครัวน้อยลง ดังนั้น การมองเห็นความสำคัญของครอบครัว โดยคิดว่าเป็นศูนย์กลางของชีวิต ทุกคนในครอบครัวรู้จักเสียสละเวลาสนใจ และกำลังอย่างอื่นให้แก่ครอบครัวได้มากขึ้น ครอบครัวก็จะมีความอบอุ่นและเป็นที่พึ่งของสมาชิกได้อย่างสมบูรณ์

2. การพยายามเข้าใจในทัศนคติของผู้อื่น การจะสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวให้ดีขึ้นได้ จะต้องมองเห็นความจำเป็นของการศึกษาทัศนคติของสมาชิกคนอื่นในครอบครัว ถ้าพ่อแม่มีความสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมบางอย่างของลูกที่เป็นวัยรุ่น พ่อแม่ไม่ควรรีบลงความเห็นว่าลูกของตนประพฤติตนไม่ถูกต้องในทันทีทันใด ส่วนตัวลูกเองก็เช่นกัน ไม่ควรจ้องมองพ่อแม่

ว่าเป็นคนแก่ที่มีความคิดล้าสมัย ควรจะทำความเข้าใจในพฤติกรรมที่พ่อแม่แสดงต่อตน และมีความเห็นอกเห็นใจพ่อแม่ให้มากขึ้น

3. การพิจารณาปัญหาของครอบครัวร่วมกัน ถ้าสมาชิกในครอบครัวได้พยายามศึกษาธรรมชาติของผู้อื่น และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตามสมควรแล้ว สมาชิกในครอบครัวก็จะสามารถร่วมปรึกษาหารือกันได้มากขึ้น การที่ทุกฝ่ายในครอบครัวร่วมกันแก้ไขปัญหาดัง ๆ มีการปรึกษาหารือกันถึงเรื่องที่เป็นปัญหา และเรื่องที่อาจก่อให้เกิดปัญหา จะทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสามัคคีรักใคร่กัน และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดัง ๆ ลุกลามไปมากขึ้นด้วย

4. การพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน การพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน จะทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสนิทสนมกันมากขึ้น วิธีการพักผ่อนหย่อนใจกระทำได้หลายวิธี เช่น การเล่นกีฬา การรับประทานอาหารนอกบ้านร่วมกัน การทัศนศึกษา หรือทำงานอดิเรกบางอย่างด้วยกัน เป็นต้น ซึ่งข้อสำคัญ คือ สมาชิกทุกคนในครอบครัวจะต้องได้รับความสุขจากการพักผ่อนหย่อนใจนั้นด้วย

5. การสร้างความสนิทสนมในครอบครัวด้วยวิธีอื่น นอกเหนือจากการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันแล้ว ครอบครัวอาจทำความสนิทสนมกันได้ด้วยวิธีอื่น เช่น การไต่ถามและพูดคุยกัน นอกจากจะทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้เรื่องของกันและกันแล้ว ยังทำให้เกิดความสนิทสนมกันด้วย

ถ้าสมาชิกของครอบครัวปฏิบัติต่อกันได้ในทั้ง 5 ข้อที่กล่าวมานี้ จะทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวดีขึ้นอย่างไม่มีข้อสงสัย แต่ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติ ถ้าเพียงให้ฝ่ายหนึ่งกระทำเพียงฝ่ายเดียว ในขณะที่ตัวเองไม่ยอมกระทำ สัมพันธภาพที่ดีก็ย่อมไม่เกิดขึ้นเช่นกัน

ฟาร์เมอร์และคนอื่น ๆ (Farmer & others. 1984 : 20 - 24) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดไว้ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัวดังนี้ ความเครียดนอกจากจะเกิดจากสาเหตุจากตัวบุคคล เงิน อาชีพแล้วยังเกิดจากสาเหตุจากสัมพันธภาพ เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน กลุ่มสมรส เพื่อน

สรุปได้ว่าสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี ทำให้สุขภาพจิตดี การมีสุขภาพจิตดีทำให้ไม่เกิดความเครียดและทำให้เรามีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และความเครียดยังเกิดจากสัมพันธภาพในครอบครัวได้อีกด้วย

4. เอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน

อาร์โนลด์ (Arnold. 1980 : 297 - 298) กล่าวว่าสัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นแหล่งสำคัญทั้งในด้านสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ในการทำงานบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลของความสัมพันธ์นี้จะมีผลต่อความรู้สึกของบุคคล เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานในแต่ละวัน ซึ่งตามแนวคิดนี้สัมพันธภาพในหน่วยงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่สำคัญใน 3

ลักษณะ คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

4.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

อารี เพชรสุด (2530 : 11) กล่าวถึง ความสัมพันธ์อันดีของผู้ร่วมงานว่า นอกจากความรู้ความสามารถด้านงานแล้วยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้ว การทำงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ การเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เพียงแต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารจะอยู่ได้นานเพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองว่า ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเราเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับเราจะทำให้ตัวเราเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจเกิดกำลังใจอยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากเราร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน จะมีความรู้สึกเบื่องานไม่อยากจะทำงาน ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน

คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ดีที่มีผู้อุยกักร่วมงานด้วย วิจิตร อาวะกุล (2528 : 179) ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทัพพี้อง สำหรับการทำงานอยู่กับคนหลายคนก็มีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกันไม่เข้าใจกัน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น ควรปฏิบัติดังนี้

1. ยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตใจต่อบุคคลอื่น ทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อนการขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่อยากจะร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ

2. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควรทำเป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรม เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุ คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องแสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้ง ในน้ำใจไมตรีของเราและเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้างในหมู่เพื่อนต้องให้มีความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ

4. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานทุกคนทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ทำให้เพื่อนมีความสุขสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาใน ตัวเรา

5. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง ไม่เอาเปรียบไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียวเป็นการ เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

6. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร การวิสาสะทำให้เกิดความเป็นญาติ การทำงานกับเพื่อนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะกระทบกระทั่งขัดแย้งไม่เข้าใจกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใฝ่ตามทุกข์สุข ซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กร ประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อาวะกุล (2528 : 182 - 187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกันไม่เข้าใจกัน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนนั้น ควรปฏิบัติ ดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อนหรือเข้าหาเพื่อนก่อน เป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้คนอื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่น ทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความคิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่ยอมรับร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันในความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคหวัตถุ คือ " อุตถจริยา" ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อนเพื่อจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป
8. ฟังความเห็นของเพื่อน ๆ บ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน โดยฟังเขาแสดงความคิดเห็นบ้าง ในหมู่เพื่อนต้องให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ ที่เสนอแนะและการให้การให้คำแนะนำบ้าง

9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน ต้องใช้มุทิตาจิต ความพลอยยินดีเข้ามาเป็นสิ่งที่แก้หรือขจัดออกไป

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ พอใจ และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ถ้าสัมพันธภาพดีต่อกันก็จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างครูและเพื่อนร่วมงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

4.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler & Garcia. 1987 : 52)

พิฟฟีเนอร์ และ เฟลส์ (Pfiffner & Fels. 1967 : 4) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังบังคับหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมที่จะเกื้อกูลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมดุล เขายังเน้นไว้ว่าสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือผู้บังคับบัญชา จะต้องระลึกไว้เสมอว่าต้องไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ เพราะจะทำให้การตัดสินใจผิดไปจากที่ควรจะเป็น และต้องเอาข้อเท็จจริงมาพิจารณาในการตัดสินใจด้วย

ฟิดเลอร์ เชเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemer & Morhar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สถานภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

ฮัทซ์ (Hatz, 1976 : 4 - 7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความร่วมมือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป

4. ใ่วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของคน

5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติ

ภารกิจ

6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ชะลอ ธรรมศิริ (2516 : 30) เสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องไม่เบียดบังผลประโยชน์หรือความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการ

เลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง หากกระทำไดเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะได้รับความรักเป็นการตอบแทน

ในทำนองเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องเรียนรู้มาตรฐานการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร มีความสำคัญที่จะสามารถก่อให้เกิดความเครียดความไม่สบายใจต่อครูถ้าครูกับผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน แต่ถ้ามีสัมพันธภาพ ที่ดีก็จะก่อให้เกิดพลังและมีกำลังใจในการทำงาน

จากเอกสารเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว ฟาร์เมอร์และคนอื่นๆ (Farmer & others. 1984 : 20 - 24) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดไว้ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัวดังนี้ ความเครียดนอกจากจะเกิดจาก สาเหตุจากตัวบุคคล เงิน อาชีพแล้วยังเกิดจากสาเหตุจากสัมพันธภาพ เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน ซึ่งคำกล่าวนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด ในเรื่องของสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ทั้งด้านสัมพันธภาพในการทำงานและสัมพันธภาพในครอบครัวสามารถทำให้เกิดความเครียดได้รวมถึงปัจจัยทางชีวสังคมเป็นเหตุให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศและในประเทศ

5.1 สัมพันธภาพในครอบครัว

5.1.1 สัมพันธภาพในครอบครัวกับลักษณะส่วนบุคคล

5.1.1.1 สัมพันธภาพในครอบครัวกับเพศ

จากงานวิจัยของ เมลิซซา,แอน และซูซาน (Melissa R. Fortner, Ann C. Crouter, & Susan M. McHale. 2004 : 530 - 538) เกี่ยวกับการทำงานของพ่อแม่กับคุณภาพในความสัมพันธ์ของครอบครัวที่มีต่อเด็กวัยรุ่น กล่าวว่า จำนวนชั่วโมงในการทำงานของพ่อ มีความสัมพันธ์ทางลบต่อสัมพันธภาพของพ่อกับบุตรวัยรุ่น แม้มีความสัมพันธ์ในครอบครัวมากกว่าพ่อ เพราะการบ่งชี้ทางวัฒนธรรมบ่งชี้ว่าแม่ต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องภายในบ้าน และการทำงานใน

บ้านมากกว่าพ่อ ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานของแม่ไม่มีผลต่อสัมพันธภาพกับบุตรวัยรุ่น จากงานวิจัยนี้พบว่าแม่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวมากกว่าพ่อ อาจกล่าวได้ว่าแม่มีความผูกพันในครอบครัวมากกว่าพ่อจากความหมายของสัมพันธภาพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 1170) แม่จึงมีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีและมีส่วนในการดูแลบุตรมากกว่าพ่อ โดยมองจากการสืบทอดทางวัฒนธรรมที่บ่งชี้ไว้

จากงานวิจัยของนภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532) ได้ทำการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สูงอายุ จำนวน 3,252 คน พบว่าผู้สูงอายุใน 10 คน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางจิตใจ และพบว่าผู้สูงอายุหญิง มีปัญหาทางจิตใจมากกว่าผู้สูงอายุชาย ร้อยละ 19 ของผู้สูงอายุหญิงกล่าวว่า รู้สึกเหงา เป็นปัญหามากสำหรับตน เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 17 ของผู้สูงอายุชายที่รายงานเช่นนั้น และร้อยละ 14 ของผู้สูงอายุหญิงเปรียบเทียบกับร้อยละ 13 ของผู้สูงอายุชาย ที่กล่าวว่าไม่เป็นที่ต้องการของใคร เป็นปัญหามากสำหรับตน ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุหญิงรายงานว่ารู้สึกเหงา ไม่เป็นที่ต้องการของใครมากกว่าผู้สูงอายุชายนั้น แสดงให้เห็นว่าเพศที่ต่างกัน จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ต่างกัน อันมีผลทำให้ภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันด้วย ซึ่งสามารถนำไปสู่การมีสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกันอีกด้วย และผู้สูงอายุเพศหญิงมีความรู้สึกเหงา ไม่เป็นที่ต้องการของใครมากกว่าผู้สูงอายุเพศชาย น่าจะสรุปอ้างอิงได้ว่าผู้สูงอายุ เพศหญิงต้องการที่พึ่งหรือบุคคลใกล้ชิดที่ใกล้ชิด เอาใจใส่ดูแล และความผูกพันมากกว่าผู้สูงอายุเพศชาย สัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดความใกล้ชิดอบอุ่น ดังนั้นเพศหญิงจึงน่าจะต้องการใกล้ชิด มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในบ้านมากกว่าเพศชาย เนื่องจากต้องการเป็นที่ต้องการ และ ไม่ต้องการความรู้สึกเหงา

จากงานวิจัยดังกล่าวน่าจะพอสรุปได้ว่าเพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าเพศชาย เนื่องจากการบ่งชี้ทางวัฒนธรรมและ ความต้องการที่พึงในชีวิต ต้องการการเอาใจใส่ และต้องการความสนใจแลมากกว่าชาย จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นว่า เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าเพศชาย

5.1.1.2 สัมพันธภาพในครอบครัวกับอายุ

แมสแลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก นั่นเป็นเพราะอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นได้สะสมประสบการณ์ของการทำงาน มีวุฒิภาวะ สุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่า ซึ่งผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี จะมีวุฒิภาวะมากกว่าผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี จึงมีความเครียดน้อยกว่าและ มีการปรับตัวกับสภาวะแวดล้อม ดีกว่ารวมถึงสภาวะแวดล้อมที่บ้านด้วย

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523 : 42 - 46) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อย ครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานมาก มีสุขภาพจิตดีกว่าคนที่ประสบการณ์การทำงานน้อย จากงานวิจัยนี้สุขภาพจิตมีผลกับการปรับตัวทั้งในบ้านและนอกบ้าน ซึ่งหากครุมีสุขภาพจิตดีก็จะปรับตัวได้ดี ส่งผลให้สัมพันธภาพในครอบครัวดีอีกด้วย

อัมพร โอตระกูล และเจตสันต์ แต่งสุวรรณ (2525 : 18) ทำการศึกษาความเครียดของตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจที่อายุแตกต่างกันเล็กน้อย กลุ่มอายุ 20 - 29 ปี เป็นกลุ่มที่มีความเครียดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ จากงานวิจัยนี้ความเครียดยังส่งผลต่อการปรับตัว และสุขภาพจิตอีกด้วย ดังนั้นผู้ที่มีความเครียดมากกว่าย่อมปรับตัวได้ไม่ดีเท่ากับผู้ที่มีความเครียดน้อยกว่า และสัมพันธภาพในครอบครัวย่อมไม่ดีเท่ากับคนที่มีความเครียดน้อยกว่า หรือสุขภาพจิตดีกว่า

ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2534 : 12) ได้ทำการวิจัย เรื่องความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความเครียดต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุ กล่าวคือ กลุ่มอายุ 25 - 35 ปี มีความเครียดมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน ส่วนกลุ่มอายุ 35 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความเครียดระดับปานกลางจากงานวิจัยนี้ความเครียดยังส่งผลต่อการปรับตัว และสุขภาพจิตอีกด้วย ดังนั้นผู้ที่มีความเครียดมากกว่าย่อมปรับตัวได้ไม่ดีเท่ากับผู้ที่มีความเครียดน้อยกว่า และสัมพันธภาพในครอบครัวย่อมไม่ดีเท่ากับคนที่มีความเครียดน้อยกว่าหรือสุขภาพจิตดีกว่า

จากงานวิจัยดังกล่าว น่าจะสรุปได้ว่า กลุ่มคนอายุน้อยกว่าย่อมมีวุฒิภาวะน้อยกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าและการแก้ปัญหาจัดการกับปัญหายังไม่ดีเท่ากับผู้ที่มียุมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่า จึงน่าจะมีความเครียดมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า และส่งผลต่อสุขภาพจิตและการปรับตัวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดีไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ผู้ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของอายุ จะมีความแตกต่างเรื่องของในสัมพันธภาพในครอบครัวด้วย

5.1.1.3 สัมพันธภาพในครอบครัวกับสถานภาพสมรส

เดอจองเจียเวลด์ แคมฟูส และ ไดค์สตรา (Supanee. 1992 : 125 ; citing de Jong Giar veld Kamphuis and Dykstra. 1987 : 13-17) ได้ศึกษาความหว้าเหว่ของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้เป็นหม้ายจะหว้าเหว่มากกว่าผู้ที่ยังอยู่กับคู่สมรส เพศหญิงจะหว้าเหว่มากกว่าเพศชาย หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัว เมื่อเลิกหรือคู่ชีวิตจากไปสัมพันธภาพกับคนในครอบครัวจึงขาดหายไปส่งผลให้เกิดความหว้าเหว่

อัมพา วรวัณชัย (2532 : 127) ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของข้าราชการบำนาญ สังกัด กทม. ซึ่งอยู่ในและนอกชมรมผู้สูงอายุ พบว่า ข้าราชการบำนาญที่ยังอยู่กับคู่สมรสมีการปรับตัวดีกว่าข้าราชการบำนาญที่มีสถานภาพสมรส โสด หม้าย และหย่า ดังนั้นสถานภาพสมรสต่างกัน น่าจะมีผลให้สุขภาพจิตต่างกัน และสุขภาพจิตยังส่งผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอีกด้วย หากสุขภาพจิตดี สัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างจะดีไปด้วย ตรงกันข้าม

ถ้าสุขภาพจิตไม่ดี จะมีผลทำให้สัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างไม่ดีไปด้วย ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวไม่ดีอีกด้วย

ปราโมทย์ วังสะอาด (2530 : 123) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของ ผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของ ผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือผู้สูงอายุที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีสุขภาพจิตดีกว่าผู้สูงอายุโสด หม้าย หย่า เมื่อมีสุขภาพจิตดีย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีด้วย ดังนั้นสัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส

จากงานวิจัยดังกล่าวน่าจะสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสโสด น่าจะมีความเครียดมากกว่า และมีสุขภาพจิตที่น้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ ซึ่งมีความเครียดน้อยกว่า และสุขภาพจิต ดีกว่า เนื่องจากผู้ที่มีคู่จะมีกำลังใจและการสนับสนุนจากคู่ชีวิต และมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด

5.1.1.4 สัมพันธภาพในครอบครัวกับรายได้

จากงานวิจัยของสุรีย์ บุญญานพวงศ์ (2534 : 36) ได้ทำการศึกษาสภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมเมืองเชียงใหม่ โดยการศึกษารายการหนี้จากสภาพชีวิตของผู้สูงอายุ 3 ท่าน ที่มีความเหมือนและความแตกต่างกันโดยแยกวิเคราะห์แบบแผนการดำเนินชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลในครัวเรือนและเพื่อนบ้าน บทบาทสังคมและสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตปัจจุบัน ความหวังในอนาคต พบว่าแบบแผนในการดำเนินชีวิตของทั้ง 3 กรณีนั้นค่อนข้างคล้ายกัน ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีฐานะต่ำมีความสัมพันธ์กับบุตรหลานค่อนข้างห่างเหินกว่าผู้มีฐานะปานกลางและฐานะดี ผู้มีฐานะต่ำมักจะกังวลต่อการดำเนินชีวิตสูงกว่าทั้งยังมีปัญหาสุขภาพและการครอบครัว ขณะที่ผู้มีฐานะดีไม่ต้องมีอะไรเป็นห่วง

ฮัทชีสัน (Streib & Beck, 1980 : 941 ; citing Hutchison, 1975) ได้ทดสอบนัยสำคัญของสถานภาพสมรสที่มีต่อขวัญและความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำและยากจน พบว่ายิ่งผู้สูงอายุมีรายได้ต่ำเท่าไร การประเมินสภาพความสุขและความพึงพอใจก็ยิ่งต่ำมากเท่านั้น ความเปล่าเปลี่ยวและความกังวลจะยิ่งสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่ารายได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในชีวิต

จากงานวิจัยข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่าผู้ที่มีรายได้เหลือใช้และพอใช้ย่อมมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย เพราะผู้ที่มีรายได้น้อยขาดแคลนมีความกังวลและห่วงในเรื่องภาระในครอบครัว ขาดความสุขในชีวิต เกิดความเครียด และคิดมาก จึงห่างเหินกับครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีรายได้เหลือใช้และพอใช้

5.1.2 สัมพันธภาพในครอบครัวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ยี่สุน นันทโนทยา (2539 : 36) ได้กล่าวว่าครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความสนใจในอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพ และอาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวแปรหนึ่งในการผลักดันให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีหรือไม่ดีต่อคนรอบข้าง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

กุลวรรณ วิทยาวงศุจิ (2526 : 57 - 61) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพในครอบครัวและการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าความสัมพันธ์ .4534 นั่นคือ เด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวดี แต่ถ้ามีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดีก็จะปรับตัวไม่ดีไปด้วย ซึ่งงานวิจัยนี้จะนำมาเปรียบเทียบกับบุคคลในวัยทำงานได้ เนื่องจากเรื่องการปรับตัวสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ บุคคลที่มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ดี น่าจะเกิดจากการมีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี ทำให้มีกำลังใจในการเผชิญโลกภายนอกและต่อสู้ปัญหานั้นได้ ดังที่กิตติพัฒน์ นนทบุรีมະดูลย์ (2530 : 5 - 7) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีจะต้องมีสมรรถนะจัดการกับวิกฤตการณ์ในครอบครัวได้อย่างดี ครอบครัวที่สัมพันธ์กันอย่างมีคุณภาพ มักจะมีวิธีการที่ดีในการแก้ไขปัญหา หรือภูษถานการณ์ที่วิกฤตให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีเช่นเดิมได้ ทุกคนในคนในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้กับปัญหา ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันคลี่คลายปัญหาให้ได้ในที่สุด

จากงานวิจัยของเมลิสซา,แอน และ ซูซาน.(Melissa ,Ann & Susan. 2004 : 530 - 538) เกี่ยวกับการทำงานของพ่อแม่มีผลต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ของวัยรุ่น พบว่า จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีผลต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ในครอบครัวของพ่อแม่ ยิ่งพ่อแม่ใช้เวลาในการทำงานมากและทำงานล่วงเวลา จะทำให้ความสัมพันธ์ของครอบครัวลดน้อยลง และคุณภาพความสัมพันธ์ของพ่อแม่และบุตรน้อยลง เพราะการทำงานมาก ทำให้มีเวลาส่วนตัวน้อย และอาจเกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง เนื่องจากมุ่งให้งานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนด จึงทำให้ห่างเหินกับครอบครัวมากขึ้น

จากงานวิจัยของ โจดีและรีเบก้า (Jodi & Rebekah. 2004 : 424 - 432) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของครอบครัวและการทำงานของมารดาที่มีรายได้ต่ำ กล่าวว่า บทบาทในการทำงานและการเป็นผู้ปกครองมีผลต่อความเครียดของมารดา และทำให้สัมพันธภาพต่อครอบครัวลดลง เนื่องจากมารดาต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาเพื่อหารายได้มาให้ครอบครัว จึงน่าจะกล่าวได้ว่าเมื่อมีการทำงานแข่งขันกับเวลา ทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะมุ่งหวังแต่งงานจึงทำให้เครียด และทำให้มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง เป็นเหตุให้มารดาไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลบุตร

จากงานวิจัยของ อำนาจ ชาติวุฒิ และธวัชชัย (2546 : 77 - 89) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดและทัศนคติของกำลังพลกองทัพบกไทยที่ปฏิบัติภารกิจในประเทศติมอร์ตะวันออก กล่าวว่า ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัวที่ยังแก้ไขไม่ได้และ ข่าวสารจากเมืองไทย เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดของทหาร และทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นน่าจะพอสรุปได้ว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสัมพันธภาพในการทำงานหรือสัมพันธภาพในหน่วยงาน เพราะถ้าสัมพันธภาพในครอบครัวดี จะส่งผลให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น นึกถึงครอบครัว ทำเพื่อครอบครัวและเมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานจะพยายามปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมอย่างเต็มที่ ส่วนบุคคลที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดีก็จะไม่มีกำลังใจในการทำงานและเมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน จึงไม่มีความพยายามปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน เพราะขาดแรงผลักดันสนับสนุนจากครอบครัว ในทางกลับกัน หากสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่ดีขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ก็จะทำให้เกิดความคับข้องใจและส่งผลให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต จึงส่งผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัวตามมาได้

5.1.3 สัมพันธภาพในครอบครัวกับความเครียด

ประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว และผู้ใหญ่วัยต้นมักจะมีเรื่อง ความรับผิดชอบในเรื่องงานและครอบครัว และการแสวงหาโอกาสแห่งความสำเร็จในชีวิต

สงศรี จัยสิน และคนอื่น ๆ (วิลาวัณย์ วงศรีหิรัญ. 2536 : 30 ; อ้างอิงจาก สงศรี จัยสิน และคนอื่น ๆ (2531 : 122 - 123) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจภาวะสุขภาพจิตของประชาชนจังหวัดชลบุรีจากกลุ่มตัวอย่างอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 4,114 คน เป็นชาย 1,814 คน เป็นหญิง 2,300 คน พบว่า แต่จะเกิดความเครียดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา และสถานภาพสมรส คือ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีความเครียดสูงขึ้น ผู้ที่ไม่มีรายได้และผู้ที่มีรายได้น้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินความเครียดสูง และผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่า หม้าย แยกกันอยู่ มีความเครียดสูงสุด ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่า หม้าย และแยกกันอยู่นั้นอาจมีสาเหตุจากสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี จึงเป็นเหตุให้ต้องหย่าร้าง และแยกกันอยู่ จึงทำให้เกิดความเครียดได้สูง

รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 168 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเครียด 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ

ความเครียดจากการปฏิบัติงาน ความเครียดจากความไม่ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความเครียดจากเพื่อนร่วมงาน ความเครียดจากผู้บังคับบัญชา และความเครียดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงนี้ ยังสามารถรวมถึงสภาพแวดล้อมภายในบ้านได้ หากสภาพแวดล้อมในบ้านมีแต่ปัญหา และเกิดการทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าผู้ที่มีความขัดแย้งในครอบครัว ผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม หรือไม่พึงปรารถนาเช่นสภาพแวดล้อมในบ้านไม่ดี หรือผู้ที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีปัญหาสัมพันธภาพครอบครัว เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความกดดันและความเครียดได้

5.2 สัมพันธภาพในหน่วยงาน

5.2.1 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับลักษณะส่วนบุคคล

5.2.1.1 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับเพศ

โดยธรรมชาติเพศหญิงมีแนวโน้มเป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เพศหญิงมีความเครียดสูงกว่าหรือมากกว่าเพศชาย (Browand Moberg. 1980 : 185) ความวิตกกังวลจึงเป็นตัวแปรหนึ่งให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตและการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

คูเปอร์ และเดวิดสัน (Cooper and Davidson. อ้างอิงจาก Pompe & Heus. 1993 : 216) ได้สรุปผลการสำรวจระหว่างผู้จัดการหญิง 696 คน ผู้จัดการชาย 185คน พบว่าผู้จัดการหญิงมีความเครียดในที่ทำงานมากกว่าผู้จัดการชาย

นภาพร ชัยวรรณ และคณะ (2532) ได้ทำการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สูงอายุ จำนวน 3,252 คน พบว่าผู้สูงอายุใน 10 คน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางจิตใจ และพบว่าผู้สูงอายุหญิง มีปัญหาทางจิตใจมากกว่าผู้สูงอายุชาย ร้อยละ 19 ของผู้สูงอายุหญิงกล่าวว่า รู้สึกเหงา เป็นปัญหามากสำหรับตน เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 17 ของผู้สูงอายุชายที่รายงานเช่นนั้น และร้อยละ 14 ของผู้สูงอายุหญิงเปรียบเทียบกับร้อยละ 13 ของผู้สูงอายุชาย ที่กล่าวว่าไม่เป็นที่ต้องการของใคร เป็นปัญหามากสำหรับตน ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุหญิงรายงานว่ารู้สึกเหงา ไม่เป็นที่ต้องการของใครมากกว่าผู้สูงอายุชายนั้น แสดงให้เห็นว่าเพศที่ต่างกัน จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ต่างกัน อันมีผลทำให้ภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันด้วย ซึ่งสามารถนำไปสู่การมีความเครียดแตกต่างกันอีกด้วย

จากงานวิจัยข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่า เพศหญิงมีความวิตกกังวลสูงกว่าเพศชาย เครียดมากกว่าเพศชายส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและการปรับตัว การปรับตัวที่ไม่ดีจึงส่งผลให้สัมพันธภาพกับสิ่งรอบตัวไม่ดี รวมไปถึงสัมพันธภาพในหน่วยงานอีกด้วย

5.2.1.2 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับอายุ

ลี และวิลเบอร์ (Lee & Wilber. 1985 : 781 - 791) ที่ศึกษาตัวแปร อายุ ค่าจ้าง ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง การศึกษา ลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานย่อมที่ความเป็นไปได้ที่บุคคล ผู้นั้นจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่มีแนวโน้มการออกจากงาน

ไมเยอร์ และแอลเลน (Myer & Allen. 1984) พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมี ความยึดมั่นผูกพันในงานมากกว่า เนื่องจากพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ

จากงานวิจัยข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะคงทำงานที่เดิมและมีความพึงพอใจในงานนั้น มากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า

5.2.1.3 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับสถานภาพสมรส

สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 100) ที่ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี จำกัด พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้ว มีการตั้งจุดมุ่งหมายระหว่างคู่สมรสว่า สิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว

นิโคลล์ (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538 : 29 ; อ้างอิงจาก Nicols.1971 : 223) ได้ศึกษาสถานภาพสมรสของพยาบาล พบว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว จากงานวิจัยนี้ ทำให้พอสรุปได้ว่าตัวแปรหนึ่งของการออกจากงาน นอกจากจะมาจากการที่งานมากเกินไป เกิดความเครียด รายได้น้อยแล้ว การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความคับข้องใจ และทำให้ตัดสินใจลาออกได้

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่ดีเท่ากับผู้ที่แต่งงานแล้ว อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่สมรสแล้วมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตของกลุ่มสมรสรวมกัน ทำให้ต้องการทำงานในหน่วยงานเป็นเวลานาน และการทำงานในหน่วยงาน เป็นเวลานาน นั้นย่อมต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชา จึงจะสามารถทำงานและร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่ ราบรื่นดังเช่นงานวิจัยของ ฟิตเลอร์ เชมเมอร์ และมอฮาร์ (Fiedler, Chemer & Morhar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สถานภาพการทำงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย ส่วนผู้ที่มีสถานภาพโสดอาจไม่คิดถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและไม่มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและ มุ่งแต่ความสำเร็จในผลงานอย่างเดียว

5.2.1.4 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับรายได้

ลี และวิลเบอร์ (Lee & Wilber, 1985 : 781 - 791) ที่ศึกษาตัวแปร อายุ ค่าจ้าง ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง การศึกษา ลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานย่อมมีความเป็นไปได้ที่บุคคล ผู้นั้นจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่มีแนวโน้มการออกจากงาน

ดุษณี ทศนาจันทธานี (2539 : 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กทม. พบว่า รายได้ต่อเดือนของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน และความเครียดยังส่งผลต่อสัมพันธภาพในการทำงานอีกด้วย

จากงานวิจัยข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่า ผู้ที่มีรายได้พอใช้ เหลือเก็บย่อมไม่มีความเครียดทางเศรษฐกิจมากเท่ากับผู้ที่ไม่มีรายได้ขาดแคลน ทำให้การปรับตัวกับสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นกว่าผู้ที่มีปัญหาและการทางเศรษฐกิจ ดังนั้นสัมพันธภาพในหน่วยงานย่อมดีกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี หรือรายได้ขาดแคลน

5.2.1.5 สัมพันธภาพในหน่วยงานกับความเครียด

คุณลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่ดีที่มีผู้อวยากร่วมงานด้วย วิจิตร อวาทกุล (2528 : 179) ให้ข้อเสนอแนะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทัพพีห้อง สำหรับการทำงานอยู่กับคนหลายคนก็มีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกันไม่เข้าใจกัน

สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุดต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia, 1987 : 52)

แมคแกรธ (McGreth, 1989 : 2880-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและความท้อของครูด้านอารมณ์ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน รายได้ของบุคคล การสนับสนุนของผู้บริหาร และการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกันมีผลต่อความเครียด

ประพาพรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลจากความกดดันขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว และผู้ใหญ่วัยต้นมักจะมีเรื่อง ความรับผิดชอบในเรื่องงานและครอบครัว และการแสวงหาโอกาสแห่งความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้

จากงานวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าหากเพื่อนร่วมงานมีความขัดแย้งต่อกัน มีความเห็นไม่ตรงกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน ลูกน้องขาดความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพในการทำงาน ดังที่แมคแกรธ (McGreth. 1989 : 2880-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและความท้อของครูด้านอารมณ์ และพฤติกรรมการทำงาน ว่าการสนับสนุนของผู้บริหารและการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกันมีผลต่อความเครียด ซึ่งหากสัมพันธภาพต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดี ย่อมส่งผลทำให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานได้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

5.3 ความเครียด

5.3.1 ความเครียดกับลักษณะส่วนบุคคล

5.3.1.1 ความเครียดกับเพศ

โดยธรรมชาติเพศหญิงมีแนวโน้มเป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เพศหญิงมีความเครียดสูงกว่าหรือมากกว่าเพศชาย (Browand Moberg. 1980 : 185)

คูเปอร์ และเดวิดสัน (Cooper & Devidson. อ้างอิงจาก Pompe & Heus. 1993 : 216) ได้สรุปผลการสำรวจระหว่างผู้จัดการหญิง 696 คน ผู้จัดการชาย 185คน พบว่าผู้จัดการหญิงมีความเครียดในที่ทำงานมากกว่าผู้จัดการชาย

นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532) ได้ทำการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สูงอายุ จำนวน 3,252 คน พบว่าผู้สูงอายุใน 10 คน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางจิตใจ และพบว่าผู้สูงอายุหญิง มีปัญหาทางจิตใจมากกว่าผู้สูงอายุชาย ร้อยละ 19 ของผู้สูงอายุหญิงกล่าวว่า รู้สึกเหงา เป็นปัญหามากสำหรับตน เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 17 ของผู้สูงอายุชายที่รายงานเช่นนั้น และร้อยละ 14 ของผู้สูงอายุหญิงเปรียบเทียบกับร้อยละ 13 ของผู้สูงอายุชาย ที่กล่าวว่าไม่เป็นที่ต้องการของใคร เป็นปัญหามากสำหรับตน ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุหญิงรายงานว่ารู้สึกเหงา ไม่เป็นที่ต้องการของใครมากกว่าผู้สูงอายุชายนั้น แสดงให้เห็นว่าเพศที่ต่างกัน จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ต่างกัน อันมีผลทำให้ภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันด้วย ซึ่งสามารถนำไปสู่การมีความเครียดแตกต่างกันอีกด้วย

ดังนั้น สรุปได้ว่าเพศที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกต่างกัน และเนื่องจากเพศหญิงมีความวิตกกังวลมากกว่าเพศชาย จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดมากกว่าเพศชาย จากงานเอกสารงานวิจัยข้างต้นจึงนำมาเชื่อมโยงได้กับตามสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ที่กล่าวว่า เพศหญิงมีความเครียดมากกว่าเพศชาย

5.3.1.2 ความเครียดกับอายุ

แมสแลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก นั่นเป็นเพราะอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นได้สะสมประสบการณ์ของการทำงาน มีวุฒิภาวะ สุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่า

ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2524 : 12) ได้ทำการวิจัย เรื่องความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความเครียดต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุ กล่าวคือ กลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความเครียดมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน ส่วนกลุ่มอายุ 35 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความเครียดระดับปานกลาง

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523 : 42 - 46) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุมากมีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีอายุน้อย ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีสุขภาพจิตดีกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

อัมพร โอตระกูล และเจตสันต์ แต่งสุวรรณ (2525 : 18) ทำการศึกษาความเครียดของตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจที่อายุแตกต่างกันเล็กน้อย กลุ่มอายุ 20 - 29 ปี เป็นกลุ่มที่มีความเครียดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้นทำให้ตีความได้ว่าผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดได้มากกว่าผู้ที่มีอายุมาก สาเหตุหนึ่งอาจเนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า วุฒิภาวะน้อยกว่า ยังขาดความสุ่มรอบคอบ ในปัจจุบันผู้ที่เพิ่งเรียนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีตามเกณฑ์จะมีอายุประมาณ 20 ปีขึ้นไป และบางคนเริ่มทำงานหลังจากเรียนจบทันที ดังนั้นกลุ่มผู้ที่มีอายุน้อย ถือว่าเป็นกลุ่มอายุของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย จึงมีความเครียดมากกว่ากลุ่มอายุมาก

5.3.1.2 ความเครียดกับสถานภาพสมรส

เนื่องจากครอบครัวเป็นแหล่งของความรัก ความเข้าใจหรือเป็นแหล่งปัญหาที่สำคัญ แมสแลช (Maslach. 1986 : 60 - 61) กล่าวว่า ผู้ที่สมรสแล้วมีความเครียดหรือความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนโสด เป็นเพราะครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความสำคัญมาก คู่สมรสที่ที่สัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จะมีความรัก ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยกันและยังมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจร่วมแก้ปัญหาต่างๆ คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงานต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทและยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยานแสวงหาความก้าวหน้าในงาน น้อยกว่าคนโสด และเสี่ยงกับความล้มเหลวน้อยกว่าคนโสด

ส่วนการศึกษาของโฮมส์และเรย์ (นงคราญ ผาสุก. 2535 : 5 – 6 ; อ้างอิงจาก Homes & Rache. 1967) ได้ให้ความสำคัญของเหตุการณ์ในชีวิตที่เขาคิดว่าเป็นสาเหตุของความเครียดทางจิตใจขึ้น 43 ข้อ จากแบบสอบถามการปรับตัวทางสังคม (Social Readjustment scale) โดยให้คะแนนมากที่สุดเป็น 100 คะแนน จัดเป็นระดับความเครียดสูงสุด พบว่า การตายของสามีหรือภรรยา ได้ 100 คะแนน การหย่าร้างได้ 73 คะแนน การแยกกันอยู่ของกลุ่มสมรสได้ 65 คะแนน การคืนดีกันใหม่หลังหย่าร้างได้ 45 คะแนน ถกเถียงกับสามีภรรยามากขึ้นได้ 35 คะแนน โดยโรบินส์ (Robbins. 1991 : 549) กล่าวว่าสถานการณ์สามารถทำให้บุคคลเกิดความเครียดและนำปัญหานี้ไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คนโสดมีแนวโน้มที่เกิดความเครียดมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เพราะต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในงาน ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและทะเยอทะยาน ทุ่มเทกว่าผู้ที่สมรสแล้ว จึงมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

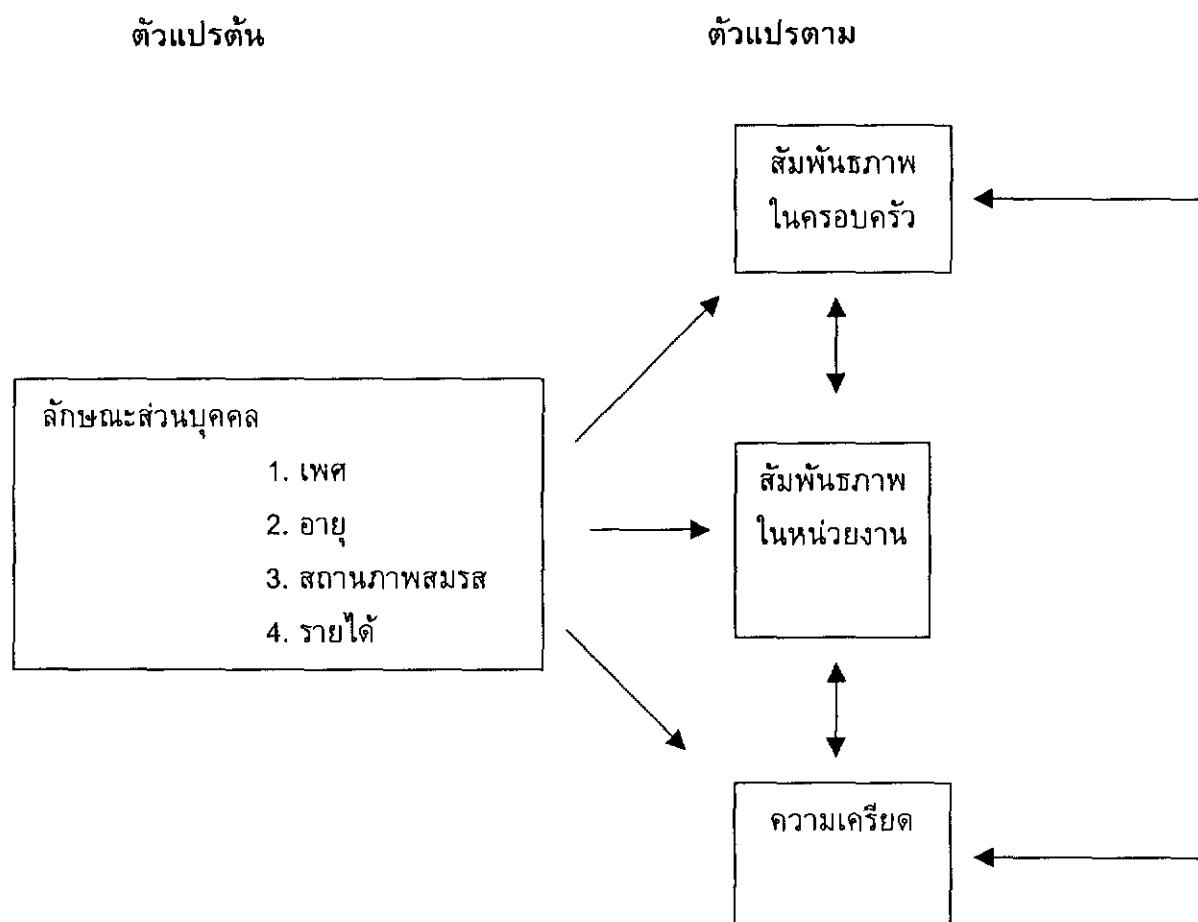
5.3.1.3 ความเครียดกับรายได้

ดุษณี ทศนาจันทธานี (2539 : 80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กทม. พบว่า รายได้ต่อเดือนของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

พงศกร สุจริตกุล (2524 : 206) ได้ศึกษาผู้ป่วยโรคประสาทในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ พบว่า คนที่ฐานะเศรษฐกิจต่ำและ ปานกลาง มีแนวโน้มเป็นโรคประสาทมากกว่าคนที่ฐานะทางเศรษฐกิจสูง

จากงานวิจัยข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่าผู้ที่มีรายได้ขาดแคลน มีความเครียดมากกว่าผู้ที่มีรายได้เหลือเก็บ พอใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานงานวิจัย

1. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้มีสัมพันธภาพ ในครอบครัวแตกต่างกันดังนี้

- 1.1 อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย
- 1.2 อาจารย์ที่มีอายุมากมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย
- 1.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด

1.4 อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้

2. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงานแตกต่างกันดังนี้

- 2.1 อาจารย์เพศชายมีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์เพศหญิง
- 2.2 อาจารย์ที่มีอายุมากมีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย

2.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด

2.4 อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้

3. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีความเครียดแตกต่างกันดังนี้

3.1 อาจารย์เพศหญิงมีความเครียดมากกว่าอาจารย์เพศชาย

3.2 อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

3.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่

3.4 อาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้มีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้

4. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์

5. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์

6. สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ภาคเรียนที่ 2 พ.ศ.2547 จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำหนดจากอาจารย์ทั้งหมดจำนวน 134 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของKrejcie and Morgan(บุทท ไกยวรรณ.2540:101; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan.1970:608-609)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเครียด ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของกาญจณี โชติชัยวิวงศ์กุล(2547:90-92)ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ .93 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.9288 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ พนิดา ผกานรินทร์ (2544 : 124 - 125) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.8238 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.6900 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ ชุมพรศรี จัตรปียานนท์ (2538:77-79) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหา

สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.89 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.8879 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 24 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจากตัวเลือกที่กำหนดให้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

เพศ

() ชาย

() หญิง

อายุ_____ปี

สถานภาพสมรส

() โสด / หย่าร้าง

() ใช้ชีวิตคู่

รายได้ต่อเดือน

() ไม่พอใช้

() พอใช้

() เหลือใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเครียด

แบบสอบถามความเครียดที่ผู้วิจัยนำมาจากของ กาญจน์ โชติชัยวิวงศ์กุล (2547 : 90 - 92) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.93 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.9288 โดยมี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ของลิเคิร์ท จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมี เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านมีปัญหาที่หนักใจ ต้องขบคิด				
2	ท่านรู้สึกท้อแท้หมดอาลัยในชีวิต				

เกณฑ์การให้คะแนน

เนื่องจากข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด การให้คะแนนจึงมีแบบเดียว คือ

ระดับการแสดงออก	คะแนน
จริงที่สุด	3
จริง	2
จริงน้อย	1
จริงน้อยที่สุด	0

เกณฑ์การจัดระดับความเครียด

นำคะแนนจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปรผลตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	0.00 -1.00	หมายถึง ความเครียดอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.01 – 2.00	หมายถึง ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.01 – 3.00	หมายถึง ความเครียดอยู่ในระดับมาก

ตอนที่3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว

แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวที่ผู้วิจัยนำมาจากของ พนิดา ผกาอินทร์ (2544 : 124 - 125) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.8238 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.6900 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท คือ จริงที่สุด จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด ดังนี้

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่ออาจารย์สมาชิกในครอบครัวให้เกียรติและยอมรับในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
2	สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	5 คะแนน
จริง	หมายถึง	4 คะแนน
จริงบ้าง	หมายถึง	3 คะแนน
จริงน้อย	หมายถึง	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	หมายถึง	1 คะแนน

ข้อความทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	1 คะแนน
จริง	หมายถึง	2 คะแนน
จริงบ้าง	หมายถึง	3 คะแนน
จริงน้อย	หมายถึง	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	หมายถึง	5 คะแนน

ตอนที่4 แบบสอบถามสัมพันธภาพในหน่วยงาน

แบบสอบถามสัมพันธภาพในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามชุมพร ศรีฉัตรปิยานนท์ (2538 : 77 - 79) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ .89 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.8879 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่จริงเลย จำนวน 24 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ตามระดับความคิดของท่านดังนี้

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่จริงเลย
1	เพื่อนทุกคนให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานต่างๆเป็นอย่างดี			
2	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนทุกคนได้อย่างมีความสุข			

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	2 คะแนน
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	1 คะแนน
ไม่จริงเลย	หมายถึง	0 คะแนน

ข้อความทางลบให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	0 คะแนน
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	1 คะแนน
ไม่จริงเลย	หมายถึง	2 คะแนน

แปลความหมายของคะแนน เพื่อแบ่งระดับสัมพันธภาพในหน่วยงานออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.34 - 2.00 หมายถึง ระดับสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 0.67 – 1.33 หมายถึง ระดับสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.66 หมายถึง ระดับสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย

การดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสาธิต
2. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เดินทางไปแจกและรับคืน ตามกำหนดเวลาที่นัดหมาย กับโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความเครียดกับตัวแปรทางชีวภาพและสัมพันธภาพในหน่วยงานและสัมพันธภาพในครอบครัว โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance เรียกว่า ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย(Mean)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความเครียด สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพในครอบครัว และตัวแปรทางชีวภาพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 หาค่า t – test ของตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม (เพศ , อายุ)

3.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความเครียดกับตัวแปรทางชีวภาพและสัมพันธภาพ ในหน่วยงานและสัมพันธภาพในครอบครัว โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Analysis of Variance เรียกว่า ANOVA)

ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยเรื่อง สัมพันธภาพในครอบครัว และสัมพันธภาพในหน่วยงาน กับความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ และร้อยละปรากฏผล
ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ และระดับความเครียด ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ จำแนก
ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	24.8
หญิง	88	75.2
2. อายุ		
อายุน้อย (น้อยกว่า 36.84)	65	55.6
อายุมาก (มากกว่า 36.84)	52	44.4
รวม	117	100
3. สถานภาพ		
โสด/หย่าร้าง	75	64.1
ใช้ชีวิตคู่	42	35.9
รวม	117	100
4. รายได้		
ไม่พอใช้	20	17.1
พอใช้	85	72.6
เหลือใช้	12	10.3
รวม	117	100

จากตาราง 1 พบว่าอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 117 คน
จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ อาจารย์เป็นเพศหญิง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และเพศชาย
มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ อาจารย์เป็นผู้ที่มีเกณฑ์อายุน้อย มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 เกณฑ์
อายุมาก มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีเกณฑ์อายุน้อย

สถานภาพสมรส อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 ใช้ชีวิตคู่ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มิสถานภาพโสด/หย่าร้าง

รายได้ อาจารย์ที่มีรายได้ของครอบครัวไม่พอใช้ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รายได้พอใช้ มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รายได้เหลือใช้ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 โดยอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีรายได้พอใช้

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านอายุ สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตาม ระดับความเครียด สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
1. อายุ	117	36.84	10.30
2. สัมพันธภาพในครอบครัว	117	4.36	0.56
3. สัมพันธภาพในหน่วยงาน	117	1.26	0.32
4. ความเครียด	117	0.73	0.44

จากตาราง 2 พบว่า อาจารย์จำนวน 117 คน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.84 ปี มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.36 (S.D. = 0.56) มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.32) และมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.73 (S.D. = 0.44)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ			
	ชาย (n = 29)		หญิง (n = 88)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.16	0.53	4.42	0.56
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	1.22	0.34	1.27	0.32
ความเครียด	0.72	0.42	0.73	0.44

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์เพศชายมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.53) และอาจารย์เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.42 (S.D. = 0.56)

อาจารย์เพศชายมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.22 (S.D. = 0.34) และอาจารย์เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.27 (S.D. = 0.32)

อาจารย์เพศชายมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.72 (S.D. = 0.42) และอาจารย์เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.73 (S.D. = 0.44)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ			
	อายุน้อย (n = 65)		อายุมาก (n = 52)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.40	0.54	4.31	0.59
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	1.26	0.31	1.26	0.34
ความเครียด	0.77	0.41	0.68	0.47

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.54) และอาจารย์ที่มีอายุมากมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.59)

อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.31) และอาจารย์ที่มีอายุมากมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.34)

อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.77 (S.D. = 0.41) และอาจารย์ที่มีอายุมากมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.68 (S.D. = 0.47)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพสมรส			
	โสด/หย่าร้าง (n = 75)		ใช้ชีวิตคู่ (n = 42)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.37	0.58	4.34	0.54
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	1.26	0.32	1.26	0.33
ความเครียด	0.77	0.42	0.67	0.46

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.37 (S.D. = 0.58) และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.34 (S.D. = 0.54)

อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.32) และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.33)

อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.77 (S.D. = 0.42) และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่มีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.67 (S.D. = 0.46)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	รายได้					
	ไม่พอใช้ (n = 20)		พอใช้ (n = 85)		เหลือใช้ (n = 12)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.38	0.75	4.32	0.52	4.60	0.50
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	1.23	0.28	1.27	0.35	1.25	0.20
ความเครียด	0.86	0.55	0.71	0.41	0.66	0.37

จากตาราง 6 พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.75) อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้ มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.32 (S.D. = 0.52) และอาจารย์ที่มีรายได้เหลือใช้มีสัมพันธภาพในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 (S.D. = 0.50)

อาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 (S.D. = 0.28) อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.27 (S.D. = 0.35) และอาจารย์ที่มีรายได้เหลือใช้มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.25 (S.D. = 0.20)

อาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.86 (S.D. = 0.55) อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้ มีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.71 (S.D. = 0.41) และอาจารย์ที่มีรายได้เหลือใช้มีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.66 (S.D. = 0.37)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	ชาย (n = 29)		หญิง (n = 88)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.16	0.53	4.42	0.56	2.132	0.035*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์เพศชายมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัวเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.53) และอาจารย์เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.42 (S.D. = 0.56) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อาจารย์ที่มีอายุมากมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุน้อย		อายุมาก		t	p
	(n = 65)		(n = 52)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.40	0.54	4.31	0.59	0.816	0.416

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีเกณฑ์อายุน้อยมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.54) และอาจารย์ที่มีเกณฑ์อายุมากมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.59) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่า
อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	โสด/หย่าร้าง		ใช้ชีวิตคู่		t	p
	(n = 75)		(n = 42)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สัมพันธภาพในครอบครัว	4.37	0.58	4.34	0.54	0.231	0.818

จากตาราง 9 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีสัมพันธภาพในครอบครัว
ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ
4.37 (S.D. = 0.58) และผู้ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ
4.34 (S.D. = 0.54) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้มีสัมพันธภาพในครอบครัว
ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้

ตาราง 10 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพในครอบครัว
จำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
สัมพันธภาพในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.868	0.434	1.347	0.264
	ภายในกลุ่ม	114	36.749	0.322		
	รวม	116	37.617			

จากตาราง 10 พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่าง
กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรสและรายได้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงานแตกต่างกันดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 อาจารย์เพศชายมีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์เพศหญิง

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	ชาย (n = 29)		หญิง (n = 88)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สัมพันธภาพใน หน่วยงาน	1.22	0.34	1.27	0.32	0.709	0.480

จากตาราง 11 พบว่า อาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.22 (S.D. = 0.34) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.27 (S.D. = 0.32) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 อาจารย์ที่มีอายุมากมีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุน้อย		อายุมาก		t	p
	(n = 65)		(n = 52)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สัมพันธภาพใน หน่วยงาน	1.26	0.31	1.26	0.34	0.000	1.000

จากตาราง 12 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีเกณฑ์อายุน้อยมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.31) และอาจารย์ที่มีเกณฑ์อายุมากมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.34) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	โสด/หย่าร้าง		ใช้ชีวิตคู่		t	p
	(n = 75)		(n = 42)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สัมพันธภาพใน หน่วยงาน	1.26	0.32	1.26	0.33	0.021	0.984

จากตาราง 13 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.32) และผู้ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในหน่วยงาน เท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.33) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้

ตาราง 14 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.037	0.018	0.167	0.846
	ภายในกลุ่ม	114	12.470	0.109		
	รวม	116	12.506			

จากตาราง 14 พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีความเครียดแตกต่างกันดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 อาจารย์เพศหญิงมีความเครียดมากกว่าอาจารย์เพศชาย

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	ชาย (n = 29)		หญิง (n = 88)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเครียด	0.72	0.42	0.73	0.44	0.080	0.936

จากตาราง 15 พบว่า อาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียด ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์เพศชายมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.72 (S.D. = 0.44) และอาจารย์เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.73 (S.D. = 0.42) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.2 อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุน้อย (n = 65)		อายุมาก (n = 52)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเครียด	0.77	0.41	0.68	0.47	1.091	0.277

จากตาราง 16 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียด ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีเกณฑ์อายุน้อยมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.77 (S.D. = 0.41) และอาจารย์ที่มีเกณฑ์อายุมากมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.68 (S.D. = 0.47) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	โสด/หย่าร้าง (n = 75)		ใช้ชีวิตคู่ (n = 42)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความเครียด	0.77	0.42	0.67	0.46	1.194	0.235

จากตาราง 17 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียด ไม่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.77 (S.D. = 0.42) และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสใช้ชีวิตคู่มีค่าเฉลี่ยความเครียด เท่ากับ 0.67 (S.D. = 0.46) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.4 อาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้มีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้

ตาราง 18 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.455	0.228	1.174	0.313
	ภายในกลุ่ม	114	22.117	0.194		
	รวม	116	22.573			

จากตาราง 18 พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ตัวแปร	สัมพันธภาพในครอบครัว	สัมพันธภาพในหน่วยงาน
สัมพันธภาพในครอบครัว	1.000	0.276**
สัมพันธภาพในหน่วยงาน		1.000

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความเครียด

ตัวแปร	สัมพันธภาพในครอบครัว	ความเครียด
สัมพันธภาพในครอบครัว	1.000	-0.354**
ความเครียด		1.000

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6 สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในหน่วยงานกับความเครียด

ตัวแปร	สัมพันธภาพในหน่วยงาน	ความเครียด
สัมพันธภาพในหน่วยงาน	1.000	-0.369**
ความเครียด		1.000

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในหน่วยงานกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความสำคัญไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

สมมติฐานในการวิจัย

1. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกันดังนี้
 - 1.1 อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย
 - 1.2 อาจารย์ที่มีอายุมากมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย
 - 1.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด
 - 1.4 อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้
2. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงานแตกต่างกันดังนี้
 - 2.1 อาจารย์เพศชายมีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์เพศหญิง
 - 2.2 อาจารย์ที่มีอายุมากมีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย
 - 2.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด

2.4 อาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้

3. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีความเครียดแตกต่างกันดังนี้

3.1 อาจารย์เพศหญิงมีความเครียดมากกว่าอาจารย์เพศชาย

3.2 อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

3.3 อาจารย์ที่สถานภาพสมรสโสดมีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่

3.4 อาจารย์ที่มีรายได้ไม่พอใช้มีความเครียดมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้พอใช้และเหลือใช้

4. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์

5. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์

6. สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาคเรียนที่ 2 พ.ศ. 2547 ซึ่งกำหนดจากอาจารย์ทั้งหมดจำนวน 134 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (ยุกท ไทยวรรณ. 2540 : 101 ; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 609)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเครียด ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ กาญจน์ โชติชัยวิวงศ์กุล (2547 : 90 - 92) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ .93 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.9288 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ของ ลีเคิร์ท จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ พนิดา ผกาธิรินทร์ (2544 : 124 - 125) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.8238 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.6900 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของ ชุมพรศรี ฉัตรปิยานนท์ (2538 : 77 - 79) ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.89 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.8879 โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 24 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 ฉบับ ในช่วงเดือน มีนาคม – มิถุนายน 2548 และได้เก็บแบบสอบถามกลับมา จำนวน 117 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.31 ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยสมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science) ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน(The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
 - 2.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างกับตัวแปรทางชีวภาพและสัมพันธภาพ ในหน่วยงานและสัมพันธภาพในครอบครัว โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance เรียกว่า ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และเพศชาย มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีเกณฑ์อายุน้อย มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 เกณฑ์อายุมาก มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีเกณฑ์อายุน้อย

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีลักษณะสถานภาพโสด/หย่าร้าง มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 ใช้ชีวิตคู่ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีรายได้ของครอบครัวไม่พอใช้ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รายได้พอใช้ มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รายได้เหลือใช้ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีรายได้พอใช้

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียด

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 117 คน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.84 ปี มีความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73 (S.D. = 0.44) มีสัมพันธภาพในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (S.D. = 0.56) และมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.26 (S.D. = 0.32)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน จากการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกันดังนี้

1.1 อาจารย์เพศหญิงมีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน

1.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน

1.4 อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน

2. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพและรายได้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงานแตกต่างกันดังนี้

2.1 อาจารย์เพศต่างกัน มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

2.4 อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีความเครียดแตกต่างกันดังนี้

3.1 อาจารย์เพศต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

3.2 อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

3.3 อาจารย์ที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

3.4 อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

4. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต พบว่า

1. อาจารย์เพศหญิง มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีกว่าอาจารย์เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ชโยวรรณ และคณะ (2532) ได้ทำการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สูงอายุ จำนวน 3,252 คน พบว่า ผู้สูงอายุใน 10 คน มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางจิตใจ และพบว่าผู้สูงอายุหญิง มีปัญหาทางจิตใจมากกว่าผู้สูงอายุชาย ร้อยละ 19 ของผู้สูงอายุหญิงกล่าวว่า รู้สึกเหงา เป็นปัญหามากสำหรับตน เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 17 ของผู้สูงอายุชายที่รายงานเช่นนั้น และร้อยละ 14 ของผู้สูงอายุหญิงเปรียบเทียบกับร้อยละ 13 ของผู้สูงอายุชาย ที่กล่าวว่าไม่เป็นที่ต้องการของใคร เป็นปัญหามากสำหรับตน ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุหญิงรายงานว่ารู้สึกเหงา ไม่เป็นที่ต้องการของใครมากกว่าผู้สูงอายุชายนั้น แสดงให้เห็นว่าเพศที่ต่างกัน จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ต่างกัน อันมีผลทำให้ภาวะสุขภาพจิตแตกต่างกันด้วย ซึ่งสามารถนำไปสู่การมีสัมพันธภาพใน

ครอบครัวแตกต่างกันอีกด้วย และผู้สูงอายุเพศหญิงมีความรู้สึกเหงา ไม่เป็นที่ต้องการของใคร มากกว่าผู้สูงอายุเพศชาย น่าจะสรุปอ้างอิงได้ว่าผู้สูงอายุ เพศหญิงต้องการที่พึ่งหรือบุคคลใกล้ชิด ที่ใกล้ชิด เอาใจใส่ดูแล และความผูกพันมากกว่าผู้สูงอายุเพศชาย สัมพันธภาพในครอบครัว จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้เกิดความใกล้ชิดอบอุ่น ดังนั้นเพศหญิงจึงน่าจะต้องการใกล้ชิด มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในบ้านมากกว่าเพศชาย เนื่องจากต้องการเป็นที่ต้องการ และ ไม่ต้องการ ความรู้สึกเหงา ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่างกัน มีสัมพันธภาพใน ครอบครัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.2 - 1.4 ที่ว่า อาจารย์ที่มีความแตกต่าง ทางด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกัน จาก ผลการศึกษาของ เบลล์ (Journal of Family Psychology. 2005 : 198 - 207)เกี่ยวกับพลังของ ครอบครัวในช่วงวัยรุ่นส่งผลต่อสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีในช่วงวัยกลางคน พบว่าแหล่งของครอบครัว พลังของครอบครัวและระบบของครอบครัว ในช่วงวัยรุ่นส่งผลต่อสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีในช่วง วัยกลางคน เมื่อบุคคลมีสภาวะความเป็นอยู่ที่ดี จึงไม่เกิดความเครียดและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อ ครอบครัว ดังนั้นอาจเป็นไปได้ที่ปัจจัยส่วนนี้มีผลต่ออาจารย์โรงเรียนสาธิต ทำให้ ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรสและรายได้ ไม่ส่งผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว และการศึกษาของลินดา ยัง พบว่า การแต่งงานมีผลทางบวกต่อสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของเพศชายแต่จะไม่มีผลต่อเพศหญิง ซึ่งอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.2 เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสจึงส่งผลต่อ สัมพันธภาพในครอบครัว อาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่างกันจึงมีสัมพันธภาพ ในครอบครัวไม่แตกต่างกันได้

2. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน มีสัมพันธภาพในหน่วย งานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ มีสัมพันธภาพในหน่วยงานแตกต่างกัน จากการศึกษาของ พนิดา ผกานรินทร์ (2544 : 90) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่าง บุคคลในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพสมรส โสด คู่ หย่า ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่ง บุคคลสถานภาพสมรสที่มีสัมพันธภาพในหน่วยงานที่ดี ได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส เป็นที่ ปรีกษาและระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ช่วยลดความเครียดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนบุคคลที่มีสถานภาพ สมรสโสดและหย่าร้าง อาจได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว จากบิดา มารดาและพี่น้อง จึงมี ส่วนช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกัน บุคคลที่มีสถานภาพสมรส โสด คู่ และหย่าร้าง ที่มีสัมพันธภาพในหน่วยงานไม่ดีทั้งนี้เพราะ บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะให้ความสำคัญกับครอบครัวจึงไม่ค่อยทุ่มเทในการทำงาน ทำให้ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง ส่วนบุคคลที่เป็นโสดและหย่าร้างมีสัมพันธภาพระหว่าง บุคคลหรือมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี เนื่องจากการทุ่มเทให้กับงานมาก ต้องการ

ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีการแข่งขันในการทำงานสูง จึงไม่ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ทำให้สัมพันธภาพในหน่วยงานลดลง ซึ่งบุคคลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีอยู่ในทุกๆ วัย ก็จะรวมไปถึงบุคคลที่มีเพศและรายได้ที่แตกต่างกันไปด้วยและสัมพันธภาพในหน่วยงานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ประกอบกันด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเอง และวิธีการเผชิญปัญหา ซึ่งงานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม, วิสาลักษณ์ ชั่ววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ (2546 : 1 - 12) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน : กรณีครูประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อพลังใจในการทำงาน มี 2 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดี การเห็นคุณค่าในตนเองและการเผชิญปัญหาแบบถอยหนีจะมีผลต่อพลังใจในการทำงาน กล่าวได้ว่า ครูที่มีทัศนคติในการมองชีวิตไปในทางบวกย่อมเกิดพลังใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีทัศนคติในการมองชีวิตในทางลบ ซึ่งปัจจัยนี้มีผลต่อสัมพันธภาพในการทำงานของครูอีกด้วย ดังนั้นอาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน จึงมีสัมพันธภาพ ในหน่วยงานไม่แตกต่างกันได้

3. อาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าอาจารย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน/จากการศึกษาของพวงรัตน์ เกษรแพทย์และดุษฎิ โยเหลา เกี่ยวกับการศึกษาชาวอเมริกันในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหารพบว่า ชาวอเมริกันส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการบริหาร ผ่านความเครียด ซึ่งผู้บริหารที่มีชาวอเมริกันต่ำ เป็นผู้ที่มีความเครียดสูง และส่งผลให้มีความสำเร็จในการบริหารต่ำ จึงกล่าวได้ว่าชาวอเมริกันมีความสัมพันธ์กับความเครียด และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้ ดังนั้นอาจารย์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้ต่างกัน จึงมีความเครียดไม่แตกต่างกันได้ เนื่องจากมีปัจจัยอื่นที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

4. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในหน่วยงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวรรณ วิทยาวงศรุจิ (2526 : 57 - 61) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพในครอบครัวและการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าความสัมพันธ์ .4534 นั่นคือ เด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวดี แต่ถ้ามีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดีก็จะปรับตัวไม่ดีไปด้วย ซึ่งงานวิจัยนี้น่าจะนำมาเปรียบเทียบกับบุคคลในวัยทำงานได้ เนื่องจากเรื่องการปรับตัวสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่บุคคลที่มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ดี น่าจะเกิดจากการมีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี ทำให้มีกำลังใจในการเผชิญโลกภายนอกและต่อสู้ปัญหานั้นได้ ดังที่กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุสย์ (2530 : 5 - 7) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีจะต้อง มีสมรรถนะจัดการกับวิกฤตการณ์

ในครอบครัวได้อย่างดี ครอบครัวที่สัมพันธ์กันอย่างมีคุณภาพมักจะมีวิธีการที่ดีในการแก้ไขปัญหา หรือภูมิต้านทานการฉีกหักให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีเช่นเดิมได้ ทุกคนในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้กับปัญหา ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันคลี่คลายปัญหาให้ได้ในที่สุด ดังนั้นบุคคลที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดี จะมีแรงใจ กำลังใจในการต่อสู้และแก้ไขปัญหาภายนอกได้ดีด้วย และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น จึงส่งผลให้มีสัมพันธภาพในหน่วยงานดีตามมา

5. สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงศรี จัยสิน และคนอื่น ๆ (วิลาวณีย์ วงศรีหิรัญ. 2536 : 30 ; อ้างอิงจาก สงศรี จัยสิน และคนอื่น ๆ (2531 : 122 - 123) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจภาวะสุขภาพจิตของประชาชนจังหวัดชลบุรีจากกลุ่มตัวอย่าง อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 4,114 คน เป็นชาย 1,814 คน เป็นหญิง 2,300 คน พบว่า แต่จะเกิดความเครียดแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา และสถานภาพสมรส คือ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีความเครียดสูงขึ้น ผู้ที่ไม่มีรายได้และผู้ที่มีรายได้น้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาดำเนินชีวิตจะมีความเครียดสูง และผู้ที่มีสถานภาพสมรส หย่า หม้าย แยกกันอยู่ มีความเครียดสูงสุด ซึ่งผู้ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี เช่นผู้ที่ทะเลาะเบาะแว้งกันจนไม่สามารถดำเนินชีวิตคู่ด้วยกันได้ จึงเป็นเหตุให้ต้องหย่าร้างและแยกกันอยู่ จึงทำให้เกิดความเครียดได้สูง ส่วนผู้ที่มีความสุขในชีวิตคู่ หรือผู้ที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี เข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีความเครียดน้อยกว่า

6. สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคแกรธ (McGreth. 1989 : 2880-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและความท้อของครูด้านอารมณ์ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ว่าการสนับสนุนของผู้บริหารและการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน มีผลต่อความเครียด ซึ่งหากสัมพันธภาพต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดี ย่อมส่งผลทำให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานได้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงประเด็นที่จะเสนอแนะในแง่ของการนำผลการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการปฏิบัติ และในแง่ของการศึกษาวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเกี่ยวข้องกับความเครียดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และสัมพันธภาพในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรทำความเข้าใจและหาแนวทางจัดสวัสดิการต่าง ๆ

สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับอาจารย์ในโรงเรียนในทุกเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ อาชีพ ความวิตกกังวล สัมพันธภาพระหว่างครอบครัวกับบุคคลอื่น เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียดของอาจารย์ระดับอื่น เช่น มหาวิทยาลัย อาชีวศึกษา เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจน์ โชติชัยวิวงศ์กุล. (2547). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 1 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสุขภาพจิต. (2540). คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กุลวรรณ วิทยาวงศ์จุ. (2526). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. (2519). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ชุมพรศรี ฉัตรปิยานนท์. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูติชัย ปานปรีชา. (2529). "ความเครียด," ใน จิตวิทยาทั่วไป. หน้า 482. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดุชนี ทศนาจันทธานี. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญถิ่น อัฒณากร. (2510). การสัมมนาหัวหน้าฝ่ายสาธิต และอาจารย์โรงเรียนสาธิต. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู.
- พนิดา ผกานิธิ์. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์, และดุชนิ โยเหลา. (2546, กันยายน). วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 9(1) กรุงเทพฯ. หน้า 17 - 33.
- พลุ เดชะรินทร์. (2536, กรกฎาคม- กันยายน). "การบริหารความเครียด (Stress Management) สาเหตุ ผลกระทบและการควบคุม," จุลาลงกรณ์วารสาร. 5(20) : 83 – 96.
- พีระ ศรีกศรีนิจิตร. (2529). ความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเปรียบเทียบกับระหว่างส่วนกลางกับเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ทิพมาศ แก้วчим. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ. ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาพยาบาล ปรินญาณิพนธ์ กศ. ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยี่สุ่น นันทาโนทยาน. (2539). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามกลุ่มนักศึกษาที่เลือกและไม่เลือกเรียน วิชาชีพพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย. ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2540). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ. รายงานพิธีเปิดครบครวัสากลและการประชุมสมัชชาแห่งชาติ ครบครวั ปี2537. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2547 : 49).
- รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ. (2536). สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (2540). "ประวัติโรงเรียน." คู่มือนักเรียน ครูและผู้ปกครอง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (ฝ่ายมัธยม).
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม). (2541). คู่มือนักเรียน ครูและผู้ปกครอง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (ฝ่ายประถม).
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. (2539). "ประวัติโรงเรียน." คู่มือนักเรียน ครูและผู้ปกครอง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (ฝ่ายมัธยม).
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สุวิทย์ แสนสุข. (2524). *ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงครี จัยสิน และคนอื่นๆ. (2528, เมษายน). "สุขภาพจิตของประชาชนจังหวัดชลบุรี," *วารสารกรมการแพทย์*. 4 : 247- 257.
- วันทนา เจริญรัตนโชติ. (2545) *การศึกษาความเครียดและวิธีลดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2514). "แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตอนที่1 : กรมฝึกหัดครู," *วารสารครุศาสตร์*. 12.
- ศิริรัตน์ อัจนามนัสสิริ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. (2524). *ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลใน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2525, มิถุนายน). "ความเครียดของนักบริหาร : ปัญหาและทางออก," *วารสารสังคมศาสตร์*. 19(2) : 62 – 89.
- สุจิต สุวรรณชีพ. (2531). "คลายเครียด," ใน *สุขภาพจิต* 12. หน้า 95. กรุงเทพฯ : ศาสนา. ม.ป.ป.
- สุพงษ์ อำพันวงษ์. (2539, 29 สิงหาคม). "ความเครียดใกล้ตัว," *เดลินิวส์*. หน้า 7.
- อัมพร โอตะระกุล. (2538). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- อรพินทร์ ชูชม, วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และอัจฉรา สุขารมณ. (2546, กันยายน). *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 9(1) : 1-16.
- อำนาจ รัตนวิสัย, ชาดิวุฒิ คำชู, ธวัชชัย ลีพหนาจ. (2546, เมษายน – มิถุนายน). "วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 48(2) : 77 - 89.
- Brown, W. B. and Denis J.M. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley & Son.
- Cooper and David: Pompe, G. Van Der and P. De Heus. (1993, July - September). "Work Stress, Social Support, and Strains," *Anxiety, Stress and Coping*. 6.
- Dubrin, Andrew J. (1990). *Effective business psychology*. London : Prentice - Hall International.

- Farmer , Richard E. and others. (1984). *Stress Management for Human Services*. Michigan : Sage Publication, Inc. 20 - 24.
- Fishbein, Morris. (1975). *The New Illustrated Medical and Health Encyclopedia*. Vol 4. New York : H. S. Stuttman Co.
- Gallagher Bernard j. (1980). *The sociology of mental illness*. Englewood Cliffs N.J. : Prentice- Hall. 95 - 99.
- Jodi Eileen Morris and Rebekah Levine Coley. (2004). *Maternal ,Famoly ,and work correlates of Role Strain on Low – Income Mothers*. Boston College. *Jornal of Psychology*. 18(3). 424 - 432.
- John ,Partt. (1978). "Perceieved stress among teacher : the effects of age and background of children taught," *Educational Review*. 30 : 3-14.
- Kazuyoshi Sato, Robert C.Kleinsasser. (2004). *Teaching and Teacher Education*. Australia:University of Queensland. (www.elsevier.com).
- Krejcie Robert V. and Darte W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Education and Psychological Measurement*.. 30(3) : 608-610. Autumn.
- Lazarus, R.S. and Folkman. (1984). *Stress Apraisal and coping*. New York : Springer Publishing Company.
- Lee, R and E.R. Wilbur. (1985). *_Age ,Education,Job Tenure,Job Characteristic and job Satisfaction. A Multivariable Analysis.Liuman Relations*._38 :781-791. August.
- Linda G. Bell. (2005) "Family Dynamics in Adolescence Affect Midlife Well – Being. University of Houston-Clear Lake," *Journal of Family Psychology* . 19(.2) : 198 - 207.
- Luckman,J. and K.C. Sorensen. (1980). *Medical- Surgical- Surgical Nursing : A Psychological Approach*. 2nd ed. Philadephia : W. B. Saunders Co.
- Melissa R. Fortner, Ann C. Crouter, and Susan M. McHale. (2004). "Is Parents' Work Involvement Responsive to the Quality of Relationships With Adolescent Offspring?, The Pennsylvania State University," *Journal of Family Psychology*. 18(3) : 530 - 538.
- Maslach ,C. Burnout : (1986). *The Cost of Caring*. New Jersey : Prentice Hall. Inc.
- Pompe, G. Van Der and P. De Heus. (1993, July - September). "Work Stress, Social Support, and Strains," *Anxiety, Stress and Coping*.

- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York : McGraw - Hill Book Co.,Ltd. 54.
- Srisa-an ,Wichit. (1963). "A Study of Current Functions and Administrative Structure and Practices of Campus Laboratory School," *Unpublished Master ' s Thesis*. University of Minnesota.
- Temsiri Punyasingh and Harold Brineger. (1962). *Demonstration School*. Bangkok : Kurusapha Press.
- White, Norman Dean. (1965, August). "The Status and Potential of College Controlled Laboratory School, (Unpublished Doctoral Dissertation, George Peabody College for Teacher, 1965)," *Dissertation Abstracts International*. Michigan:University Microfilms, Inc., 26 : 896 – 897.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดความเครียด
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดสัมพันธภาพในครอบครัว
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง **ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียด ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง** ซึ่งการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ทำให้เกิดผลเสียใดๆ กับท่าน จึงขอความร่วมมือจากท่านให้ตอบตามความเป็นจริงที่สุด
3. ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยดี

กนิษฐา พรณเชษฐ์

นิสิตปริญญาโท มศว ประสานมิตร

คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อมูลลงในช่องว่างหรือขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับ
สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ ใช้ชีวิตคู่ ☐ หย่าร้าง

4. รายได้

☐ ไม่พอใช้

☐ พอใช้

☐ เหลือใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียด

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวาของข้อความในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจำไม่มีข้อใดถูกหรือผิด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านมีปัญหาคิดถึงใจที่ต้องขบคิด				
2.	ท่านรู้สึกท้อแท้หมดอาลัยในชีวิต				
3.	ท่านรู้สึกกังวลใจที่ไม่รู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไร				
4.	ท่านรู้สึกขมขื่นผิดหวังว่าตนเองเป็นคน ที่ล้มเหลว				
5.	ท่านปวดศีรษะข้างเดียวอยู่เป็นเวลานานๆ				
6.	ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่สนใจของเพื่อน				
7.	ท่านรู้สึกมีแรงหรือเวียนศีรษะบ่อยครั้ง				
8.	ท่านเป็นคนเจ้าอารมณ์				
9.	ท่านรู้สึกว่าเจ็บที่นั่น ปวดที่นี่ โดยไม่ทราบ สาเหตุ				

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
10.	ท่านรู้สึกว่ามีแต่คนพูดไม่ดีกับท่าน				
11.	ท่านมักอารมณ์เสียในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ				
12.	ท่านรู้สึกโกรธเมื่อมีใครทำหรือพูดอะไร ไม่ถูกใจท่าน				
13.	ท่านรู้สึกไม่มีใครทำอะไรได้ดังใจของท่านเลย				
14.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อคิดว่าตนเองมีความรู้ ด้อยกว่าเพื่อนๆ				
15.	ท่านรู้สึกไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง				
16.	ท่านรู้สึกไม่มีใครจริงใจกับท่านเลย				
17.	ท่านรู้สึกหงุดหงิด กระสับกระส่าย อยู่ไม่เป็นสุข				
18.	ท่านนอนไม่หลับบ่อยครั้ง				
19.	ท่านรู้สึกหมดแรง อ่อนเพลีย อยากนอน				
20.	ท่านรู้สึกฝังใจเกี่ยวกับความผิดหวัง				

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
21.	ท่านรู้สึกกังวลเมื่อนึกถึงสิ่งไม่สมหวัง				
22.	ท่านรู้สึกว่ามือปสกมากมายจนเอาชนะ ไม่ได้				
23.	ท่านรู้สึกไม่พร้อมในเรื่องการเรียน การสอน และการปฏิบัติงาน				
24.	ท่านรู้สึกเบื่ออาหาร				
25.	ท่านอยากมีความสุขเหมือนกับคนอื่น				
26.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่ชอบคิดเกี่ยวกับ เรื่องไร้สาระ				
27.	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
28.	ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวเงียบๆ				
29.	ท่านรู้สึกโลกนี้ไม่ยุติธรรมกับท่าน				
30.	ท่านรู้สึกว่าไม่เคยทำหรือพูดอะไรให้ถูกใจ ใครได้เลย				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	พฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อท่าน					
1.	สมาชิกในครอบครัวให้เกียรติและยอมรับในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
2.	สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3.	สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยให้ท่านในการช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4.	สมาชิกในครอบครัวเต็มใจช่วยเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
5.	สมาชิกในครอบครัวให้ความรักความห่วงใยท่านจนทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย					
1.	พฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว					
1.	ท่านมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในครอบครัว					
2.	ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว					
3.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านมักขอคำปรึกษาจากสมาชิกในครอบครัว					
4.	ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา					
5.	ท่านรู้สึกว่าท่านไม่มีความสำคัญในครอบครัว					

ส่วนที่ 4 แบบวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมกรรมกรต่าง ๆ ที่กำหนดให้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับท่านในขณะนี้ให้มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมที่เกิดขึ้น	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่จริงเลย
1.	เพื่อนทุกคนให้ความร่วมมือกับท่าน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี			
2.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนทุกคนได้เป็นอย่างดีมีความสุข			
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน			
4.	เมื่อท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานต่างยอมรับฟังในเหตุผลของท่าน			
5.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่านสม่ำเสมอ			
6.	เพื่อนร่วมงานจะคอยแนะนำสิ่งที่ท่านกำลังทำอยู่ ว่าดีหรือไม่อย่างไร			
7.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจ เอาใจใส่ และหวังดีซึ่งกันและกัน			
8.	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานต่างให้อภัย ไม่ซ้ำเติม			
9.	เพื่อนร่วมงานคอยให้กำลังใจ เมื่อท่านต้องการทำสิ่งใหม่ๆ			
10.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจสนทนเป็นกันเองกับท่าน และทุกคนในหน่วยงาน			
11.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และเอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ของท่าน			
12.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจสนทนกันเอง ทั้งในและนอกเวลาทำงาน			

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมที่เกิดขึ้น	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่จริงเลย
13.	เพื่อนร่วมงานต่างพบปะสังสรรค์ พูดคุยกับท่านด้วยดีทุกคน			
14.	ผู้บังคับบัญชาร่วมพบปะ พูดคุยกับท่าน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสมอ			
15.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบและปรึกษางานได้อย่างสะดวก			
16.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน			
17.	หน่วยงานของท่านมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรึกษางานร่วมกัน			
18.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการดูแลรักษาสมบัติของส่วนรวม			
19.	ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้ทุกคนทราบอย่างสม่ำเสมอ			
20.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม			
21.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น			
22.	ท่านคิดว่าการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเข้าลักษณะที่ว่า "มือใครยาวสาวได้สาวเอา"			
23.	เพื่อนร่วมงานต่างมีความคิดเห็นแตกแยกเป็นกลุ่มๆ			
24.	มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ภายในหน่วยงานของท่าน			

๙

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/3 ร-ก-๖

วันที่ ๑๕ มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

เนื่องด้วย นางสาวกนิษฐา พรรณเชษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ โรงเรียนสาธิต คอบแบบสอบถามเพื่อวัดความเครียด แบบสอบถามเพื่อวัดสัมพันธภาพในครอบครัว และแบบสอบถามเพื่อวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิษฐา พรรณเชษฐ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/4๐๖๕

วันที่ // เมษายน 2548

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

เนื่องด้วย นางสาวกนิษฐา พรรณเชษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความเครียดของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตแห่งหนึ่ง" โดยที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ตอบแบบสอบถามเพื่อวัดความเครียด แบบสอบถามเพื่อวัดสัมพันธภาพในครอบครัว และแบบสอบถามเพื่อวัดสัมพันธภาพในหน่วยงาน ในระหว่างเดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอกวามอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวกนิษฐา พรรณเชษฐ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาว กนิษฐา พรรณเชษฐ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 ธันวาคม 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	175/4 ซอยระนอง 1 ถนนพระราม 6 เขตพญาไท แขวงสามเสนใน กทม. 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2535	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ จังหวัดกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2538	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ จังหวัดกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2542	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ