

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญาโท
ของ
บัณฑิตวิทยาลัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

191098

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุตา ทันทสุวรรณ)

..... กรรมการ
(ดร. อาคม จันทสุนทร)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุตา ทันทสุวรรณ)

..... กรรมการ
(ดร. อาคม จันทสุนทร)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทองอินทร์ วงศ์ไสย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่...๒... เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2537

ผลการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุน

จาก

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

และ

มูลนิธิมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

การทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีเนื่องจากได้รับความเมตตาดูแล เอาใจใส่ ตรวจสอบอย่างละเอียดจาก ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา ทัพสุวรรณ และ ดร.อาคม จันทสุนทร ที่ได้ติดตามอ่านและตรวจแก้จนปริญญานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์วิเศษ ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กรุณาเป็นกรรมการร่วมในการพิจารณาปริญญานิพนธ์ ขอขอบคุณคณบดี และมูลนิธิมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณอาจารย์ประจำวง วังนระรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการพิเศษ กรมสามัญศึกษา สมัยเมื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ที่ได้กรุณาให้หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ วิจารณ์การจัดการกับความเครียด และขอขอบคุณอาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ที่กรุณาประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และคุณวิจิตร อักษรฐ ที่ได้ช่วยเหลือในด้านการพิมพ์ปริญญานิพนธ์นี้อย่างเต็มใจ

นอกเหนือจากผู้มีพระคุณที่กล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ที่ยอมเสียสละด้วยอารมณ์และให้กำลังใจตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จของผู้วิจัย คือ คุณเพลินพิศ ไทยใจดี รวมทั้งลูกสุพนิดา - ณฐพร - พิรพร ไทยใจดี ซึ่งเป็นที่รักยิ่ง

ประโยชน์อื่น ๆ อันพึงมีในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ที่สนใจทุกท่าน

ยืนยง ไทยใจดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	4
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
กรอบความคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
ข้อจำกัดของการวิจัย	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	17
วุฒิของผู้บริหาร	18
ประสบการณ์ในการบริหารงาน	20
งานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	21
ความเครียดในการปฏิบัติงานและวิธีจัดการกับความเครียด	25
ความหมายของความเครียด	25
แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับความเครียด	29
ประเภทของความเครียด	32
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	34
อาการของผู้ที่มีความเครียด	38

ความเครียดกับการปฏิบัติงาน	39
การจัดการกับความเครียด	41
การวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน	45
เครื่องมือที่ใช้วัดความเครียดในการปฏิบัติงาน	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	50
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน	60
ปัจจัยด้านบุคคล	60
บุคลิกภาพของผู้บริหาร	60
แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	60
ประเภทของบุคลิกภาพ	61
เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ	63
บุคลิกภาพของผู้บริหารกับความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	64
งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความเครียดในการปฏิบัติงาน	64
ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก	65
แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก	65
ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	67
เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก	68
งานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกกับ	
ความเครียดในการปฏิบัติงาน	69
ปัจจัยด้านองค์การ	70
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	71
ลักษณะทั่วไปของบทบาท	71
บทบาทกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	75
เครื่องมือวัดบทบาท	77

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทและความเครียดในการปฏิบัติงาน	79
การบริหารเวลา	80
แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารเวลา	80
ยุทธศาสตร์ในการบริหารเวลา	81
แบบวัดการบริหารเวลา	89
งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดที่เกิดจากการบริหารเวลา	90
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	92
แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	92
การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	93
เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม	95
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดใน การปฏิบัติงาน	95
3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
การศึกษานอห้อง	98
การวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานและการหาวิธีจัดการกับความเครียด	101
การวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน	101
ประชากร	101
กลุ่มตัวอย่าง	103
ตัวแปรที่ศึกษา	103
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ	111
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	112

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	112
การหาวิธีจัดการกับความเครียด	113
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	118
จำนวนของข้อมูล	118
ลักษณะของข้อมูล	120
สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา	123
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	126
การทดสอบสมมติฐานที่ 1	126
การทดสอบสมมติฐานที่ 2	132
การทดสอบสมมติฐานที่ 3	142
การทดสอบสมมติฐานที่ 4	144
การทดสอบสมมติฐานที่ 5	167
วิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	192
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	200
บทย่อ	201
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	201
วิธีดำเนินการวิจัย	201
ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน	202
ตอนที่ 2 การหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	204
สรุปผล	205

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป	205
สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน	206
อภิปรายผล	216
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดการวิจัย	216
ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน	230
ข้อเสนอแนะ	233
ข้อเสนอแนะสำหรับกรมสามัญศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน	234
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	238
บรรณานุกรม	240
ภาคผนวก	259
ภาคผนวก ก.	260
แบบสอบถามงานวิจัย	260
ภาคผนวก ข.	279
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	279
ภาคผนวก ค.	321
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	322
ประวัติของผู้วิจัย	324

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่สัมพันธ์กับความเครียด	56
2	จำนวนของผู้บริหารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานำร่อง	99
3	ร้อยละของผู้บริหารที่เกิดความเครียดระดับต่าง ๆ ในการบริหารงาน	100
4	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน ..	101
5	จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง	118
6	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะด้านบุคคล	121
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในปัจจัยด้านต่าง ๆ	123
8	ลักษณะการกระจายของระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง	127
9	เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะ ด้านบุคคลแตกต่างกัน	128
10	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปรอื่น เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้มีอายุ วุฒิ และประสบการณ์แตกต่างกัน	130
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน	133
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน	134
13	เปรียบเทียบคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็น รายคู่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน	135
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อมีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกัน	136
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนกับตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ..	137

16	เปรียบเทียบคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันกับวุฒิและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน	139
17	การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการสนับสนุนทางสังคมในระดับที่แตกต่างกัน	143
18	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	145
19	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในระดับต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน	147
20	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	149
21	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ	151
22	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	153
23	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ	154
24	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	156
25	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหาร	159

26	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหพหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้าน กับความเครียดระดับ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	160
27	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหพหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหาร ที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน	162
28	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหพหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของ ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน	164
29	ร้อยละการทบทวนของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความ เครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีความเครียดแตกต่างกัน	168
30	ร้อยละการทบทวนความเครียดของผู้บริหารของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัวในผู้บริหารกลุ่มรวม และผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน ..	170
31	อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของปัจจัย 3 ด้านที่ทำนายความเครียดของ ผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ	174
32	อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ใช้ ทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน	176
33	อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนาย ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียด ในระดับต่าง ๆ	178
34	อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนาย ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน	182
35	อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนาย ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ	184
36	อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนาย ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน	186

37	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้วิธีจัดการกับความเครียดแบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	192
38	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ตามลักษณะความแตกต่างของปัจจัยด้านบุคคล	280
39	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล	281
40	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ	285
41	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง	286
42	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับสูง	287
43	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ	288
44	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง	289
45	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับสูง	290
46	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ	291
47	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง	292
48	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับสูง	293

49	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน	294
50	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีวุฒิแตกต่างกัน	295
51	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน	296
52	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน	297
53	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเชื่อตนเองแตกต่างกัน	298
54	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน	299
55	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	300
56	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวแตกต่างกัน	301
57	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนแตกต่างกัน	302
58	ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่หาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	303
59	ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่หาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ	304
60	ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่หาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง	305

61	ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ งานแต่ละปัจจัยที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง	306
62	ค่าสถิติของตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	307
63	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ	308
64	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง	309
65	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง	310
66	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อย	311
67	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมาก	312
68	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี	313
69	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท	314
70	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย	315
71	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมาก	316
72	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A	317

73	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B	318
74	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกคน	319
75	ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน	320

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย	10
2 ความเครียดแบบตอบสนอง	27
3 ความเครียดแบบปฏิสัมพันธ์	28
4 ปฏิกริยาของร่างกายที่มีต่อความเครียด	30
5 ประเภทของความเครียด	33
6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและผลของความเครียดต่อการปฏิบัติงาน	39
7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อทางกายใน-นอกตนกับการทำงาน	67
8 ลักษณะการเกิดความคลุ้มคลั่งและความขัดแย้งในบทบาท	73
9 ผลของความคลุ้มคลั่งในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท	76

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ อันก่อให้เกิดปัญหาต่อคนเรานับการ ทุกคนต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตัวเอง ต้องแข่งขันชิงดีชิงเด่น เอาดีเอาเปรียบ ขาดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความเครียด (สมชัย วุฒิวิเศษ. 2534 : 19) ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อความกดดันทั้งจากภายในร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งขัดขวางต่อความต้องการ ทำให้ภาวะของร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล (Baron and Greenberg. 1990 : 226) สภาพชีวิตของคนเราจะตกอยู่ภายใต้ความกดดันต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดได้ตลอดเวลา (Reithz. 1981 : 239; Costley and Todd. 1983 : 241) นอกจากนี้การที่คนเราต้องรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ทำงานที่จำเจ ซ้ำซาก อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจที่มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน (ประเวศ วะสี. 2535 : 3) คนทั่วไปเห็นว่าความเครียดเป็นสิ่งที่ไม่ดี อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่นำไปสู่โรคภัยไข้เจ็บทั้งทางด้านร่างกาย ทางจิตใจและการทำงาน โดยความเครียดที่เกิดขึ้นมากและต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ ปวดศีรษะ โรคกระเพาะและลำไส้ โรคไคหอบ โรคภูมิแพ้ เส้นเลือดแข็งและอุดตันหรือแตกานสมองได้ ขาดสมรรถภาพทางเพศ ดิ่งเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิดฉุนเฉียว ความจำเสื่อม ขาดเหตุผล คมสติไม่อยู่ อาจเสียสติ ถึงเป็นโรคประสาทหรือโรคจิต คิดมาก คิดสั้น หรืออาจฆ่าตัวตายได้ (Arnold and Feldman. 1986 : 459; DeCenzo and Robbins. 1988 : 514; Braham. 1990 : 19 - 23) คนไทยในปัจจุบัน

ป่วยเป็นโรคเครียดกันมากขึ้น จากการสำรวจพบว่าผู้ป่วยที่มาหาหมอในโรงพยาบาลทั่วไป 10 คน นั้นมีอาการของโรคเครียดถึง 3 คน (สุรพงษ์ อัทท้วงษ์. 2535 : 5) และเป็นโรคจิต ร้อยละ 15 คิดจากประชากรทั้งประเทศจำนวน 9 ล้านคน (สมชาย จักรพันธ์. 2534 : 3) และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้สถิติการฆ่าตัวตายของคนไทยติดอันดับ 2 ของโลก (อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2534 : 3) นอกจากนี้คนที่มีความเครียดมากจะขาด ความเชื่อมั่นในการทำงาน หลีกเลียงการตัดสินใจ เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ขาดความ รอบคอบในการทำงานและมักจะทำงานผิดพลาดอยู่เสมอ มีตัวแปรกันพุ่ง ทำงานไม่เสร็จตาม กำหนด โดยมักจะโยนความผิดให้คนอื่น ขาดสมาธิในการทำงาน สมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียง ตัวครุ่นรำวาม เบื่องาน เหนื่อยหน่าย ขาดงานน้อย หมดสมรรถภาพในการทำงาน ผลงานขาด ประสิทธิภาพ และเปลี่ยนงาน (Reithz. 1981 : 234; Davis and Newstrom.1989 : 482; Mondy and Noe. 1990 : 535) และปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ เมื่อเกิดความ เครียดกับคนหนึ่งงานองที่การแล้วจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การด้วย (Steers. 1984 : 506) ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียขยายวงกว้างออกไปได้

อย่างไรก็ดีความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษต่อคนเรา (Werther and Davis. 1985 : 425) สำหรับในส่วนที่เป็นประโยชน์นั้น ถ้ามีความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะ ช่วยกระตุ้นให้คนรู้สึกตื่นตัว สนใจงานกิจวัตรประจำวัน แต่ถ้าหากมีความเครียดในระดับที่ไม่ เหมาะสม เช่น ถ้ามีระดับความเครียดต่ำเกินไปก็จะทำให้คนเฉื่อยชา เบื่อจคร้าน เหนื่อยหน่าย ขาดความสนใจ การทำงานขาดคุณภาพ แต่ถ้ามีความเครียดมากเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อ สุขภาพ และการปฏิบัติงาน (Callahan and others. 1986 : 483; Mondy and Noe. 1987 : 514)

คนทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเครียดในรูปแบบต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการระดับผู้บริหารมีโอกาสเกิดความเครียดมากกว่าคนอื่น เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ ต้องรับผิดชอบงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน (ชินโอสถ หัสมาเรอ. 2531 : 4) ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าความเครียดเป็นโรคของนักบริหาร (สุภชัย ยาวะประภาส. 2525 : 62)

ผู้บริหารโรงเรียนก็เช่นเดียวกันถือว่าเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความเครียดอันเกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ หลายอย่างเช่น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะต้องพบกับความเครียดในช่วงใดช่วงหนึ่งของการทำงาน (Vanderpol. 1981 : 39) จากการศึกษาของหลายหน่วยงานพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการทำงาน เช่น จากการศึกษาของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา พบว่าการบริหารโรงเรียนเป็นงานที่มีความเครียดมากที่สุดงานหนึ่ง (NASSP. 1981 : 1 - 8) และสถาบันวิจัยโรคเครียดได้ศึกษาว่ามีอาชีพใดบ้างที่มีความเครียด พบว่ามีอาชีพ 10 ประเภทที่มีความเครียด โดยมีอาชีพผู้บริหารโรงเรียนเป็นอาชีพที่มีความเครียดอันดับ 2 รองจากอาชีพผู้ควบคุมห้องกับการบิน และจากการศึกษาของ บุญ วณาสิน (2534 : 17) พบว่าคนไทยเครียดมากจนเป็นโรคประสาทถึงร้อยละ 40 ซึ่งคนที่เป็โรคนี้มากที่สุดคือครูซึ่งงานจนนี้รวมถึงผู้บริหารด้วย และจากการศึกษานำร่องของผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนทุกขนาดมีความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในระดับสูง หากผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการทำงานมากก็จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพและการบริหารงานขาดประสิทธิภาพได้ ซึ่งจะทําให้ผู้บริหารเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ต่อการทำงาน ไม่อยากอยู่โรงเรียนโดยไม่ราชการหรือติดต่อกิจตลอดเวลา และความเบื่อหน่ายนี้ทําให้ผู้บริหารได้ขอลาออกจากตำแหน่งมาเป็นครูผู้สอนหลายราย

เมื่อความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนสุขภาพของผู้บริหาร จึงจําเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจใน ลักษณะของความเครียด ปัจจัยที่ทําให้เกิดความเครียด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับการปฏิบัติงานและสุขภาพ และหาวิธีจัดการกับความเครียด จากข้อเสนอของสมาคมผู้บริหาร การศึกษาแห่งรัฐมิชิแกน สรุปว่า ภาระกิจหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งงาน 12 อย่าง ของผู้บริหาร โรงเรียนคือ การแก้ปัญหาความเครียดของผู้บริหาร (McCall. 1986 : 33) และจากการ ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเมืองไทยเกี่ยวกับความเครียด ในการทำงานปรากฏว่ายังไม่มี

ผู้ที่ศึกษาถึงความเครียดและปัจจัยที่ทํานายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับใดเลย ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สามารถทํานายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และหาแนวทางการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยจะศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากภาคนี้เป็นภาคที่มีพื้นที่ และจำนวนประชากรมากที่สุดของประเทศ และเป็นภาคที่มีลักษณะวัฒนธรรมโดดเด่น เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว (อุดม บัวศรี. 2532 : 5 - 9) ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาและทำการเกษตรอื่น ๆ แต่สภาพภูมิอากาศในภาคนี้แห้งแล้ง อากาศร้อนจัดและหนาวจัด จึงทําให้ผลผลิตไม่ดีเท่าที่ควร คนส่วนใหญ่นิยมฐานะยากจน (ประจวบ ไชยสาส์น. 2530 : 16 - 27) คนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องดิ้นรนต่อสู้กับภาวะแวดล้อมที่เป็นปัญหาต่าง ๆ มากมายดังกล่าวนั้น จึงทําให้เป็นคนใจร้อน ใจง่าย ไร้แรงกายทำงานในทุกสภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ (ทองกฤษ หงส์พันธ์ และคนอื่น ๆ . 2532 : 7 - 12) นอกจากนี้ระดับการศึกษาของคนในภาคนี้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ผู้ปกครองขาดความพร้อมในการสนับสนุนการเรียนของลูกหลาน นักเรียนต้องออกกลางคันเป็นจำนวนมาก โรงเรียนต้องคอยแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขาดความพร้อมทางการเรียนอยู่ตลอดเวลา สภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นแรงกดดันให้ทําให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จึงควรที่จะได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทําให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและหาวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และปัจจัยที่สามารถทํานายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นคำถามในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. มีวิธีจัดการกับความเครียดอย่างไร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความเครียดและปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียด ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าปัจจัยใดทำให้เกิดความเครียดมากหรือน้อยเกินไป
3. เพื่อหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จะหาวิธีหาหนทางถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากหรือน้อยเกินไปในการปฏิบัติงาน
2. ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จะหาวิธีจัดการ

กับความเครียดไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อทำให้ความเครียดอยู่ในระดับพอเหมาะที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

3. ผลการวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษาในการบริหารงานบุคคล
4. ผลการวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษา ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ถ้าหากมีปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ถ้าหากมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
5. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ อาศัยแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับความเครียดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น จากทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (The Person – Environment Fit Theory) ของ เฟรนช์ คอบบ์ และ รอดเจอร์ (French, Cobb and Rodgers. 1982) ที่ว่าเมื่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) อันได้แก่ สภาพขององค์การบริหาร ทรัพยากรในการทำงาน การบริหารเวลา การร่วมมือสนับสนุนจากบุคคลต่าง ๆ ฯลฯ ไม่

สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคลแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

และจากแนวคิดเกี่ยวกับอาการปรับตัวโดยทั่วไป (General Adaptation Syndrome) หรือ G.A.S. ของซีลยา (Selye. 1956 : 31 - 32) ที่กล่าวว่า ในสถานการณ์ที่เกิดความเครียดนั้น คนเราจะมีปฏิกิริยาอยู่ 3 ระดับดังนี้คือ

1. ปฏิกิริยาที่มีต่อสัญญาณเตือนภัย (Alarm Reaction) ในระยะนี้จะมีการปลุกเร้าเพื่อตอบโต้ในระดับสูง ร่างกายเตรียมพร้อมเพื่อการต่อสู้
2. ระยะต่อต้าน (Resistance) เป็นระยะที่ร่างกายต่อสู้กับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด
3. ระยะหมดเรี่ยวแรง (Exhaustion) ระยะนี้เป็นระยะที่ความสามารถในการต่อสู้กับสิ่งคุกคามลดลงอย่างรวดเร็วหลังจากที่ร่างกายได้ต่อสู้กับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเป็นเวลานาน

การแสดงปฏิกิริยาตั้งกล่าวของผู้ที่เกิดความเครียดนี้ เป็นการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น อาจจะเป็นการจัดการในแบบที่จะกำจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดให้หมดไปซึ่งเรียกว่าการจัดการกับความเครียดแบบสู้ หรือการจัดการแบบหนี เพื่อให้ความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อไป

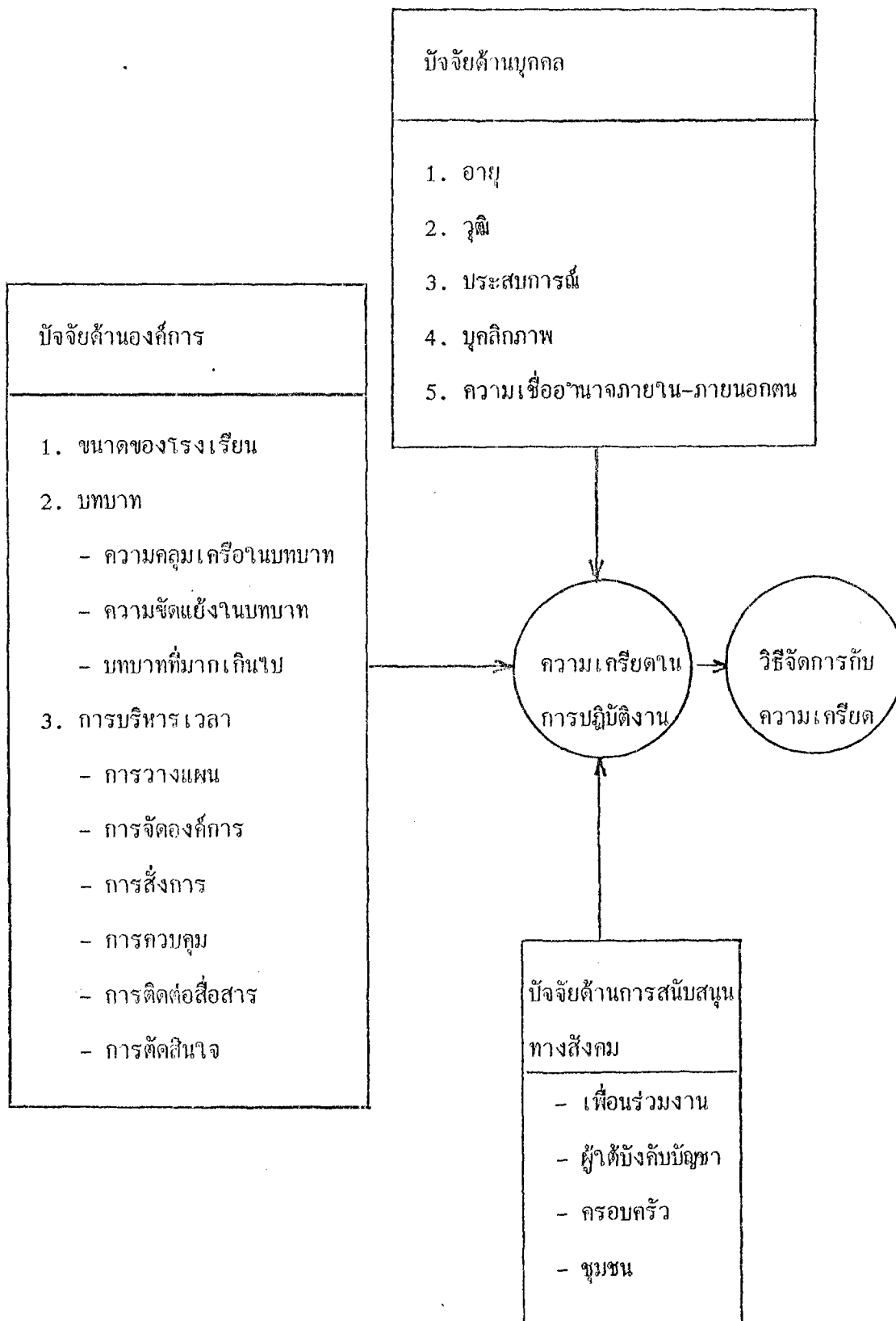
นอกจากนี้ เฮลริเกิล และคนอื่น ๆ (Helriegel and others. 1983 : 492) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมี 5 ด้านคือ (1) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารเวลาไม่เหมาะสม (2) บทบาทในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท การรับผิดชอบต่อคนอื่น (3) ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการมอบหมายงานที่รับผิดชอบ (4) ความสัมพันธ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน (5) การพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนน้อยเกินไป ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น สตีลส์ (Steers. 1984 : 509 - 521)

ได้แบ่งปัจจัยที่ทําให้เกิดความเครียด 3 ด้านคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ความเชื่ออำนาจ อัตราการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความต้องการและความสามารถ (2) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างในอาชีพ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป ความรับผิดชอบต่อกันอื่น และการขาดการมีส่วนร่วม (3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน ดูบริน (Dubrin. 1984 : 165 - 172) ได้แบ่งปัจจัยที่ทําให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน 2 ด้านคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ความขัดแย้งกับครอบครัวเกี่ยวกับการทำงาน ความเชื่ออำนาจ (2) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพขององค์การ และสภาพการทำงาน เช่น ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากเกินไป แรงกดดันในการทำงาน และความมั่นคง โอเวนเซวิช และ แมตเตสัน (Ivancevich and Matteson. 1987 : 372) ได้แบ่งปัจจัยที่ทําให้เกิดความเครียดออกเป็น 4 ด้านคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ สุขภาพ เป็นต้น (2) ปัจจัยด้านการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหา ความเชื่ออำนาจ (3) ปัจจัยด้านองค์การ แบ่งเป็นสภาพองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ บรรยากาศในองค์การ การจัดองค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ เป็นต้น และสภาพการทำงาน ได้แก่ บทบาท ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ และความขัดแย้งระหว่างบุคคล (4) ปัจจัยภายนอกองค์การ การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน การเดินทาง ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ เซอร์เมอร์ฮอน และคนอื่น ๆ (Shermerhorn and others. 1991 : 529 - 531) ได้แบ่งปัจจัยที่ทําให้เกิดความเครียดออกเป็น 3 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถ ความต้องการ (2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า (3) ปัจจัยภายนอกงาน ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน สภาพเศรษฐกิจ

จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยที่ทําให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานพอสรุปได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ ปัจจัยภายในองค์การ ปัจจัยภายนอกองค์การ ปัจจัยด้าน

การรับรู้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น โดยแต่ละปัจจัยจะมีตัวแปรย่อยหลายตัว เมื่อเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแล้วบุคคลนั้นก็จะหาวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น

เมื่อประสานแนวคิดดังกล่าวเข้าด้วยกันแล้ว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดออกเป็น 3 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ วุฒิ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจ (2) ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย สภาพขององค์การ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และสภาพการทำงาน ได้แก่ บทบาท และการบริหารเวลา (3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน โดยมีรายละเอียดดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

งานการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 17 จังหวัด ในปีการศึกษา 2536 เนื่องจากภาคนี้เป็นภาคที่มีลักษณะแตกต่างจากภาคอื่นและมีปัญหาในการจัดการศึกษา แตกต่างจากภาคอื่นด้วย โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 632 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ 101 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง 281 คน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 250 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ในอัตราส่วนร้อยละ 50 ได้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 51 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 141 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัย 3 กลุ่มคือ

- 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน
- 1.2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน บทบาทของผู้บริหาร และการบริหารเวลา
- 1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน

2. ตัวแปรตาม ความเครียดในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ในการบริหาร บุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน

1.1 อายุของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ อายุน้อย กับอายุมาก โดย ใช้ค่าเฉลี่ยอายุผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่งคือ 46 ปี ถ้าผู้บริหารมีอายุตั้งแต่ค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างคือ 46 ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่มีอายุมาก ถ้าผู้บริหารอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างคือ ต่ำกว่า 46 ปีเป็นผู้บริหารอายุน้อย

1.2 วุฒิ หมายถึง ระดับทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนสำเร็จ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวุฒิปริญญาตรี กลุ่มวุฒิปริญญาโท กลุ่มวุฒิปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่หัวหน้า สถานศึกษา นับเริ่มตั้งแต่เป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารมาก กับกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย โดยจะใช้ค่าเฉลี่ย จำนวนปีของประสบการณ์บริหารของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่งคือ 9 ปี ถ้ามีประสบการณ์บริหาร น้อยกว่าค่าเฉลี่ย 9 ปีเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ บริหาร ตั้งแต่ค่าเฉลี่ยคือ 9 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารมาก

1.4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งแบ่งออก เป็น 2 แบบคือ บุคลิกภาพแบบ A ซึ่งเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบทะเยอทะยาน ขอบแข็งขัน มีความก้าวร้าว ชอบสร้างศัตรู และบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบตรงกันข้าม การวัดบุคลิกภาพของผู้บริหาร จะใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดบุคลิกภาพ Type A – Type B Self – Test ของ บอร์ทเนอร์ (Bortner, 1966 : 87 – 91) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้รายงาน ด้วยตัวเอง ผลการวัดจะทำให้ทราบบุคลิกภาพของผู้บริหาร 2 แบบคือ บุคลิกภาพแบบ A หรือ บุคลิกภาพแบบ B

1.5 ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ลักษณะความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน ว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นจะดีหรือร้ายเกิดจากการกระทำของตน และสามารถ ควบคุมได้

1.6 ความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ลักษณะความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียน ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจภายนอกตน ไม่สามารถ

ควบคุมได้ เช่น โชค เกราะที่ ความบังเอิญ การกระทำของคนอื่น การใช้อำนาจจากบุคคลอื่น เป็นต้น

การวัดความเชื่ออำนาจภายในตนและความเชื่ออำนาจภายนอกตนของผู้บริหารโรงเรียน จะใช้เครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนของ จินตนา ปิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) เมื่อวัดแล้วได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยขึ้นไปแสดงว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน หากได้คะแนนตั้งแต่ค่าเฉลี่ยลงมาแสดงว่าเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจภายในตน

2. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน บทบาท และการบริหาร เวลาในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนห้องเรียนของโรงเรียนที่เปิดสอน ในระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2536 ซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์ ของกรมสามัญศึกษา ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนห้องเรียน 1 - 12 ห้องเรียน

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนห้องเรียน 13 - 36 ห้องเรียน

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนห้องเรียน 37 ห้องเรียนขึ้นไป

2.2 บทบาท หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่และความคาดหวัง ของบุคคลอื่น ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

2.2.1 ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง ความไม่ชัดเจนในรายละเอียด ที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ สิทธิ อำนาจ และความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา การวัดความคลุมเครือในบทบาทจะใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความ คลุมเครือในบทบาทของ ริซโซ เฮาส์ และ เลิฟท์แมน (Rizzo, House and Lirtzman, 1970) คาพแลน (Caplan. 1971) เบียร์ วอลท์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber. 1976) มอร์แมน ลูก และ มอร์แมน (Mohrman, Kooke and Mohrman. 1978) ชวาบ และ อิวานิค (Schwab and Iwanick. 1982) ผลการวัดจะแสดงความคลุมเครือ 6 ระดับ จากความคลุมเครือในบทบาท "น้อยที่สุด" ถึง "มากที่สุด"

2.2.2 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่าง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความคาดหวังหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารโรงเรียนไม่แน่ใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร การวัดความขัดแย้งในบทบาทจะใช้แบบวัด ที่พัฒนามาจากแบบวัดความขัดแย้งในบทบาทของ ริซโซ เฮาส์ และ เลิทซ์แมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970) กับของ ชวบ และ อิวานิค (Schwab and Iwanick. 1982) ผลการวัดจะแสดงความขัดแย้งในบทบาท 6 ระดับ จากความขัดแย้งในบทบาท "น้อยที่สุด ถึง "มากที่สุด"

2.2.3 บทบาทที่มากเกินไป หมายถึง สภาพการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพที่มากและยากเกินกว่าที่จะทำให้เสร็จภายในเวลา จำกัด การวัดบทบาทที่มากเกินไปจะใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดบทบาทที่มากเกินไปของ เบียร์ วอลช์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber. 1976) มอร์แมน คูก และ มอร์แมน (Mohrman, Cook and Mohrman. 1978) และซีฮอร์ และคนอื่นๆ (Seashor and others. 1982) จำนวน 10 ข้อ ผลการวัดจะแสดงถึงบทบาทที่มากเกินไป 6 ระดับ จาก "น้อยที่สุด" ถึง "มากที่สุด"

2.3 การบริหารเวลา หมายถึง การวางแผนการจัดระบบการใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งรวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับการนำแผนไปใช้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น เวลาสิ้นสุดในการทำงานแต่ละอย่าง และกำหนดกิจกรรมเพื่อปฏิบัติ ตามลำดับก่อนหลัง ซึ่งวัดโดยแบบวัดเทคนิคการบริหารเวลาของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2535) ซึ่งมีจำนวน 35 ข้อ วัดการใช้เวลาในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร 6 ขั้นตอนคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ ผลการวัดจะแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้วิธีการบริหารเวลาเช่นนี้ 6 ระดับ จาก "เสมอ" ถึง "ไม่เคยเลย"

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ลักษณะของการที่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่ผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางด้านอารมณ์ สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร

3.1 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดเดียวกัน

3.2 ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ นักการภารโรง
ในโรงเรียน

3.3 ครอบครัว หมายถึง ญาติพี่น้องอันได้แก่ พ่อแม่ คู่สมรส และบุตร เป็นต้น

3.4 ชุมชน หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป

การวัดการสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้บริหารโรงเรียนจะใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัด
การสนับสนุนทางสังคม The Multidimensional Scale of Perceived Social Support
(MSPSS) ของ ไชเมท และคนอื่น ๆ (Zimet and others. 1988 : 30 - 41) จำนวน
12 ข้อ ผลการวัดจะแสดงถึงการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา
ครอบครัว และชุมชน 6 ระดับจาก "มากที่สุด" ถึง "น้อยที่สุด"

4. ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านร่างกายและจิตใจ
ของผู้บริหารที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อมและไม่สามารถที่จะต่อสู้
กับความกดดันนั้นได้

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะวัดด้วยแบบวัด
2 อย่างคือ แบบวัดความเครียดที่แสดงอาการทางด้านร่างกายและจิตใจที่พัฒนามาจากแบบวัด
ของ เกรลเลอร์ และ พาร์สันส์ (Greller and Parsons. 1988 : 1051 - 1065)
จำนวน 15 ข้อ และแบบวัดความเครียดจากความกดดันของสิ่งแวดล้อม ที่พัฒนามาจากแบบ
วัดความเครียดในการทำงาน Job - Related Tension ของ คาห์น วูลฟ์ ควินน์ และ
สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek) จำนวน 15 ข้อ โดยแบบวัดทั้ง 2 นี้
จะวัดความรู้สึกที่เกิดขึ้น 5 ระดับ จาก "ไม่เคย" ถึง "เสมอ"

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวัดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวัดความรู้สึกของผู้บริหารที่เกิดขึ้นในขณะที่ตอบแบบสอบถาม แล้วแปลค่าความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะนั้นออกมาเป็นความเครียดในระดับต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งความรู้สึกของผู้บริหารโรงเรียนในขณะที่ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่มีความเครียดเลยก็ได้หากผู้บริหารกำลังสบายใจหรือปราศจากแรงกดดันใด ๆ หรืออาจจะมีความเครียดมากก็ได้หากกำลังอารมณ์เสีย หรือมีความกดดันเกิดขึ้นในขณะที่ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 1.1 วุฒิของผู้บริหาร
 - 1.2 ประสบการณ์ในการบริหารงาน
 - 1.3 ภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ความเครียดในการปฏิบัติงาน และวิธีการจัดการกับความเครียด
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ปัจจัยด้านบุคคล
 - 3.1.1 บุคลิกภาพ
 - 3.1.2 ความเชื่อทางภายใน-ภายนอกตน
 - 3.2 ปัจจัยด้านองค์การ
 - 3.2.1 บทบาทของผู้บริหาร
 - 3.2.2 การบริหารเวลา
4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่ทำให้การศึกษามีขอบเขตแก่เยาวชนต่อจากระดับประถมศึกษา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของสถาบัน ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องมีวุฒิ

และประสบการณ์ ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ และมีภาระงานในการบริหารสถานศึกษาในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันไป ตามรายละเอียดต่อไปนี้

วุฒิของผู้บริหาร

ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของ ก.ค. พ.ศ. 2528 ได้กำหนดวุฒิและความรู้ความสามารถของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 51 - 71)

1. ด้านคุณวุฒิ

1.1 ตำแหน่งครูใหญ่

1.1.1 ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูงหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอื่น ๆ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครู

1.1.2 ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

1.2 ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

1.2.1 ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู

1.2.2 ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

1.3 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

1.3.1 ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาอื่น ๆ ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู

1.3.2 ได้ผ่านการอบรมผู้บริหารระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค.กำหนด

2. ด้านความรู้ความสามารถ

ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ระดับคือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน จะต้องมีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2 มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน

2.3 มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานดังกล่าว ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีความสามารถทางด้านวางแผน กระบวนการกลุ่มและการติดต่อ สื่อความหมาย ตลอดจนความสามารถในการจัดการเป็นอย่างดี

2.4 มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล และมีความสามารถในการ ปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในสถานศึกษาและระหว่างองค์การ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.5 มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา แผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และจัดความขัดแย้ง

2.6 มีความรู้ความเข้าใจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาล และ ปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ทางการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2535 ทั่วประเทศ จำนวน 2,200 คน ทั่วประเทศ บปรากฏว่า ผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1,739 คน วุฒิปริญญาโท จำนวน 459 คน และวุฒิปริญญาเอก 2 คน

ประสบการณ์ในการบริหารงาน

ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของ ก.ค. พ.ศ. 2528 ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการทำงานดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 51 - 71)

1. ตำแหน่งครูใหญ่

ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ 3 - 5 จะต้องเคยดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ส่วนผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่ระดับ 6 จะต้องดำรงตำแหน่งครูใหญ่ระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ระดับ 5 - 6 จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

- 2.1 ดำรงตำแหน่งครูใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มานานแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 2.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี แต่ให้ลดเหลือ 4 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา
- 2.3 ดำรงตำแหน่งซึ่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 2.4 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนระดับ 6

ส่วนผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 ได้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 7 จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

- 3.1 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 3.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ให้ลดเหลือ 4 ปีสำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการศึกษา

3.3 คํารองตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

3.4 คํารองตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.5 คํารองตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนระดับ 7

ส่วนผู้ที่เข้าสู่อำนาจแห่งผู้อำนวยการระดับ 8 จะต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

และผู้ที่จะเข้าสู่อำนาจแห่งผู้อำนวยการระดับ 9 จะต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

จากคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่อำนาจแห่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่าบุคคลนั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานหรือบริหารงานมาก่อนเป็นสำคัญ นอกจากนี้การย้ายผู้บริหารโรงเรียนก็ถือว่าเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงาน ดังที่ พจนานุกรม (2531 : 3) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารจะต้องมีการโยกย้ายและถือว่าการย้ายนั้นเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารจะต้องพบกับสถานการณ์ใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ และปัญหาใหม่ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

งานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

งานที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องรับผิดชอบนั้นกว้างขวางมาก มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับงานของผู้บริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกันหลายท่าน เช่น

กอร์ตอน (Gorton. 1983 : 71 - 75) ได้แบ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 6 อย่างคือ (1) เป็นผู้อำนวยการ (2) เป็นผู้นำทางการสอน (3) เป็นผู้รักษาคุณระเบียบ (4) เป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ (5) เป็นผู้ประเมินผลงาน (6) เป็นผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

เซอร์จิอวานนิ และคนอื่น ๆ (Sergiovanni and others. 1987 : 156 - 159) ได้แบ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 4 ส่วนคือ (1) การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (2) การพัฒนาสภาพภายในหน่วยงาน (3) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (4) การสร้าง

รักษาไว้ซึ่งแบบแผนทางวัฒนธรรม

ดูค (Duke. 1987 : 43 - 44) ได้แบ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาออกเป็น 7 ส่วนดังนี้ (1) การบริหารงบประมาณ (2) การควบคุมนโยบาย กฎระเบียบ (3) ให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ (4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) บริหารงานพัสดุ (6) เผยแพร่ข่าวสารและข้อมูล (7) การบริหารงานบุคคล

กิมบรอจ (Timbrough. 1988 : 44) ได้แบ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 8 ด้านคือ (1) ด้านการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตร (2) ด้านการบริการนักเรียน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (4) ด้านการบริหารงานบุคคล (5) ด้านอาคารสถานที่ (6) ด้านบริการชุมชน (7) ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน (8) ด้านการบริหารงบประมาณ

กรมสามัญศึกษา (2530 : 3 - 11) ได้แบ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 6 ด้านคือ (1) การบริหารงานวิชาการ (2) การบริหารงานบุคคล (3) การบริหารงานกิจการนักเรียน (4) การบริหารธุรการและการเงิน (5) การบริหารอาคารสถานที่ (6) การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2528 : 53 - 72) ได้แบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูใหญ่ มีดังต่อไปนี้

บริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในการศึกษาควบคุมดูแลติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอน จัดคู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา ควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ

ครูผู้ฝึกหัด ทะเบียน เอกสาร ให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแล ปกครอง มอบหมาย งาน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตามแก้ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชา ครู อาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของนักเรียน ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่อื่น สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุง คุณภาพทางการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจจะปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือ วิชาชีพในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายวิชาแก่นักเรียน นักศึกษาหรือประชาชนอีกด้วย

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ใหญ่ มีดังต่อไปนี้

บริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีการ ดำเนินงานบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดูแลและติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดบริการแนะแนว ห้องสมุดและสื่อทางการศึกษา ให้ใช้ได้ในสถานศึกษา จัดฝึกอบรมและให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และท้องถิ่น ควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ ครูผู้ฝึกหัด ทะเบียน และเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแล ปกครอง จัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนดลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถติดตามให้คำปรึกษาแก้ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชาครู อาจารย์ นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ติดตามประสานงานสร้างเสริมความสัมพันธ์กับประชาชนในท้องถิ่น วิเคราะห์ ประเมินผลงาน รวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการ

ศึกษาของสถานศึกษา นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพมาใช้ และเผยแพร่และพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและ เป็นที่นิยมของประชาชน เข้าร่วมประชุม กรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจจะปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญ หรือวิชาชีพในสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายวิชาแก่นักเรียนหรือประชาชนอีกด้วย

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อำนวยการโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

บริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดูแลและติดตามแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียน การสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดบริการแนะแนว ห้องสมุด และสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้ ณ สถานศึกษาและสามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ ธุรการ ทะเบียนและเอกสาร ให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแลปกครอง จัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตามให้คำปรึกษา แก่ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชาครู อาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น จัดกิจกรรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล จัดทำสถิติต่าง ๆ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าร่วมประชุมกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจจะมีปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายวิชาแก่นักเรียนหรือประชาชนอีกด้วย

จากรายละเอียดตามความคิดของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้จึงพอสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน วางแผนดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมาย จัดหาทรัพยากรเพื่อดำเนินการตามแผน ดูแลควบคุมการดำเนินงาน และคอยปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ความเครียดในการปฏิบัติงานและวิธีการจัดการกับความเครียด

สภาพแวดล้อมที่รอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นแรงกดดันซึ่งเป็นตัวที่ทำให้เครียด (Stressor) ซึ่งจะ使人เกิดปฏิกิริยาต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความดันโลหิต (Blood Pressure) และอัตราการเต้นของหัวใจ (Heart rate) เปลี่ยนแปลงไป เกิดความวิตกกังวล (Anxiety) ความตึงเครียด (Tension) เป็นต้น อาการต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดความเครียด (Stress) (Reithz. 1981 : 231) โดยมีรายละเอียดที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความเครียดดังต่อไปนี้

ความหมายของความเครียด

คำว่า Stress ซึ่งหมายถึงความเครียด มีรากศัพท์มาจากคำว่า Stringere ในภาษาละติน หมายถึง ความกดดัน ความตึงเครียด หรือความพยายามอย่างแรงกล้า ในครั้งแรกใช้ความเครียดในทางวิศวกรรม แต่ภายหลังใช้ความเครียดในความหมายของพลังที่มีต่อบุคคล ซึ่งหมายถึงแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำให้คนเกิดความเครียด ที่เรียกว่า stressor (Thoresen and Eagleston. 1983 : 48; Cooper and Davidson. 1991 : 3)

ในภาษาไทยคำว่า Stress ประกอบด้วยอักษร 2 ตัว ตัวแรกหมายถึง อันตราย (Danger) อีกตัวหนึ่งหมายถึงโอกาส (Opportunity) เมื่อรวม 2 คำเข้าด้วยกันแล้วจึงหมายความว่า สถานการณ์ที่เครียดสำหรับคนหนึ่ง อาจจะเป็นโอกาสที่ดีเยี่ยมสำหรับอีกคนหนึ่ง (Sylwester. 1983 : 3 - 6)

มีผู้ให้ความหมายของความเครียดไว้อย่างมากมายในหลายลักษณะ ซึ่งพอสรุปลักษณะการอธิบายความหมายของความเครียดของท่านเหล่านั้นไว้ 3 แบบ ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ วุฒิชัย มูลศิลป์. 2534 : 56 - 60)

1. แบบสิ่งเร้า ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกหรือเป็นสิ่งที่เร้าที่มีต่อบุคคล ตามทัศนะนี้ความเครียดเป็นความกดดัน แรงบีบ หรือสิ่งเร้าที่กดดันบุคคล การตอบสนองความเครียดคือการทำให้เครียด เมื่อถูกแรงกดดันมากเกินไปก็เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

มีผู้ให้ความหมายของความเครียดในแบบสิ่งเร้าหลายท่าน เช่น

ความเครียดเป็นกระบวนการที่สภาวะแวดล้อมหรือพลังภายนอกที่เร้าให้คนตอบสนองต่อสิ่งนั้น (Baum and Baum. 1981 : 4 - 35)

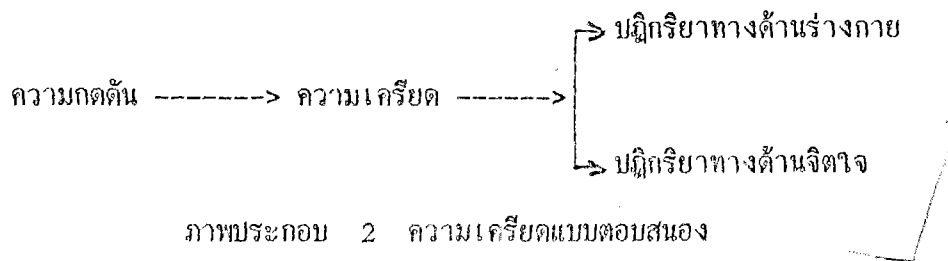
ดีเซนโซ และ รอยบินส์ (DeCenzo and Robbins. 1988 : 513) ให้ความหมายของความเครียดในลักษณะที่เป็นสิ่งเร้า โดยมองว่าความเครียดเป็นสิ่งที่ได้รับจากภายนอก ร่างกาย เป็นเงื่อนไขที่บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องระงับความรู้สึกหรือความต้องการ ซึ่งมีความสำคัญ แต่ไม่มีความแน่นอน

ความเครียด เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าภายนอก จนก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อจัดการกับสิ่งนั้น (Dore. 1990 : 6)

ความหมายดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นสิ่งเร้าจากภายนอกที่ทําให้บุคคลต้องปรับตัวหรือระงับความรู้สึกเพื่อจัดการกับสิ่งนั้น

2. แบบตอบสนอง ซึ่งเป็นปฏิกิริยาหรือการตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก ตามทัศนะนี้ความเครียดคือการตอบสนองทางกายหรือทางจิตของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ทําให้เครียด (Stressor) โดยสิ่งที่ทําให้เกิดความเครียดนั้นอาจเป็นเหตุการณ์ภายนอกหรือสถานการณ์ที่มีศักยภาพที่จะก่อ

าให้เกิดอันตรายได้ จึงเห็นได้ว่าตามทัศนะนี้จะมุ่งเน้นที่ปฏิกิริยาของคนที่มีต่อความกดดันของ
สิ่งแวดล้อม การตอบสนองอาจจะเป็นทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจ ดังแสดงในภาพประกอบนี้



มีผู้ให้ความหมายความเครียดแบบตอบสนองหลายท่าน เช่น

ความเครียดเป็นการตอบสนองแบบไม่เฉพาะเจาะจงต่อความต้องการของคน

(Selye. 1976 : 1)

ความเครียด เป็นการตอบสนองของคนในการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของ
สภาพแวดล้อม (Costley and Todd. 1983 : 241)

ความเครียด หมายถึง การตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อมหรือความต้องการ
ทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล (Kast and Rosenzweig. 1985 : 654)

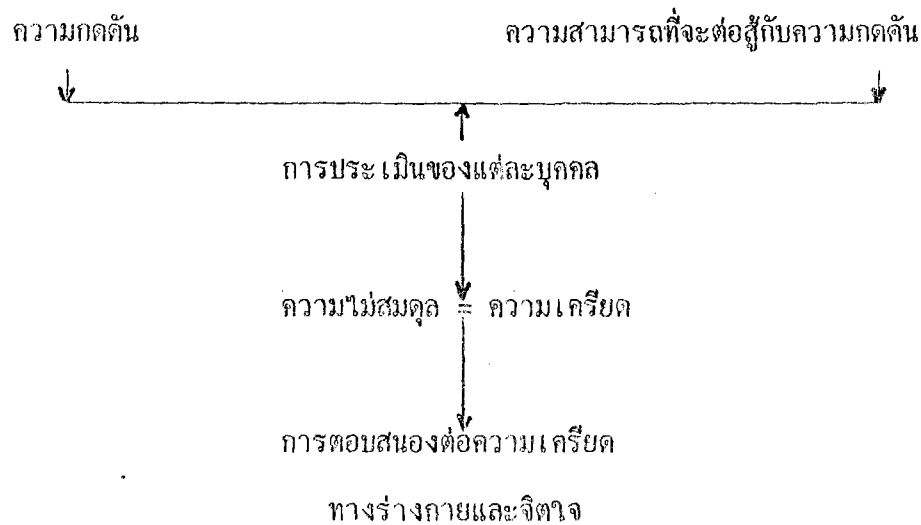
ความเครียด หมายถึง การตอบสนองต่อสถานการณ์หรือแรงกดดันที่เกิดจากความ
ต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละคน (Callahan and others. 1986 : 439)

ความเครียด คือ ผลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ส่งผลความต้องการทางด้าน
ร่างกายและจิตใจ (Hellriegel and others. 1989 : 476)

ความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความเครียด เป็นการตอบสนองต่อแรงกดดันที่เกิดจาก
สภาพแวดล้อม และความต้องการด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละคน

3. แบบปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างความต้องการภายนอก
และความต้องการภายใน ซึ่งเป็นแรงกดดัน กับการรับรู้ความสามารถของตนที่จะบรรลุนั้น
ต้องการนั้น ๆ ดังนั้นตามทัศนะนี้ความเครียดจึงเป็นผลที่เกิดตามมาหลังจากการเกิดปฏิสัมพันธ์

ระหว่างสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมและการตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ความเครียดแบบปฏิสัมพันธ์

มีผู้ให้ความหมายความเครียดในแบบปฏิสัมพันธ์หลายท่านดังนี้

ความเครียด เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม โดยความเครียดเกิดจากการเข้ากันไม่ได้ระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสภาพแวดล้อม (Zimring. 1981 : 145)

ความเครียด เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่ทำให้คนต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ จนทำให้ขาดความสมดุล (Costley and Todd. 1983 : 241)

ความเครียด หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์ที่ทำให้คนได้รับผลกระทบกระเทือนต่อเป้าหมายที่เขาไม่สามารถจะทำได้ตามความต้องการ (Baron and Greenberg. 1990 : 226)

ความหมายดังกล่าวให้สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คนได้รับผลกระทบกระเทือนต่อความต้องการที่ไม่ได้รับตามเป้าหมาย

จากความหมายของความเครียดที่อธิบายในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง 3 แบบดังกล่าวแล้วพอสรุปได้ว่าความเครียด หมายถึง ความรู้สึกทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อม และไม่สามารถที่จะต่อสู้กับความกดดันนั้นได้

แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับความเครียด

แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับความเครียด ได้แก่ อาการปรับตัวโดยทั่วไป และทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อาการปรับตัวโดยทั่วไป

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่ตอบโต้สิ่งที่มาคุกคามความปลอดภัยหรือความผาสุกของบุคคล ซีล่าย (Selye. 1956 : 31 - 32) ผู้บุกเบิกงานการศึกษาความเครียดได้อธิบายว่า ร่างกายของคนเราจะมีอาการสนองตอบต่อความเครียด การสนองตอบทางร่างกายจะเป็นรูปแบบที่คงที่ ซึ่งเรียกว่าอาการปรับตัวโดยทั่วไป (General Adaptation Syndrome) หรือ G.A.S. กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others. 1988 : 147 - 148) ได้อธิบายว่าการที่เรียกว่า โดยทั่วไป (General) เพราะว่าผลที่ตามมาของสิ่งที่ทำให้เกิดเครียดเกิดแก่ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และที่เรียกว่า การปรับตัว (Adaptation) หมายความว่า ร่างกายต้องเตรียมพร้อมที่จะต่อสู้หรือปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่ทำให้เกิดเครียด และที่เรียกว่า อาการ (Syndrome) นั้นชี้ให้เห็นว่าปฏิกิริยาของบุคคลอาจเกิดขึ้นมากหรือน้อย ซีล่าย อธิบายว่าในสถานการณ์ที่มีความเครียดนั้นบุคคลอยู่ในสถานการณ์ 3 ระยะดังนี้

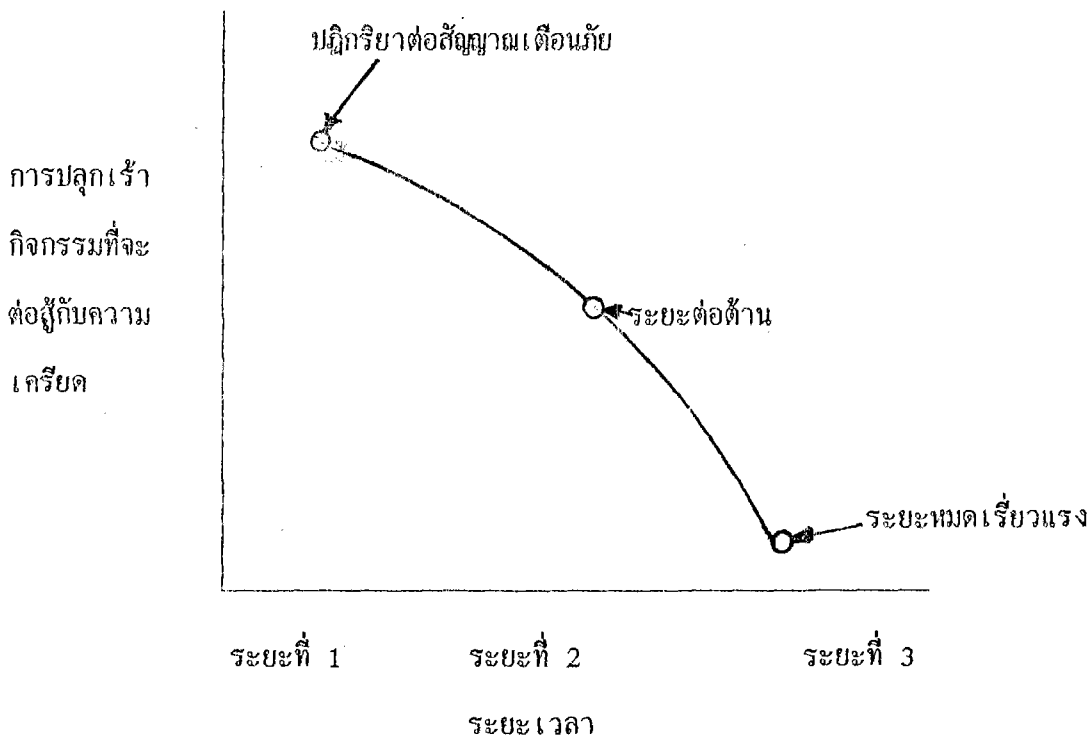
1. ปฏิกิริยาที่มีต่อสัญญาณเตือนภัย (Alarm Reaction) ในระยะนี้มีการปลุกเร้าเพื่อการตอบโต้ในระดับสูง ร่างกายจะเตรียมพร้อมเพื่อการต่อสู้ ร่างกายจะหลั่งสารอดรีนาลิน (Adrenaline) ออกมาจากต่อม Endroctine หัวใจจะเต้นเร็ว หายใจถี่ น้ำตาลในเลือดจะสูงขึ้น กล้ามเนื้อเกร็ง ม่านตาเบิกกว้าง การย่อยช้าลง

2. ระยะต่อต้าน (Resistance) ในระยะนี้การเตรียมพร้อมเพื่อการต่อสู้ของร่างกาย

จะลดลงอยู่ในระดับยั่งยืน ซึ่งจะอยู่ในระยะนี้อีกชั่วระยะหนึ่ง อาการของร่างกายในระยะต่อต้าน เช่น ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวล ระยะต่อต้านเป็นระยะที่ร่างกายต่อสู้กับสิ่งที่ทำให้เครียด ร่างกายอาจต่อสู้อย่างมากกับสิ่งที่ทำให้เครียดบางอย่าง และร่างกายอาจต่อสู้เพียงเล็กน้อยกับสิ่งที่ทำให้เครียดในอีกบางอย่าง เนื่องจากบุคคลมีความจำกัดของพลังงาน สมาธิ และความสามารถในการที่จะต่อสู้กับสิ่งที่ทำให้เครียด ดังนั้นบุคคลจึงอาจจะมีโอกาสเจ็บป่วยได้ในระยะนี้

3. ระยะหมดเรี่ยวแรง (Exhaustion) เนื่องจากร่างกายต้องต่อสู้กับสิ่งที่ทำให้เครียดเป็นเวลานานจึงจำเป็นต้องใช้พลังงานเป็นอันมาก ดังนั้นในระยะนี้ความสามารถที่จะต่อสู้กับสิ่งคุกคามจะลดลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ร่างกายอ่อนเพลียหมดเรี่ยวแรง

ความสัมพันธ์ของระยะทั้ง 3 ปรากฏดังรูป (Baron and Paulus. 1991 : 397)



ภาพประกอบ 4 ปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อความเครียด

2. ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (The Person-Environment Fit Theory) เป็นแนวคิดของ เฟรนช์ คอบบี้ และ รอดเจอร์ส (French, Cobb and Rodgers. 1982) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการคือ ความบีบคั้นขององค์การ และความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพของบุคคล

ความบีบคั้นขององค์การ หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่ก่อให้เกิดงานที่ต้องปฏิบัติมีมากเกินไป การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม สำหรับความเครียดของบุคคลหมายถึง การตอบสนองที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล การตอบสนองเกิดขึ้นเพราะมีความบีบคั้นขององค์การ การตอบสนองนี้เป็นการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทำนายว่า เมื่อใดที่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะเกิดความเครียดและจะนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุด นั่นคือ ถ้าความต้องการของบุคคลได้รับการสนองตอบจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน บุคคลก็จะไม่เครียด หรือถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ บุคคลก็จะไม่เครียด หากสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการของบุคคล หรืองานที่จะต้องปฏิบัติมีมากกว่าทักษะ ความรู้ ความสามารถที่บุคคลมีอยู่ และเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด บุคคลก็จะเกิดความเครียด

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมมีแนวคิดที่คล้ายกันกับทฤษฎีการอยู่รอดของผู้ที่เหมาะสมที่สุด (Survival of the Fittest) ของ ชาร์ล ดาร์วิน (Wiggins. 1988 : 121)

ประเภทของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นกับคนเราไม่ว่าจะเป็นความเครียดทางด้านร่างกายหรือจิตใจ จะมีสาเหตุแตกต่างกันไป และปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นก็จะมีผลแตกต่างกันไป มีผู้แบ่งประเภทของความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแตกต่างกันไปหลายแบบ ดังนี้

1. แบ่งตามที่เกิด

อาร์โนลด์ และ เฟลด์แมน (Arnold and Feldman. 1986 : 435 - 436) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามที่เกิดมาเป็น 2 ชนิด ดังนี้

1.1 ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีต่อผลการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

1.1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ การเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น

1.2 ความเครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) หมายถึง สถานการณ์ที่เป็นผลการกระทำให้เกิดความคับข้องใจและขัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใดเมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย

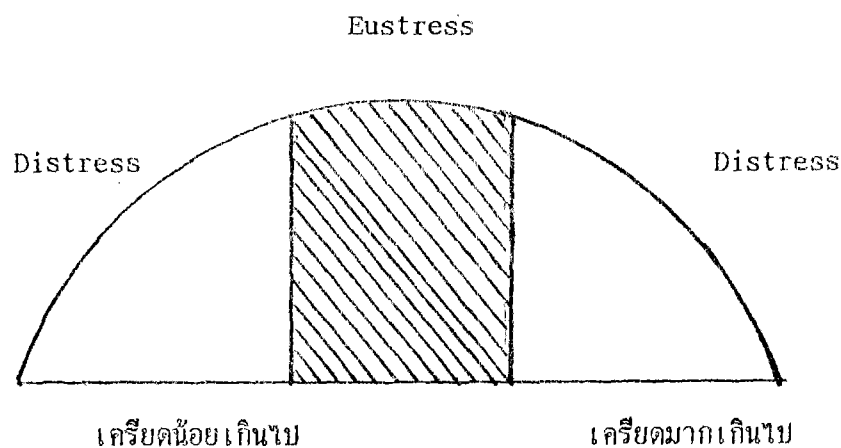
2. แบ่งตามผลที่เกิดขึ้น

ดูบริน (Dubrin. 1990 : 173 - 174) ได้แบ่งความเครียดตามผลที่เกิดขึ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความเครียดที่ดี (Positive Stress) ซึ่งเรียกว่า Eustress. ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความสุข สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดชนิดนี้ เป็นสิ่งที่ดี สร้างความสุขให้แก่ผู้ได้รับ เช่น การแต่งงาน หรือผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.2 ความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) ซึ่งเรียกว่า Distress ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความทุกข์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นก็รู้ทันทีว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี เช่น การหย่าร้าง เจ็บป่วย ญาติเสียชีวิต เป็นต้น

ปกติร่างกายของคนเราต้องการปริมาณความเครียดที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงาน บราแฮม (Braham. 1990 : 17) ได้กล่าวว่า Distress เกิดขึ้นเมื่อมีความเครียดน้อยหรือมากเกินไป ส่วน Eustress นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อมีความเครียดที่เหมาะสมในการกระตุ้น และท้าทายให้เราทำงานได้ผลสูงสุด ดังแสดงในภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ประเภทของความเครียด

3. แบ่งตามสาเหตุที่เกิด

อัลเบร็ช (Albrecht. 1979 : 86 - 97) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดซึ่งสอดคล้องกับ เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 235 - 237) ซึ่งอธิบายว่าอย่างน้อยจะมีความเครียด 4 อย่างในโรงเรียนคือ

3.1 ความเครียดจากเวลา (Time Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่พอที่จะทำงานได้สำเร็จ

3.2 ความเครียดจากสถานการณ์ (Situational Stress) เป็นความเครียดที่เป็นผลมาจากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยาซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

3.3 ความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) เป็นความทุกข์ใจหรือกังวลใจต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิด ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

3.4 ความเครียดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นความทุกข์ใจต่อการที่จะต้องติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้หรือเป็นความเครียดที่จะต้องเผชิญหน้ากับบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา และไม่อาจจะคาดหวังได้ว่าบุคคลที่จะพบนั้นจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรออกมา

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานในองค์การนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมหลายอย่างที่เป็นแรงกดดันที่เรียกร้องให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหล่านั้นจนเกิดเป็นความเครียด ความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อบุคคลและต่อองค์การ มีผู้ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น

เฮลริเกิล และคนอื่น ๆ (Hellriegel and others. 1983 : 492) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ มีงานมากหรือโอ้อเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การบริหารเวลาไม่เหมาะสม
2. บทบาทในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความรับผิดชอบต่อคนอื่น และขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน และขาดการมอบหมายรับผิดชอบ

4. ความสัมพันธ์กับภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว
5. การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนมากเกินไป หรือน้อยเกินไป

ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ความพยายามที่จะปฏิบัติงานถูกขัดขวาง

บริมม์ (Brimm. 1983 : 65) ได้วิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ และสรุปว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดคือ

1. ความขัดแย้งในบทบาท
2. ภารกิจที่มากเกินไปหรือบทบาทที่มากเกินไป
3. ค่าตอบแทนไม่พอ
4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของผู้ปกครอง ครู นักเรียน
5. ความรับผิดชอบในการบริหารที่เพิ่มมากขึ้น

สตีเยร์ (Steers. 1984 : 509 - 521) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแบบ A ความเชื่ออำนาจภายนอกตน อัตราการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถและความต้องการ
2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของอาชีพ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป การรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น และการขาดการมีส่วนร่วม
3. การสนับสนุนทางสังคม

ดูบริน (Dubrin. 1984 : 165 - 172) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ A ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน และการไม่ชอบในระเบียบข้อบังคับ และความเชื่ออำนาจภายนอกตน
2. ปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความคลุมเครือและความขัดแย้งใน

บทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป ความไว้วางใจของงานและแรงบีบบังคับในการทำงาน

อาร์โนลด์ และ เฟลด์แมน (Arnold and Feldman. 1986 : 461 – 467) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 อย่างคือ

1. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทที่มากหรือน้อยเกินไป

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลนอกหน่วยงาน และบรรยากาศในองค์การ

3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางชีวสังคม การเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความมุ่งหวังในชีวิต การย้ายที่อยู่

ไอแวนเชวิช และ แมตเตสัน (Ivancevich and Matteson. 1987 : 372) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษา และสุขภาพ

2. ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหา และความเชื่ออันมาจากภายนอกตน

3. ปัจจัยภายในองค์การ แบ่งเป็นระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบต่อคนและสิ่งของ ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความขัดแย้งภายในกลุ่ม ระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการจัดองค์การ

4. ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย และการเดินทาง

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989 : 488) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดออกเป็น 4 อย่างคือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ เสียง แสง อุณหภูมิ

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ บทบาท การบริหารเวลา การเปลี่ยนแปลง และ การนิเทศงาน

3. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยด้านการตอบสนองทางอารมณ์

ส่วน บารอน และ กรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990 : 226-231)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดสอดคล้องกับ บารอน และพัลลัส (Baron and Paulus, 1991 : 398 - 406) ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. ความขัดแย้งในบทบาท
3. ความคลุมเครือในบทบาท
4. บทบาทมากหรือน้อยเกินไป
5. ความรับผิดชอบต่อคนอื่น
6. ขาดการสนับสนุนทางสังคม
7. ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่น ๆ (Shermerhorn and others, 1991 : 529 - 530) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเป็น 3 อย่างคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความสามารถ และบุคลิกภาพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ปัจจัยภายนอกงาน ได้แก่ ครอบครัว และเศรษฐกิจ

จากแนวคิดดังกล่าวทั้งหมดนี้พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีดังนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกลุ่ม ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ปัจจัย

ด้านบทบาทนอกรังการ บังคับด้านความสัมพันธ์นอกรังการ บังคับด้านการสนับสนุนทางสังคม
 บังคับด้านการพัฒนาทางอาชีพ และบังคับด้านเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต

อาการของผู้ที่มีความเครียด

เมื่อมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดเกิดขึ้น ประสาทรับรู้ก็จะตรวจสอบเพื่อแก้ปัญหา
 นั้น (Sylwester. 1983 : 3 - 6) ข้อมูลที่แสดงว่าจะได้รับอันตรายซึ่งส่งผ่านสมองจะ เปลี่ยน
 ออกมาเป็นพฤติกรรมตอบสนอง เพื่อให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะ สู้ (Fight)
 หรือหนี (Flight) ซึ่งปฏิกิริยาสู้หรือหนีจากสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นสัญชาตญาณประจำตัวของสิ่งที่มี
 ชีวิตที่เกิดขึ้นเมื่อถูกคุกคามหรือทำร้าย (Holley and Jennings. 1983 : 495; Braham.
 1990 : 18 ; Cooper and Davidson. 1991 : 8)

เมื่อคนเผชิญกับความเครียดจะแสดงอาการออกมา 3 ทาง คือ อาการทาง
 ร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม (Dubrin. 1984 : 136 - 164;
 Arnold and Feldman. 1986 : 459 - 460; DeCenzo and Robbins. 1988 : 514 -
 515; Davis and Newstrom. 1989 : 482; Mondy and Noe. 1990 : 535; Braham.
 1990 : 19 - 23) ซึ่งมีรายละเอียดของอาการแต่ละทางดังนี้

1. อาการทางร่างกาย

การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่พอสังเกตได้คือ หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็วขึ้น
 ความดันโลหิตสูง ใจสั่น ปวดศีรษะ ท้องอืด เบื่ออาหาร ปวดเมื่อยที่คอและหลัง เป็นผื่นคัน
 ตามผิวหนัง ขอน้ำมูกไหล หรือแอมมาก เป็นต้น

2. อาการทางจิตใจ แสดงให้เห็นทางความรู้สึก ได้แก่ วิตกกังวล ตึงเครียด

ซึมเศร้า หงุดหงิดฉุนเฉียว เก็บตัว ขาดสมาธิ ความจำเสื่อม ขาดเหตุผล และขาดความ
 เชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

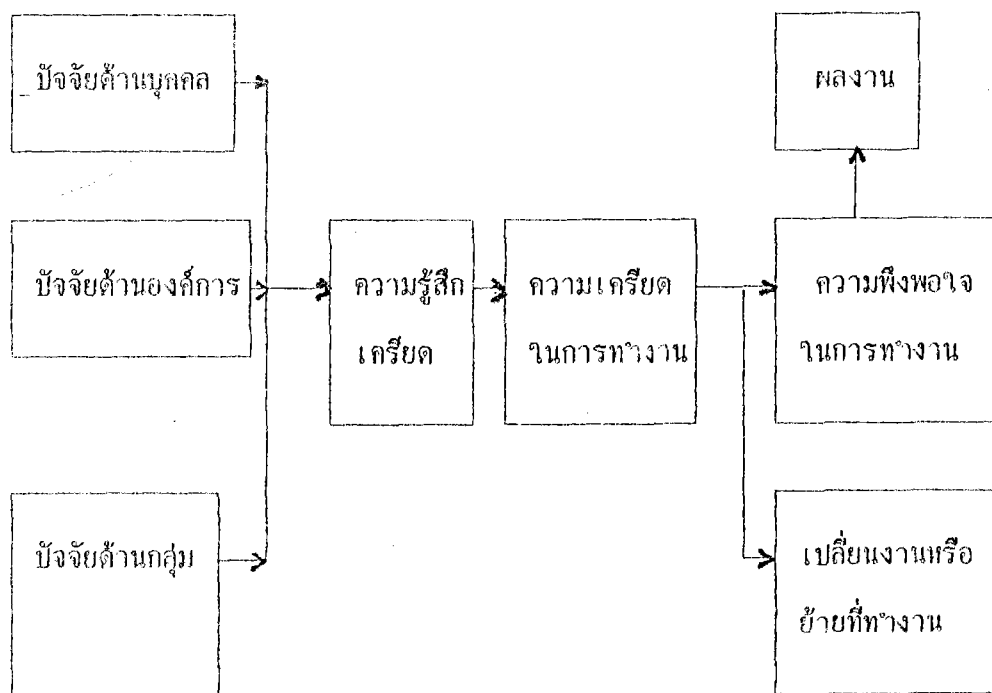
3. อาการทางพฤติกรรม ได้แก่ ขอบเคาะนิ้ว ขอบเคาะเท้า ย้ำคิดย้ำทำ

สูบบุหรี่จัด ดื่มเหล้ามาก ใช้จ่ายมากขึ้น เฉื่อยชา ขาดงาน หวาดผิลกลัวมากขึ้น เป็นต้น

ความเครียดกับการปฏิบัติงาน

ความเครียดเป็นสภาวะผิดปกติที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจของคน ผลกระทบของความเครียดมิได้มีเฉพาะความเจ็บป่วยเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงการย่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพของการตัดสินใจ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มาตรฐานการทำงาน คุณภาพของงาน และระดับของผลผลิต (Mondy and others. 1988 : 483)

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกันกับผู้บริหารซึ่งมีภาระกิจที่รับผิดชอบอย่างมากมาย ดังนั้นปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากตัวผู้บริหารเอง จากองค์กรและจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร อันเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะทาให้ผู้บริหารเกิดความเครียด เมื่อเกิดความเครียดขึ้นก็จะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และเป็นผลต่อเนื่องไปถึงผลการบริหารงานด้วย ซึ่ง โรบินสัน (Robbins. 1989 : 382 - 385) ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและผลของความเครียดต่อการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและผลของความเครียดต่อการปฏิบัติงาน

ผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานมีลักษณะคล้ายกันกับความขัดแย้งคือ ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องเลวร้ายเสมอไป แต่อาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 27) และความเครียดก็มีทั้งประโยชน์และโทษต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน (Werther and Davis. 1985 : 425) โดยปริมาณของความเครียดมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Dubrin. 1984 : 164) อาลท์แมน และคนอื่น ๆ (Altman and others. 1985 : 427 - 428) อธิบายระดับความเครียดกับการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความเครียดอยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ขาดการทำท่ายานการทำงาน ผู้บริหารจะเกิดความเกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามไปเรื่อย ๆ ทำงานพอให้หมดเวลาไปวันวัน เหมือนดังเครื่องยนต์ที่สนิมเกาะ ทำงานไม่คล่องตัว (Rust Out) (Gmelch. 1983 : 7 - 14) ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำ

2. ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานจะดีขึ้น ด้วยเพราะความเครียดจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้พลังในการทำงานมากขึ้น และเป็นสิ่งเร้าให้คนทำงานตามสิ่งที่ท้าทายนั้นจนไปถึงระดับหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานได้ดีที่สุดภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม

3. ความเครียดในระดับสูง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น และต่อเนื่องเป็นเวลานานขึ้น พลังในร่างกายที่ต่อต้านกับแรงกดดันจากภายนอกค่อย ๆ ลดลง และหมดเรี่ยวแรง การทำงานจะลดลง ผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถตัดสินใจ เกิดความท้อแท้ (Burn Out) ในการทำงาน เบื่องาน (Gorton and others. 1990 : 494 - 495) ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนลดลง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาบางรายเบื่อหน่ายการปฏิบัติงาน ไม่อยากอยู่ในโรงเรียน ต้องหาทางไปติดต่อราชการหรือไปธุรกิจอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และมีอยู่หลายรายเบื่อหน่ายถึงขั้นเปลี่ยนงานจากการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมาเป็นครูสายปฏิบัติการสอนเพื่อหนีจากสภาพบีบคั้นที่ทำให้เกิดความเครียด

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหาทางปรับระดับความเครียดในการทำงานให้เหมาะสมทั้งตัวผู้บริหารเอง และครูในโรงเรียน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

การจัดการกับความเครียด

ความเครียดเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องประสบอยู่เสมออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความเครียดขึ้นแล้วผู้บริหารก็ต้องหาทางจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นในหลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือทางอ้อม แต่การจัดการกับความเครียดของแต่ละคน อาจจะแตกต่างกันไป ถ้าวิธีการจัดการกับความเครียดนั้นเป็นวิธีที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นเปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารก็จะมีสุขภาพจิตดี ร่างกายแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข แต่มีผู้บริหารบางคนเมื่อเผชิญกับความเครียด แทนที่จะสืบสาวไปหาสาเหตุหรือต้นตอ กลับพยายามหนีปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม โดยการแยกตัวออกจากสังคม ใช้ความก้าวร้าวและรุนแรง กลมเกลียวหรือบิดเบือนปัญหามารูปแบบต่าง ๆ เช่น โยนความผิดพลาตใบที่คนอื่น หาข้อแก้ตัวนาบการ เป็นต้น การแก้ปัญหาแบบนี้อาจได้ผลเพียงชั่วคราวช่วยยาม สู้ตายมันก็จะลงเอยด้วยความล้มเหลวไม่สามารถจัดการความเครียดได้ หรือไม่ก็เกิดเหตุการณ์ที่เบี่ยงเบนไปจากภาวะปกติ จนอาจเกิดเป็นโรคจิตโรคประสาทได้

โดยทั่วไปแล้ว เมื่อคนมีความเครียดมากเกินไป มักจะหาทางจัดการกับความเครียดด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจาก 4 วิธีต่อไปนี้

1. ละเลยหรือทำเป็นไม่สนใจ
2. หนี
3. สู้
4. จัดการกับความเครียดหรือบริหารความเครียด

ซึ่งในระยะสั้นการจัดการกับความเครียดนี้อาจใช้ได้ผลทุกวิธี และช่วยปกป้องไม่ให้พ้นจากผลร้ายของความเครียดได้ แต่ในระยะยาวนั้น 3 วิธีแรกเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหา ไม่ได้แก้ปัญหา และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหลายคน พบว่าผู้บริหารใช้วิธีที่ไม่ถูกต้องในการจัดการกับความเครียด โดยมักจะใช้วิธีเอาตัวรอดหรือมุ่งที่จะให้ตัวเองอยู่รอด จึงแสดงปฏิกิริยาต่อ

สถานการณ์อย่างไม่เหมาะสม เป็นผลให้เกิดความเครียดมากขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และ วุฒิชัย มูลศิลป์, 2534 : 181 - 182)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรจะทราบถึงวิธีการจัดการกับความเครียด และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น ได้มีผู้เสนอแนะวิธีการจัดการกับความเครียดไว้มากมาย ซึ่งพอสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้คือ

รีทซ์ (Reithz. 1981 : 246 - 248 : 514 - 516) เฮลริเกล และคนอื่น ๆ (Hellriegel and others. 1989 : 492 - 493) ลูทันทส์ (Luthans. 1989 : 207 - 212) บารอน (Baron. 1990 : 245 - 248) ดูบริน (Dubrin. 1990 : 185-190) บารอน และ พัวลัส (Baron and Paulus. 1991 : 419 - 421) ได้เสนอแนะวิธีการจัดการกับความเครียดสอดคล้องกันว่าจะจัดการกับความเครียดได้ใน 2 ระดับคือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีการจัดการกับความเครียดระดับบุคคล ทำได้โดยการรู้จักสภาพของตนเอง ลดการตอบโต้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพ เปลี่ยนนิสัยในการทำงาน กำจัดหรือลดสิ่งทำให้เกิดความเครียด เลือกรับประทานอาหารที่ดี นอนพักผ่อน พักผ่อน ร่วมกิจกรรมสันทนาการ ผักผ่อนคลาย สร้างความสมบูรณ์แก่ร่างกาย ออกกำลังกาย ฝึกสมาธิ บริหารเวลาให้เหมาะสม สร้างการสนับสนุนทางสังคม สนใจเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เปลี่ยนงาน ลาออกจากงาน

2. วิธีการจัดการกับความเครียดระดับองค์การ ทำได้โดยการปรับปรุงโครงสร้างและจัดระบบงานใหม่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น วางแผนการดำเนินงาน สร้างทีมงานที่ดี กำหนดบทบาทในการทำงานให้ชัดเจน ลดความขัดแย้ง จัดระบบการสื่อสารที่ดี จัดโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการ

ส่วน อาร์โนล และ เฟลด์แมน (Arnold and Feldman. 1986 : 474 - 478) ได้เสนอแนะวิธีการจัดการกับความเครียด 2 ด้านคือ

1. การจัดการกับความเครียดด้านงาน ทำได้โดย กำหนดบทบาทให้ชัดเจน บริหารเวลา แบ่งงานให้ชัดเจน ทำงานร่วมกัน แบ่งงานให้คนอื่นทำ และหลีกเลี่ยงงาน

2. การจัดการกับความเครียดด้านอารมณ์ ทำได้โดย ลดความคิดแห่งความเป็นเลิศ สร้างเสริมการสนับสนุนทางสังคม เชื่อมความอดทนต่อปัญหา ใช้เทคนิคการผ่อนคลาย และการรักษาสุขภาพ

นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอแนะการจัดการกับความเครียดในลักษณะทั่ว ๆ ไปหลายท่าน เช่น แกรนเวลล์ - วาร์ด (Cranwell - Ward, 1987 : 120 - 151) ได้เสนอแนะการจัดการกับความเครียดไว้ 10 วิธีคือ

1. ทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน
2. พัฒนากิจกรรมในการบริหารตนเอง โดยการวางแผนการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ หรืออย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานตามความสามารถของตนเอง พยายามหาชีวิตให้สมดุลย์ และประเมินความก้าวหน้า
3. ปรับปรุงการบริหารอารมณ์ของตนเอง โดยการเข้าใจสถานการณ์ รู้ว่าตนเองแสดงอารมณ์อย่างไรในสถานการณ์ที่เครียด และพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ทุกประเภท
4. บริหารความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น การฟัง การพิทักษ์ประโยชน์ของตนเอง การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และการรับผิดชอบต่อตนเองและปกป้องตนเอง
5. ปรับปรุงวิธีแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหาคคนเดียว และการแก้ปัญหาคในกลุ่มโดยระดมสมอง
6. พัฒนาการทนทานของร่างกาย โดยการรับประทานอาหารที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ พยายามให้น้ำหนักกับส่วนสูงสัมพันธ์กัน ออกกำลังกาย ฝึกผ่อนคลาย พยายามให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตที่บ้านกับที่ทำงาน ใช้วันหยุดอย่างสม่ำเสมอ
7. การประเมินคุณภาพชีวิต โดยประเมินการมองภาพชีวิตในปัจจุบัน และการพัฒนาการมองโลกในแง่ดี

8. พัฒนาเทคนิคที่จะลดผลร้ายของความเครียด

9. พัฒนาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง โดยการวางแผน

ปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง หย่อนสมรรถภาพ ปล่อยเวลาให้ผ่านไป การทดลอง และ
ตั้งหลักใหม่

10. แสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอกเมื่อจำเป็น

ส่วน อรุณ รัชธรรม (2531 : 14 - 39) และ ประเวศ วะสี (2535 :
26 - 42) ได้เสนอแนะวิธีการจัดการกับความเครียดในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ใกล้เคียงกันดังนี้
การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การหลีกเลี่ยงจากความจำเจซ้ำซาก มุ่งพิจารณาแต่สิ่งที่เป็นปัจจุบัน
แก้ความบีบคั้นทางวัตถุ หาทางระบายออก สร้างความสัมพันธ์ จัดระบบงานที่ดี ทำตัวเอง
ให้ว่าง ทำงานอดิเรก ออกกำลังกาย ฝึกสมาธิ

จากข้อเสนอแนะวิธีการจัดการกับความเครียดที่กล่าวถึงข้างต้นนี้ พอสรุปได้ว่าวิธีการ
จัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. วิธีป้องกัน คือ การสร้างความต้านทานให้กับตนเองให้พร้อมที่จะรับกับสถานการณ์
ที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่ดี การวางแผน
การบริหารเวลา การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. วิธีการเบี่ยงเบน คือ การเปลี่ยนจุดรวมของการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิด
ออกไปยังจุดอื่น เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพ การสนใจเรื่อง
อื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน การเปลี่ยนงาน การลาออก เป็นต้น

3. วิธีการควบคุม คือ การเรียนรู้จากผลและพยายามฝึกฝนที่จะควบคุมความเครียด
ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เช่น การพัฒนาทักษะในการบริหารตนเอง การปรับปรุง
การบริหารอารมณ์ของตนเอง การปรับปรุงวิธีแก้ปัญหา เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตามวิธีการจัดการความเครียดนี้ไม่มีสูตรสำเร็จรูปที่จะนำวิธีใดวิธีหนึ่งไปใช้
อย่างได้ผลทุกคน และทุกครั้ง ทั้งนี้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน บางคนมีความอดทนต่อ
ความเครียดได้ไม่ว่าชีวิตจะเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างไรก็ตาม แต่บางคนขาดความอดทน

มีสถานการณ์ที่ทำให้เครียดเล็กน้อยก็เกิดความเครียดมาก ดังนั้นวิธีการจัดการกับความเครียด
วิธีใดจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคล และสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดนั้น

การวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่าความเครียดเป็นเรื่องสำคัญ แต่ก็มีปัญหาในการวัดความเครียดอยู่

2 ลักษณะ คือ

1. จะวัดอะไรบ้าง (Constructs) (Cummings. 1982 : 541 - 579)

2. จะวัดวิธีใด (Method) (Fleming and Baum. 1987 : 117 - 140)

วิธีการวัดความเครียดโดยมากจะใช้วิธีให้รายงานด้วยตนเอง (Self - report)

ซึ่งมักจะวัดใน 2 ลักษณะคือ

1. ให้ผู้ตอบอธิบายความรู้สึกต่าง ๆ ของความเครียด ซึ่งแสดงอาการทางด้านร่างกาย
และจิตใจ เช่น การปวดศีรษะ การนอนไม่หลับ เช่นงานวิจัยของ เบรท (Brett. 1982 :
450 - 463) ชิสโฮล์ม และคนอื่น ๆ (Chisholm and others. 1982 : 156 - 160)
พาราสุรามาน และ อลูทโต (Parasuraman and Alutto. 1984 : 330 - 350)

2. วัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นตัวทำให้เกิดความเครียด (Stressor) เช่น
ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท เช่น งานวิจัยของ คาห์น และคนอื่น ๆ
(Kahn and others. 1964 : 493 - 499)

ตัวอย่างของงานวิจัยที่ใช้การวัดความเครียดใน 2 ลักษณะ เช่น งานวิจัยของ
เกรลเลอร์ และ พาร์สันส์ (Greller and Parsons. 1988 : 1051 - 1065) ได้วิจัย
เกี่ยวกับความเครียดของตำรวจจำนวน 1052 คน โดยใช้อาการที่แสดงถึงความเครียด เช่น
นอนไม่หลับ ตื่นบ่อย ๆ ปวดศีรษะ หิวพระเดินเร็ว เป็นตัวแปรตาม และใช้สภาพของงาน
และชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรต้น ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความเครียด
ได้แก่

1. สภาพของงาน ได้แก่ ตัวแปร
 - ก. ความขัดแย้งในบทบาท
 - ข. ความคลุมเครือในบทบาท
2. ชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตัวแปร
 - ก. การทำงานอย่างที่สอง (นอกจากงานประจำ)
 - ข. สภาพสมรส เช่น หย่า หย้าย หรือแยกกันอยู่
 - ค. การออม (หากเก็บออมได้น้อยจะเครียดมาก)

เครื่องมือที่ใช้วัดความเครียดในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดนั้น มีผู้คิดเครื่องมือแบบให้รายงานด้วยตนเองเพื่อใช้ในการวัดความเครียดในหลายรูปแบบมีทั้งเครื่องมือวัดความเครียดที่เกิดขึ้นทางร่างกาย วัดความเครียดที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจ ความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความเครียดจากสุขภาพ ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เป็นต้น สำหรับเครื่องมือวัดความเครียดโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เครื่องมือวัดความเครียดตามความรู้สึกระหว่างแรงกดดันของสิ่งแวดล้อม

เป็นเครื่องมือวัดความเครียดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่เป็นแรงกดดันที่ทำให้ผู้บริหารงานเกิดความเครียด เช่น ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ภาระงานที่มากเกินไป ความสามารถในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงานจากคนอื่น การตัดสินใจ เป็นต้น ได้มีผู้สร้างเครื่องมือวัดในลักษณะนี้หลายท่านเช่น คาห์น, วูล์ฟ, ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek. 1964) ลีออนส์ (Lyons. 1971) เฮาส์ และ ริซโซ (House and Rizzo. 1972) ควินน์ และ เชพาร์ด (Quinn and Shapard. 1974)

โรค และคนอื่น ๆ (Koch and others. 1982 : 493 - 499) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คาห์น วูล์ฟ ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek.) ได้สร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานที่เรียกว่า Job - Related Tension ในปี ค.ศ. 1964 ซึ่งเป็นแบบวัดธรรมชาติ สาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานในองค์การ เครื่องมือนี้ในครั้งแรกมี 14 ข้อ หลังจากได้ทดลองเครื่องมือนี้แล้วจึงได้ปรับเป็น 15 ข้อในภายหลัง ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบระบุความถี่ของการเกิดความรู้สึกเช่นนี้ในการทำงาน จากไม่เคยเกิดความรู้สึกเช่นนี้เลย จนถึงเกิดความรู้สึกเช่นนี้เสมอ ด้วยค่าคะแนนจาก 1 ถึง 5 คะแนนรวมหรือค่าเฉลี่ยเป็นค่าที่บอกระดับความเครียด เป็นความเครียดสูงสุด ความเครียดค่อนข้างสูง ความเครียดปานกลาง ความเครียดค่อนข้างต่ำ และความเครียดต่ำ ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยสูงเป็นค่าที่บ่งชี้ว่ามีความเครียดสูง และค่าเฉลี่ยต่ำเป็นค่าที่บ่งชี้ว่ามีความเครียดต่ำ โดยแบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดเนื้อหาเกี่ยวกับ ความควบคุมหรืออำนาจ ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทที่มากเกินไป ความคาดหวังจากบุคคลอื่น อำนาจในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถ และการตัดสินใจ

ในปี ค.ศ. 1976 อีเดน และ จาคอบสัน (Eden and Jacobson) ได้สร้างแบบวัดซึ่งมีจำนวน 14 ข้อ ไปวัดความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนชาวอิสราเอล จำนวน 179 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และในปี ค.ศ. 1978 เชอริแดน และ วรีเดนเบอร์ก (Scheridan and Vredenburgh) ได้สร้างแบบวัดจำนวน 15 ข้อ ไปวัดความเครียดกับพยาบาล จำนวน 216 คน ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.35 (S.D. = 0.60) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

ลีออนส์ (Lyons) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเครียดที่เรียกว่า Tension Index เมื่อปี ค.ศ. 1971 โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดความเครียดในการทำงานของคาห์น วูล์ฟ ควินน์ และ สโนค เครื่องมือนี้มี 9 ข้อ โดยคัดเลือกเอาข้อ 2, 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, และ 14 จากเครื่องมือเดิม โดยวัดความถี่ของความรู้สึกที่เกิดขึ้น 5 ระดับเหมือนเดิม เขาได้สร้างเครื่องมือนี้ไปวัดความเครียดในการทำงานของพยาบาลได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

เฮาส์ และ ริซโซ (House and Rizzo) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเครียดในการทำงาน เรียกว่า Anxiety - Stress Questionnaire เมื่อปี ค.ศ. 1972 โดยพัฒนามาจากแบบวัดความวิตกกังวลของเทเลอร์ Taylor Manifest Anxiety Scale (Taylor. 1953) เป็นเครื่องมือวัดความกดดันและความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากเงื่อนไขในการทำงานรวมถึงผลที่ปรากฏทางด้านร่างกายและความรู้สึก แบบวัดนี้มี 17 ข้อ วัดองค์ประกอบ 3 ด้านคือ วัดความเครียดที่เกิดจากงาน 7 ข้อ วัดความเครียดที่เกิดจากสภาพทางร่างกาย 5 ข้อ วัดความเครียดที่เกิดจากความเหนื่อยอ่อนและไม่สบายใจโดยทั่วไป 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบลงความเห็น 2 แบบว่า 'จริง หรือเท็จ เครื่องมือนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.83, 0.76 และ 0.72 ตามลำดับ

ควินน์ และ เชพาร์ด (Quinn and Shapard) ได้สร้างเครื่องมือวัดอารมณ์ซึมเศร้าในการทำงาน เรียกว่า Depressed Mood at Work เมื่อปี ค.ศ. 1974 เป็นแบบวัดความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จำนวน 10 ข้อ วัดความรู้สึกที่เกิดขึ้น 4 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.77

โคช และคนอื่น ๆ (Koch and others. 1982 : 493 - 499) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเครียดในการบริหารงานที่เรียกว่า Administrative Stress Index (ASI) โดยพัฒนามาจากแบบวัดความเครียด Job - Related Stress (JRS) ของ อินดิก และคนอื่น ๆ (Indik and others. 1964) ซึ่งมีทั้งหมด 25 ข้อ วัดองค์ประกอบที่เป็นแรงกดดันให้เกิดความเครียด 4 ด้านคือ ด้านบทบาท ด้านการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง

2. เครื่องมือวัดความเครียดตามความรู้สึกที่แสดงอาการ

เป็นเครื่องมือที่วัดความเครียดจากความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจ มีผู้สร้างเครื่องมือวัดความเครียดในลักษณะดังกล่าวหลายคน เช่น

แบบวัดความเครียดที่เรียกว่า Health Opinion Survey (HOS) ของแมกมิลเลียน (Macmillian. 1957) แบบวัดนี้มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ปัญหาเกี่ยวกับ

สุขภาพ 1 ข้อ และอาการแสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจเมื่อได้รับความเครียด จำนวน 19 ข้อ

เดอร์กาติส, โควี และ ลิพแมน (Dergatis, Covi and Lipman) ได้สร้างแบบวัดความเครียดที่เรียกว่า Symptom Checklist - 90 (SCL - 90) เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 90 ข้อ แบบวัดนี้จะวัดกลุ่มอาการ 10 ด้านคือ อาการผิดปกติทางร่างกาย อาการย้ำคิดย้ำทำ ความรู้สึกไม่สบายติดต่อกับคนอื่น อาการซึมเศร้า อาการวิตกกังวล อาการมุ่งร้ายไม่เป็นมิตร อาการกลัวโดยปราศจากเหตุผล อาการหวาดระแวง อาการและพฤติกรรมทางจิต และอาการรวมอื่น

เกรลเลอร์ และ พาร์สันส์ (Greller and Parsons. 1988 : 1051 - 1065) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเครียดใน 2 ลักษณะคือ วัดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงกดดันทำให้เกิดความเครียด และวัดจากการแสดงออกทางด้านอาการต่าง ๆ สำหรับการวัดในส่วนที่แสดงออกทางด้านอาการนั้นมี 25 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากไม่เคยเกิดขึ้นเลยแทนค่าด้วย 1 ถึงเกิดขึ้น บ่อย แทนค่าด้วย 5

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวัดระดับความเครียดของผู้บริหารโดยใช้เครื่องมือวัดทั้ง 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวัดระดับความเครียดที่แสดงอาการทางด้านร่างกายและจิตใจ จะพัฒนาจากแบบวัดความเครียดของ เกรลเลอร์ และ พาร์สันส์ (Greller and Parsons. 1988 : 1051-1065) ในส่วนที่วัดการแสดงออกทางด้านอาการ จำนวน 15 ข้อ

2. การวัดระดับความเครียดจากความกดดันของสิ่งแวดล้อม จะพัฒนาจากแบบวัดความเครียดจากการทำงาน Job-Related Tension ของ คาห์น วูล์ฟ ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek) โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ซึ่งวัดเกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ได้แก่ ความกลมเกลียวในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทหรือภาระกิจที่มากเกินไป ความคาดหวังจากบุคคลอื่น อำนาจในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถที่จะทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดข้อมูลในการทำงาน และการตัดสินใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

งานวิจัยที่แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงาน และพบปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล มีผู้ที่ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้เกิดความเครียดหลายคน เช่น ฮัลล์ (Hull. 1984 : 2331-A) วูลเลย์ (Woolley. 1985 : 2732-A) อีริกสัน (Erickson. 1986 : 1844-A) เกอนิน (Quenin. 1986 : 2119 - A) ดิลลิฮันท์ (Dillihunt. 1987 : 4248-A) ริชชี (Ritchie. 1987 : 3932-A) โจนส์ สจิวต์ (Jones Steward. 1987 : 3923-A) ไรท์ (Wright. 1987 : 804-A) และ ลาแวนท์ (Lavant. 1990 : 2732-A) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ฮัลล์ (Hull. 1984 : 2331 - A) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเท็กซัส จำนวน 976 คน ผลการวิจัยแสดงว่า

1. ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี
2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า
3. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
4. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ การให้ครูออก และวิกฤตการทางด้านการเงิน

งานวิจัยของ วูลเลย์ (Woolley. 1985 : 2732-A) และของ อีริกสัน (Erickson. 1986 : 1844-A) ซึ่งได้ศึกษาผู้บริหารระดับวิทยาลัยเช่นเดียวกัน โดย วูลเลย์ (Woolley) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศแคนาดา พบว่าบุคลิกภาพแบบ A และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

มากที่สุด ส่วนอีริกสัน (Erickson) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในอเมริกาเกิดความเครียด พบว่า

1. จำนวนปีในการเป็นผู้บริหาร และบทบาทในการเป็นผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

2. ความเครียดของผู้บริหารขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา

3. ความเครียดแปรเปลี่ยนไปตามอายุของผู้บริหาร

เกอนิน (Quenin. 1986 : 2119 - A) ได้ศึกษาถึงความเครียดและวิธี

แก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จำนวน 281 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุดคือปัญหาในการบริหารงาน

3. วิธีจัดการกับความเครียดที่ใช้คือ การออกกำลังกาย และการผ่อนคลาย

ดิลลันท์ (Dillihunt. 1987 : 4248 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ระดับความเครียดกับรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B

2. รูปแบบของการบริหารแบบเน้นงานและเน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความเครียดมากกว่าการบริหารแบบอื่น

ส่วน ริทชี (Ritchie. 1986 : 3932 - A) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศเยอรมันี่ จำนวน 139 คน พบว่า

1. การแก้ปัญหาในการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยด้านการทำงาน ที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดมากที่สุด

2. การประเมินผลงานบุคลากร การทำงานหนักเกินไป การทำงานแข่งกับเวลา การประชุมที่ยาวนาน การที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนหลังเลิกงาน และความ

เชื่ออำนาจภายนอกมากเกินไป เป็นปัจจัยด้านเงื่อนไขการทำงานที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดมากที่สุด

นอกจากนี้ โจนส์ สจ๊วต (Jones Steward, 1987 : 3923 - A) และ ไรท์ (Wright, 1987 : 804 - A) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา โดย โจนส์ สจ๊วต (Jones Steward) ได้พบว่าขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหาร อายุของผู้บริหาร และการร่วมกิจกรรมมากเกินไปทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด ส่วน ไรท์ (Wright, 1987 : 804 - A) ได้ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในเมือง พรินซ์ จอร์จ รัฐแมริแลนด์ จำนวน 163 คน ปรากฏว่าผู้บริหารทั้งสองระดับให้ความเห็นตรงกันว่าการบริหารเวลา คือ การต้องทำงานให้เสร็จทันเวลา เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นที่มีผลรองลงไปได้แก่

1. การทำงานหนักเกินไป
2. การประชุมบ่อยเกินไป
3. ความเชื่ออำนาจภายนอก

และ ลาแวนท์ (Lavant, 1990 : 2752 - A) ได้ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันตกตอนกลางของอเมริกา จำนวน 400 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีวัยกลางคนมีความเครียดในการทำงานมากกว่าวัยอื่น
2. ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทและ

ปริญญาเอก

3. เมื่อมีประสบการณ์ในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารจะมีความเครียดในการทำงานน้อยลง

จากตัวอย่างงานวิจัยที่อ้างอิงนี้พอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ บุคลิกภาพ การรับรู้ ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก การเปลี่ยนแปลงในชีวิต และ ความต้องการและความสามารถ

2. งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ มีผู้ที่ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยด้านองค์การที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานหลายคน เช่น ฟินัลดี (Finaldi. 1983 : 854 - A) บริมม์ (Brimm. 1983 : 65) เนลสัน (Nelson. 1986 : 2880 - A) ฟอสเตอร์ (Foster. 1987 : 265 - A) โรสแมน (Roseman. 1988 : 46 - A) วิกกินส์ (Wiggins. 1988 : 120 - 125) และ แวน เดอ โพลก (Van de Ploeg. 1989 : 22 - 26) ได้พบปัจจัยด้านองค์การที่ทำให้เกิดความเครียดดังรายละเอียดต่อไปนี้

ฟินัลดี (Finaldi. 1983 : 854 - A) ได้ศึกษาถึงปัจจัยทางประชากรที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในรัฐคอนเนกติคัต จำนวน 374 คน พบว่าผู้บริหารเพศหญิงมีความเครียดในการทำงานมากกว่าเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมืองมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในเมือง

และจากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ บริมม์ (Brimm. 1983 : 65) ได้สรุปว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดได้แก่

1. ความขัดแย้งในบทบาท
2. บทบาทที่มากเกินไปหรือภารกิจมากเกินไป
3. ค่าตอบแทนไม่พอ
4. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของผู้ปกครอง ครู และนักเรียน
5. ความรับผิดชอบในการบริหารที่เพิ่มมากขึ้น

เนลสัน (Nelson. 1986 : 2880 - A) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมในรัฐนิวแฮมป์เชียร์ พบว่า มีปัจจัยร่วมที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองระดับมีความเครียดคือ

1. การประเมินผลงานของบุคลากร
2. การบริหารเวลา คือการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดและการเข้าร่วม

ประชุมบ่อย ๆ

ฟอสเตอร์ (Foster: 1987 : 265 - A) ได้ศึกษาถึงการรับรู้ในความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเคนตักกี พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดคือ

1. การบริหารเวลา โดยการที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลาทำงาน และถูกรบกวนเวลาโดยการรับโทรศัพท์
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
3. การที่ต้องทำงานหนักเกินไปกว่าจะทำให้เสร็จงานเวลาราชการได้
4. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

โรสแมน (Roseman. 1988 : 46 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของผู้บริหารระดับวิทยาลัยในรัฐโอคลาโฮมา จำนวน 272 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่บริหารงานแบบเน้นงานและเน้นความสัมพันธ์ มีความเครียดในการบริหารงานสูง
2. ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไปหรือทำงานมากเกินไป ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการทำงานสูง

วิกกินส์ (Wiggins. 1988 : 120 - 125) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทกับความเครียดในโรงเรียน โดยศึกษาผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง ชานเมือง และนอกเมือง ในรัฐโอคลาโฮมา จำนวน 226 คน ผลการศึกษาพบว่าบทบาทของผู้บริหาร 3 ด้านคือ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดความเครียดในระดับปานกลาง

ส่วน แวน เดอ โพลก (Van de Ploeg. 1989 : 22 - 26) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารการศึกษาในประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 100 คน ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 65 คน และผู้บริหารในกระทรวงการศึกษาและวิทยาศาสตร์ จำนวน 55 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารเกิดความเครียดในการบริหารงานเนื่องจาก

1. การทำงานหนักเกินไป

2. แรงกดดันจากเวลา และกำหนดเวลาให้ทำงานเสร็จ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วนี้พอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านองค์การที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้แก่ ขนาดและที่ตั้งของสถานศึกษา บรรยากาศในสถานศึกษา ลักษณะของงาน ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทที่มากเกินไป การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารเวลา แบบของการบริหาร การประเมินผลงาน และการเปลี่ยนงาน

3. งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีรายงานวิจัยต่าง ๆ เช่น

แฮมมอนด์ (Hammond. 1983 : 715 - A) ได้ศึกษาถึงความเครียดกับความพอใจในบทบาทของผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักวิจัยในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของอเมริกา จำนวน 213 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับต่ำ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความยากของงาน
2. การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

ส่วน ทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232 - A) ได้ศึกษาผลการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐแคนซัส จำนวน 450 คน โดยศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา คู่สมรส และชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลโดยตรงต่อระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่าการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสและชุมชน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วนี้จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

เพื่อให้รายละเอียดในแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำเสนอในรูปแบบของตารางดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

[illegible]

[illegible]

แนวคิดหรืองานวิจัยของ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย																		
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉
Mondy and Noe (1987)							✓	✓	✓										
Ritchie (1987)					✓				✓						✓				
Wright (1987)						✓			✓										
DeCenzo and Robbins (1988)																			
Hammond (1988)																✓			✓
Roseman (1988)									✓										
Wiggins (1988)									✓										
Cherington (1989)										✓		✓		✓					
Davis and Newstrom (1989)										✓		✓		✓					✓

แนวคิดหรืองานวิจัยของ	ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย																		
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉
Hellriegel and Slocum (1989)				✓															
Luthan (1989)																✓	✓	✓	
Robbins (1989)	✓	✓	✓	✓	✓											✓	✓	✓	✓
Van de Ploeg (1989)									✓	✓	✓	✓	✓	✓					
Lavant (1990)	✓	✓	✓																
Baron and Greenberg (1990)				✓			✓	✓								✓	✓	✓	✓
Baron and Paulus (1991)																✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ ตัวแปร X₁ ถึง X₁₉ ได้กำหนดความหมายไว้ในตอนต้นของบทที่ 4

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

จากแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers. 1984 : 510) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิด ความเครียดในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบุคคล

ในที่นี้จะกล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลใน 2 ส่วนคือ บุคลิกภาพของผู้บริหารและความเชื่อ อารมณ์ภายใน-ภายนอกตนเองนี้

1. บุคลิกภาพของผู้บริหาร

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคลและ เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน บุคลิกภาพช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมในปัจจุบันของบุคคลและ คาดคะเนพฤติกรรมในอนาคตได้ (Burger. 1986 : 4) คำว่าบุคลิกภาพตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า Personality คำนี้มาจากภาษาละตินว่า Persona หมายถึง หน้ากาก ซึ่งการสวม หน้ากากนี้เป็นการแสดงให้เห็นต่อสาธารณะที่ผู้สวมจะ เลือกแสดงลักษณะบางอย่างให้คนทั่วไปได้ เห็น (Hergenharn. 1990 : 2)

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลและ เป็นสิ่งที่บอ กถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่แสดงออก หรือตอบสนองสิ่งแวดล้อม (Greene and others. 1985 : 159; Pervin. 1989 : 3; Baron and Greenberg. 1990 : 190) เฮอริเกนฮาร์น (Hergenharn. 1990 : 3 - 6)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของคน ซึ่งสรุปได้ 2 ประการคือ

1. พันธุกรรมหรือลักษณะพื้นฐานทางชีววิทยา ซึ่งประกอบด้วยลักษณะทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา ฯลฯ และลักษณะทางจิตใจ เช่น ลักษณะนิสัย อารมณ์ ฯลฯ .
2. สิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรม สภาวะแวดล้อมทางสังคม และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เรียนรู้จากสังคม

ประเภทของบุคลิกภาพ

การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่แสดงออกทางกายภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะเค้าหน้าหรือโครงสร้างต่าง ๆ ของร่างกายและบุคลิกภาพ เป็นความเชื่อวามนุษย์เราใน มีลักษณะทางสรีระเป็นแบบแผนไป แต่ละแบบอาจเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแต่ละอย่าง (Luthan. 1989 : 160) ดังนั้นจึงมีผู้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็นหลายประเภท เช่น ความคิดของ จุง (Hergenharn. 1990 : 58 - 85; citing Jung.) ได้พิจารณาบุคลิกภาพของคนโดยยึดถือสังคมเป็นหลัก เขาได้แบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (Introvert) เป็นคนที่ไม่ชอบยุ่งสิ่งกับผู้อื่น เกร็งครัดต่อระเบียบแบบแผน มีมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนเอง เชื่อตัวเอง และการกระทำทุกอย่างที่มีจะขึ้นอยู่กับตัวเองเป็นใหญ่ บุคคลประเภทนี้จะผูกพันกับตนเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคมหรือบุคคลอื่น

2. บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว (Extrovert) เป็นคนเปิดเผย คุยเก่ง ราบรื่น ปรับตัวได้ดีในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในตนเองบนรากฐานของเหตุผลและความจริง

ส่วน เครชเมอร์ (Samuel. 1981 : 190 - 191; citing Kretschmer. 1921) และ เชลดอน (Burger. 1986 : 189 ; citing Sheldon. 1942) เห็นว่าบุคลิกภาพของคนขึ้นอยู่กับรูปร่างลักษณะของคน จึงได้แบ่งบุคลิกภาพของคนตามรูปร่างหรือโครงสร้างทางสรีรวิทยา สอดคล้องกันเป็น 3 ประเภทคือ

1. ประเภทที่มีรูปร่างอ้วนเตี้ย คอโต รูปร่างมีไขมันมาก พุงยื่น (Pygmy หรือ Endomorphy) คนประเภทนี้เป็นคนที่ชอบแสวงหาความสบาย ไม่รีบร้อน ชอบการสังคม สนุกสนานรื่นเริง โกรธง่ายหายเร็ว และกินจุ

2. ประเภทที่มีรูปร่างผอมสูง ตัวยาว แขนยาว อ่อนแอ (Ectomorphy หรือ Ectomorphy) คนประเภทนี้มีลักษณะเคร่งขรึม เอาใจตัวเองมาก มีความเครียดทางอารมณ์ อยู่เป็นนิจ ชอบสันโดษ ไม่เข้าสังคม

3. ประเภทที่มีรูปร่างสูงใหญ่ แข็งแรง เต็มไปด้วยกล้ามเนื้อ รูปร่างแข็งแรง ชอบออกกำลังกาย (Atheletic หรือ Mesomorphy) คนประเภทนี้ชอบทำอะไรแปลก ๆ ชั่น ๆ ไม่ใคร่มีความทุกข์ร้อน ไม่เคยพูดถึงเรื่องความเป็นความตาย สนุกอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ฟรีดแมน และ โรเซนแมน (Farmer and others. 1984 : 34; citing Friedman and Rosenman. 1974 : 86) ได้แบ่งบุคลิกภาพของคนตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ บุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B รายละเอียดของบุคลิกภาพทั้ง 2 มีดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบ A (Type A Personality) เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ (Organ and Hammer. 1982 : 272 - 273; Farmer and others. 1984 : 35; Smith and Anderson. 1986 : 1166 - 1167; Fontana and others. 1987 : 177)

1.1 มีความทะเยอทะยาน (Intense Ambition) เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่อยากจะประสบความสำเร็จ

1.2 ชอบแข่งขัน (Competitive Drive) เป็นบุคคลที่ชอบต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่น เพื่อให้ตนเองได้ดีกว่าคนอื่น

1.3 แข่งขันกับเวลา (Time Urgency) เป็นบุคคลที่กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเร่งด่วนใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทำงานตามแผนเวลา

1.4 สร้างศัตรู (Hostility) เป็นบุคคลที่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ชอบแสดงออก

นอกทาง ช่มชู้ผู้อื่น อาจมาตแค้น และขาดความเห็นใจผู้อื่น

1.5 อุตุน่า (Impatient) เป็นบุคคลที่มีความอดทนต่ำต่อการรอคอย และอดทนต่ำต่อสภาพแวดล้อมทางกาย ทนไม่ได้กับความเฉื่อย

1.6 มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นบุคคลที่นิยมใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหาคับข้องใจ แบ่งเป็นความก้าวร้าวทางวาจา และความก้าวร้าวทางร่างกาย

2. บุคลิกภาพแบบ B (Type B Personality) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ทะเยอทะยาน ไม่มุ่งเอาชนะ มีความสงบเสงี่ยม ทำงานไม่พักผ่อน ไม่รีบร้อน (Greene and others. 1985 : 165; Mitchell and Larson. 1987 : 203; Robbins. 1989 : 511)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการแบ่งบุคลิกภาพตามแนวคิดของ ฟรีดแมน และ โรเซนแมน โดยจะศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะมีพฤติกรรมแบบ A หรือแบบ B และบุคลิกภาพแบบใดที่สัมพันธ์กับความเครียดในการบริหารงาน

เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ

บอร์ทเนอร์ (Bortner. 1966 : 87-91) ได้สร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ 2 อย่างคือ

1. Short Rating Scale for Pattern A Behavior
2. Type A - Type B Self - Test

สำหรับแบบวัดบุคลิกภาพที่เรียกว่า Type A - Type B Self - Test ซึ่งเป็นแบบวัดแบบให้รายงานด้วยตัวเองเพื่อหาว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบ A หรือ แบบ B แบบวัดนี้มีจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่จำแนกความหมายของคำที่แตกต่างกัน (Semantic Differential) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ การนัดหมาย การแข่งขัน การรีบเร่ง การทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความอดทนต่อแรงกดดัน การเก็บความรู้สึก และความสนใจในการทำงาน

ในการวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของการวิจัยครั้งนี้จะพัฒนาจากแบบวัด Type A - Type B Self - Test ของบอร์ทเนอร์ ซึ่งมีจำนวน 7 ข้อ

บุคลิกภาพของผู้บริหารกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารโรงเรียน บุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียน เพราะบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นตัวกำหนดแบบของการเป็นผู้นำอย่างหนึ่ง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525 : 47) หากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีแต่ความทะเยอทะยาน ชอบแข่งขัน บำงาน ทำงานแข่งกับเวลา มีความก้าวร้าว สร้างศัตรู มีความอดทนต่อความกดดันและปัญหาต่าง ๆ น้อย ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบ A จะมีความเครียดในการทำงาน (Robbins, 1989 : 511; Hellriegel and Slocum, 1988 : 602; Baron and Greenberg, 1990 : 245; Baron and Paulus, 1991 : 151) ในสภาพการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานทุกอย่าง รวมถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงอาจทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพแบบ A ได้ เมื่อมีบุคลิกภาพแบบนี้แล้วก็จะทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีผู้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A กับความเครียดในการปฏิบัติงานไว้หลายคน เช่น ฟรีดแมน และ โรเซนแมน (Farmer and others, 1984 : 35; citing Friedman and Rosenman, 1974) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความเครียดในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบอื่น

และ วูลเล่ย์ (Woolley, 1985 : 2732 - A) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศแคนาดาพบว่า

1. ผู้บริหารมีความเครียด

2. บุคลิกภาพแบบ A ของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

ส่วน ดิลเวิร์ท (Dilworth. 1985 : 4248 - A) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองซานฟรานซิสโก จำนวน 64 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีความเครียด 98% จะมีอาการดังเครียด โกรธ อึดอัดใจ วิตกกังวล ตื่นเต้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการบริหารงานคือ อายุ เพศ เชื้อชาติ ลักษณะของงาน และบุคลิกภาพแบบ A

นอกจากนี้ ดิลลิฮันท์ (Dillihunt. 1987 : 4248 - A) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับรูปแบบของการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความเครียดมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B

2. รูปแบบการบริหารแบบเน้นงานและเน้นความสัมพันธ์ จะมีความเครียดในการบริหารงานมากกว่าการบริหารงานในรูปแบบอื่น

จากตัวอย่างงานวิจัยที่กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า นอกจากอายุและเพศของผู้บริหารแบบของการบริหารงาน ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และลักษณะของงานแล้ว บุคลิกภาพของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

2. ความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน

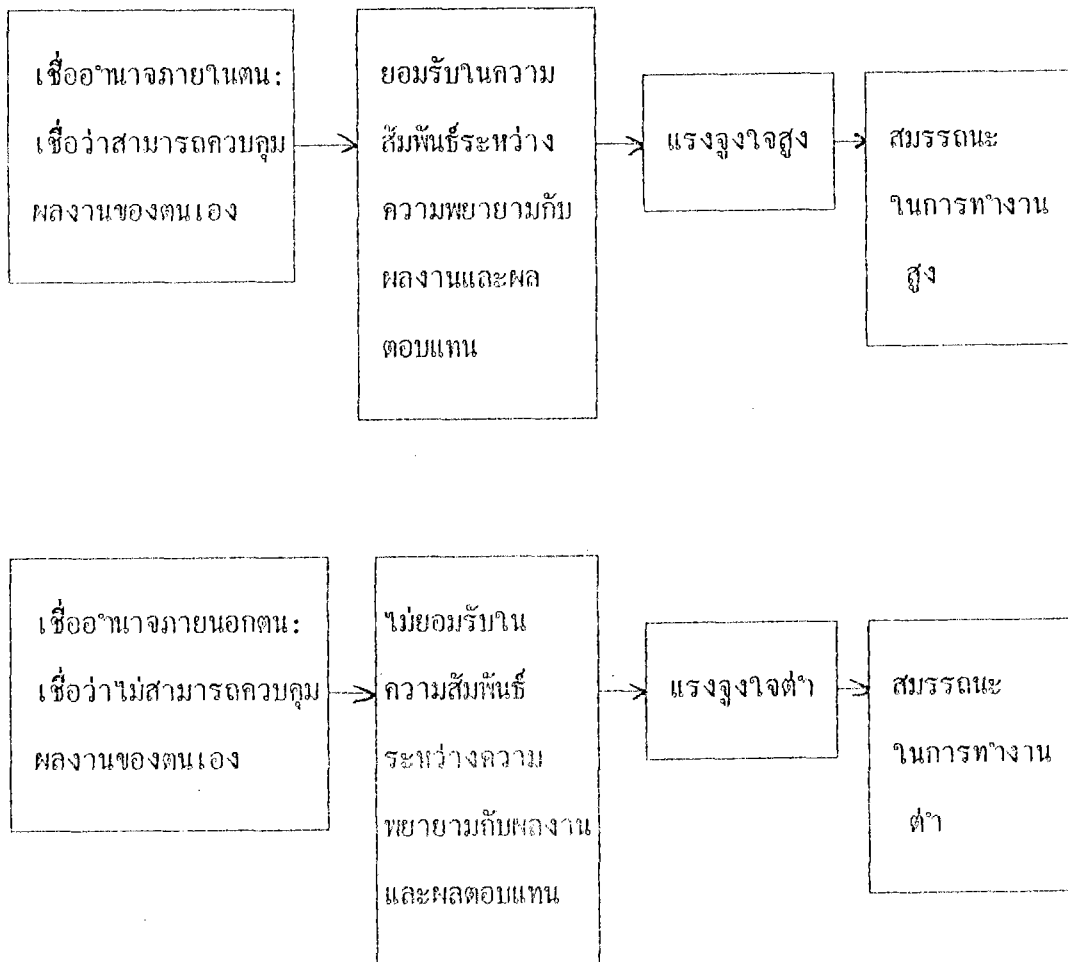
การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประสบเหตุการณ์ในชีวิตเหมือน ๆ กัน เช่น การเจ็บป่วย การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก แต่บุคคลเหล่านั้นกลับมีพฤติกรรมที่เผชิญกับเหตุการณ์ดังกล่าวแตกต่างกัน

การที่บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปนั้นก็เนื่องจากความคิด ประสาทการณื และความเชื่อของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการควบคุมตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทั้งด้านดีและด้านร้าย (Baron and Greenberg. 1990 : 200) แบลทเนอร์ (Blatner. 1981 : 49) กล่าวว่า อิทธิพลที่สำคัญอย่างหนึ่งของแนวความคิดในการควบคุมตนเองคือ ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน (Locus of Control) นั้นเอง

ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) หมายถึงลักษณะความเชื่อของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ว่าจะดีหรือร้ายเกิดจากการกระทำของตนเอง และสามารถควบคุมได้ (Reithz. 1981 : 245; Robbins. 1989 : 510)

ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control) หมายถึงลักษณะความเชื่อของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจภายนอกตนที่ควบคุมไม่ได้ เช่น โชคชะตา อำนาจจากบุคคลอื่น หรืออำนาจเหนือธรรมชาติ (Dubrin. 1984 : 166; Steers. 1984 : 519)

ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ คนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง งานทุกอย่างจะทำได้ด้วยความสามารถของตนเองจึงมีความพยายามมาก มีแรงจูงใจและมีสมรรถนะในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนจะมีลักษณะตรงกันข้าม การทำงานสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานจึงต่ำ และมีสมรรถนะในการทำงานต่ำด้วย ดังแสดงความสัมพันธ์ดังภาพประกอบนี้ (Baron and Greenberg. 1990 : 200)



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน-นอกตนกับการทำงาน

ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพบกับสภาพความกดดันที่ทำให้เกิดความเครียดอยู่เสมอ การที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแรงกดดันที่ทำให้เกิดความเครียดนี้ได้ ความเชื่ออำนาจภายในภายนอกตนเป็น

ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด หรือไม่เครียด จากแรงกดดันได้ (Steers. 1984 : 519) โดยผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตนเองมีความเครียดในการทำงานน้อย (Parkay and others. 1988 : 13 - 22) ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดคล้ายกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะมีความมั่นใจในการที่จะค้นหาข้อเท็จจริงและพยายามที่จะแก้ไขสถานการณ์ได้ด้วยตนเอง สภาวะความเครียดจึงเกิดขึ้นน้อยหรืออาจไม่เกิดก็ได้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนเองจะมีความลังเลใจ คิดว่าตนเองไม่สามารถแก้ปัญหาหรือควบคุมปัญหาได้ หากทางหลักหนัปัญหานั้น เกิดความวิตกกังวล และเกิดความเครียดดังที่ รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 2) ได้ศึกษาพบว่า คนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีแนวโน้มที่มีบุคลิกภาพเลือขชาขาดความพยายาม ไม่มีความกระตือรือร้น วิตกกังวล และมีความเครียดสูงในการทำงาน ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีลักษณะตรงกันข้าม

จึงเห็นได้ว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีความเชื่ออำนาจภายนอกตน โดยเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ตนควบคุมไม่ได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคนอื่น แล้วก็จะเกิดความวิตกกังวลและเกิดความเครียดตามมามากที่สุด

เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน

มีผู้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนหลายคน เช่น

เครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนที่ใช้วิจัยอยู่จะเป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจากแบบประเมินความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน (Locus of Control Scale) ของ รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 11 - 13) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ ดังเช่น ทัศนคติ (2518) ได้พัฒนาเครื่องมือนี้มาศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ อันเป็นผลของสารสื่อประสาทที่ใช้ เครื่องมือนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของผู้ป่วยมะเร็งที่ได้รับการรับรังสีรักษา

นอกจากนี้ จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ในสภาพการทำงานของข้าราชการ จำนวน 15 ข้อ ซึ่ง สักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532) ได้ใช้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และ เจิตหล้า สุนทรวิภาต (2534) ได้นำมาศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย เครื่องมือนี้เดิมมีอยู่ 20 ข้อ แต่เมื่อนำมาใช้วิจัยการทำงานของครูจำนวน 90 คน เมื่อปี 2529 แล้วได้ปรับให้เหลือ 15 ข้อ เป็นแบบวัดแบบประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงเลย ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้ ซึ่ง จินตนา บิลมาศ นำไปทดสอบกับครูจำนวน 90 คน เมื่อ พ.ศ. 2529 ได้ค่าเท่ากับ 0.90 และ เจิตหล้า สุนทรวิภาต ได้นำไปใช้ศึกษากับหัวหน้าภาค จำนวน 99 คน เมื่อ พ.ศ. 2534 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือวัดการเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกของ จินตนา บิลมาศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน และความเชื่ออำนาจภายนอกตนกับความเครียดหลายคนเช่น เกมมิลล์ และ ไฮสเลอร์ (Reithz. 1981 : 245; citing Gemmill and Heisler. 1972) แอนเดอร์สัน และคนอื่น ๆ (Anderson and others. 1977. 260 - 272) และ ไรท์ (Wright. 1987 : 804 - A) โดยมีผลการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

เกมมิลล์ และ ไฮสเลอร์ (Reithz. 1981 : 245; citing Gemmill and Heisler. 1972) ได้ศึกษาระดับความเครียดของผู้บริหาร 133 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน มีความเครียดน้อยกว่าผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน
2. ผู้บริหารที่มีความเครียดต่ำมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีความเครียดสูง

3. ความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของผู้บริหาร การศึกษาและระยะเวลาในการเป็นผู้บริหาร

ส่วนแอนเดอร์สัน และคนอื่น ๆ (Anderson and others. 1977 : 260 - 272) ได้ศึกษาความเครียดของผู้บริหารจำนวน 90 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจในตน มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน
2. ระดับความเครียดที่เกิดมีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจภายนอกตนมากกว่าตัวแปรอื่น

นอกจากนี้ ไรท์ (Wright. 1987 : 804 - A) ได้ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเมือง พรินซ์ จอร์จ รัฐแมริแลนด์ จำนวน 163 คน ปรากฏว่าผู้บริหารทั้งสองระดับให้ความเห็นตรงกันว่า การบริหารเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความเครียด และปัจจัยอื่นรองลงไปคือ

1. การทำงานหนักเกินไป
2. การประชุมบ่อยเกินไป
3. ความเชื่ออำนาจภายนอกตน

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงนี้พอสรุปได้ว่า นอกจากสภาพของงานที่รับผิดชอบความกดดันเกี่ยวกับเวลาและความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดแล้ว ความเชื่ออำนาจภายนอกตนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการทำงานได้

ปัจจัยด้านองค์การ

ในที่นี้จะกล่าวถึงปัจจัยด้านองค์การใน 2 ส่วนคือ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารเวลา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ลักษณะทั่วไปของบทบาท

ในสังคมของมนุษย์ที่คนต้องอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก การที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขนั้น ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ตามสถานภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งเรียกว่า บทบาท (Role) บุคคลแต่ละบุคคลมีบทบาทหลายบทบาท และตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะมีบทบาทแตกต่างกันไป ยิ่งสังคมซับซ้อนมากขึ้นเพียงใด บทบาทก็ยิ่งแตกต่างกันมากขึ้น (Biddle. 1979: 5) ตามลักษณะของบทบาท สิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งถูกกำหนดให้ทำเรียกว่า บทบาทหน้าที่ บทบาทหน้าที่กำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นครองอยู่ ซึ่ง กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others. 1988 : 292) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง จะอาศัยการรับรู้ในบทบาทที่คาดคะเนจากองค์การ และกลุ่มบุคคลซึ่งหวังที่จะเห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะปฏิบัติอย่างไรเป็นแนวทาง แต่ความคาดหวังขององค์การ และกลุ่มบุคคลที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น อาจจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีอิทธิพลจากความต้องการ จุดมุ่งหมาย ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นด้วยว่าจะปฏิบัติอย่างไร ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์การ หรือบุคคลอื่นก็ได้

บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ ตามความคาดหวังของตนเอง และความคาดหวังของบุคคลอื่น ความคาดหวังเหล่านี้จะอธิบายบทบาทว่าแต่ละคนจะต้องแสดงบุคลิกนิสัยตามบทบาทนั้น (Parson. 1983 : 335; Larwood. 1984 : 116; Buchanan and Huczynski. 1985 : 325; Kast and Rosenzweig. 1985 : 272; Owens. 1991 : 63)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 33) ได้สรุปธรรมชาติของบทบาทไว้ดังนี้

1. บทบาทแสดงถึงตำแหน่งและฐานะในสถาบัน ในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะรวมถึงตำแหน่งของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

2. บทบาทเป็นความคาดหวังหรือมาตรฐานของสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง ซึ่งความคาดหวังนี้ช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากคนคิดว่าลักษณะพฤติกรรมบทบาทเป็นไปตามความต้องการของสถาบัน บทบาทก็จะ เป็นแบบแผนของการกระทำที่สถาบันกำหนด

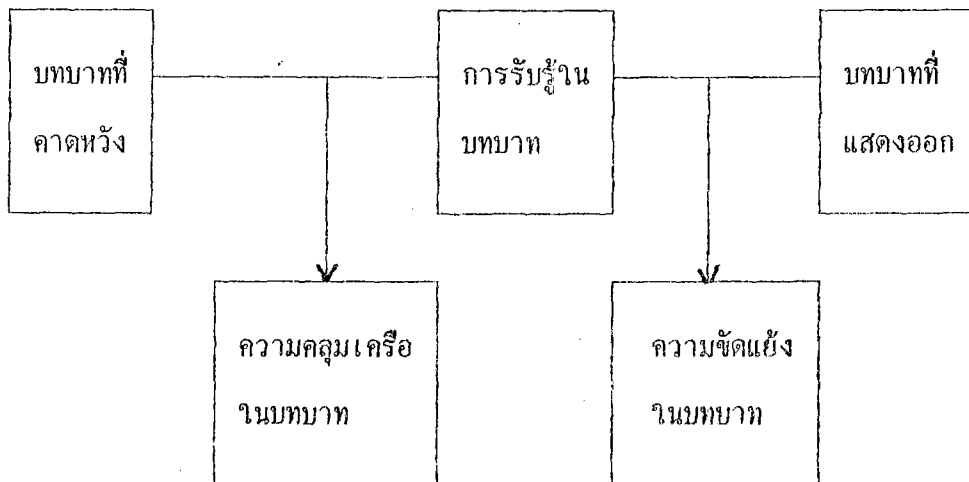
3. บทบาทเป็นตัวแปร มีหลายบทบาทที่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ถูกต้องแน่นอน ความคาดหวังบางอย่างมีความยืดหยุ่นมาก บทบาทตามความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งมาก จะมีช่วงกว้าง ทำให้มีอิสระในการทำงานบางอย่างได้

4. ความหมายของบทบาทอาจได้มาจากบทบาทอื่นที่อยู่ในระบบเดียวกันนั้น

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในระบบสังคมที่มีโครงสร้าง ตำแหน่งหน้าที่ และบทบาทที่แน่นอนและมีความคาดหวังในแต่ละบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ตามตำแหน่งไว้ และมีการรับรู้ว่าคุณจะต้องแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน (Owens. 1991 : 53) ซึ่งบทบาทบางบทบาทมีรายละเอียดในการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) บางครั้งความคาดหวังของบุคคลอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) นอกจากนี้ความต้องการและความคาดหวังทั้งจากบุคคลอื่นและตัวผู้บริหารโรงเรียนมีมากเกินไปจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีบทบาทมากเกินไป (Role Overload) (David and Newstrom.1985: 472)

จากลักษณะของบทบาท ซึ่งมีบทบาทที่คาดหวัง (Expected Role) บทบาทที่รับรู้ (Perception Role) และบทบาทที่แสดงออก (Exacted or Manifest Role) ออลท์แมน และคนอื่น ๆ (Altman and others. 1985 : 223) ได้ชี้ให้เห็นจุดที่ทำให้เกิดความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นระหว่างบทบาทที่

คาดหวังและการรับรู้ในบทบาท ส่วนความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นระหว่างการรับรู้ในบทบาท และบทบาทที่แสดงออกจริง ดังรายละเอียดในภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 8 ลักษณะการเกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนในองค์ประกอบของการที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มั่นใจตนเอง (Mullin. 1985 : 205; Callahan and others. 1986 : 445; Hellriegel and others. 1989 : 481; Mondy and Noe. 1990 : 537) ซึ่ง เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 74) ได้สรุปรายงานการวิจัยว่า ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อ

1. ขนาดขององค์การและความสลับซับซ้อนขององค์การจะทำให้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานไม่กระจ่างชัด
2. องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในองค์การบ่อยครั้ง
3. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคบ่อยครั้ง ซึ่งต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

ทางสังคม

4. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้มีผลต่อการพึ่งพากันระหว่างบุคคลในองค์การ
5. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเรียกร้องให้เกิดความต้องการใหม่ ๆ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
6. การปฏิบัติหลายอย่างในด้านการบริหารงาน จะจำกัดการหมุนเวียนของข้อมูลภายในระบบขององค์การทั้งหมด

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เป็นสถานการณ์เกิดขึ้นจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมการทำงานของบุคคลกับความคาดหวังจากบุคคลอื่น หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย (Reithz. 1981 : 240; Holley. 1983 : 496; Dubrin. 1984 : 169; Cherington. 1989 : 400; Hellriegel and Slocum. 1989 : 586) เคอร์แรน (Curran. 1977 : 50) ได้กล่าวว่าความขัดแย้งในบทบาทเกิดจากสิ่งต่อไปนี้

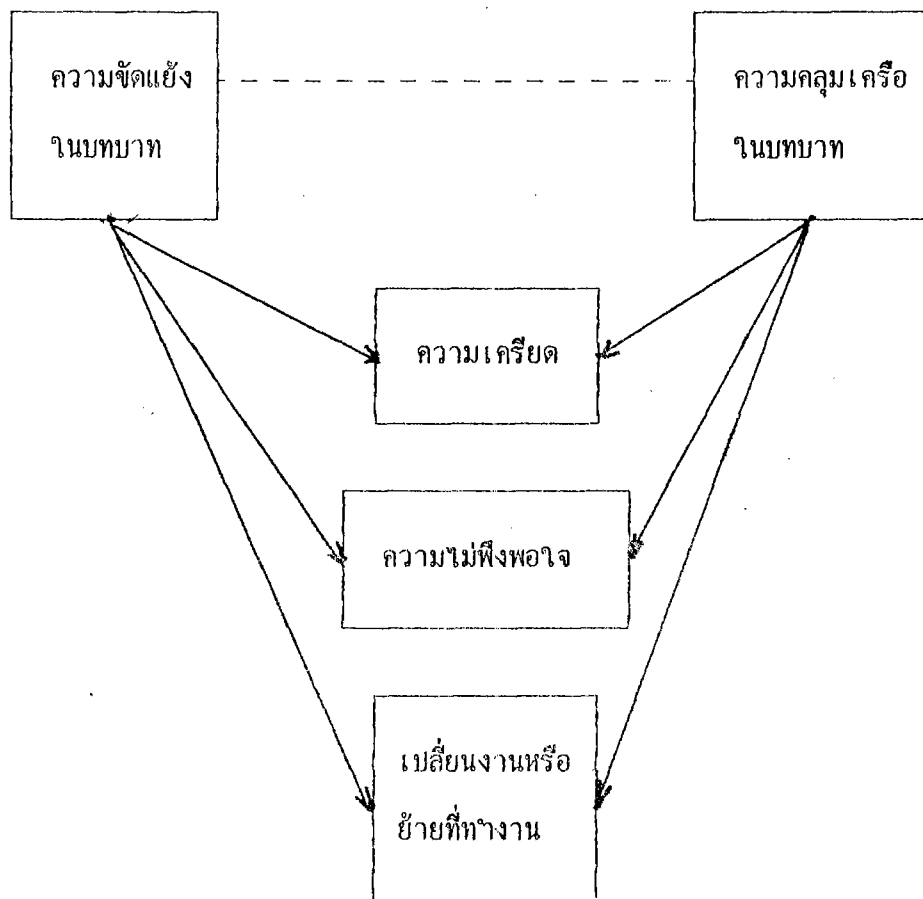
1. ความบกพร่องของผู้ครองบทบาท
2. ความสับสนในบทบาท ซึ่งเกิดจาก
 - 2.1 การกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน
 - 2.2 การกำหนดบทบาทผิดพลาด
 - 2.3 ไม่มีการกำหนดบทบาท
3. การละเมิดบทบาท นอกจากไม่ปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนดไว้แล้ว ยังไปปฏิบัติในบทบาทอื่นอีก

บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) เป็นสถานการณ์ที่สภาพของการทำงานตามที่เป็นจริง และที่คาดหวังมีปริมาณ และคุณภาพที่ยากและมากเกินไปที่จะทำให้เสร็จได้ภายในเวลาที่มียู่ (Altman and others. 1985 : 431; Mitchell and Larson. 1987 : 197; Steward. 1987 : 134; Gibson and others. 1988 : 514; Luthan. 1989 : 201) บทบาทที่มากเกินไปแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้ (Baron and Greenberg. 1990 : 228; Baron and Paulus. 1991 : 401)

1. ปริมาณที่มากเกินไป (Quantitative Overload) เป็นสถานการณ์ที่คนถูกกำหนดให้ทำงานมากเกินไปจะทำให้เสียสุขภาพในเวลาจำกัด
2. คุณภาพที่มากเกินไป (Qualitative Overload) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ว่า เขาขาดประสบการณ์ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทกับความเครียดในการทำงาน

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนเป็นพฤติกรรมที่กำหนดไว้บนตาแห่งหน้าที่อันเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำตามระเบียบ บางส่วนเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นที่หวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำ หากพฤติกรรมที่กำหนดไว้หรือพฤติกรรมที่คาดหวังไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดความลังเลใจ ไม่มั่นใจว่าสิ่งที่ปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ ความคลุมเครือที่เกิดขึ้นเป็นแรงกดดันที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการทำงานได้ (Hellriegel and others. 1990 : 537; Dubrin. 1990 : 180; Baron and Paulus. 1991 : 341) และหากพฤติกรรมที่กำหนดไว้หรือที่คาดหวังนั้นไม่ตรงกับความต้องการที่ผู้บริหารโรงเรียนอยากจะทำ หากไม่ทำตามบทบาทที่กำหนดไว้หรือที่คาดหวังก็จะถูกกล่าวหาว่าละเลยไม่ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการ แต่หากจะทำตามที่กำหนดไว้หรือที่คาดหวังก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่อยากจะทำ เพราะสิ่งที่ทำนั้นไม่ตรงกับที่ผู้บริหารต้องการหรือเมื่อทำไปแล้วจะเกิดผลที่ผู้บริหารไม่ต้องการ ก็จะทำให้เกิดความอึดอัดใจเป็นแรงกดดันที่ผู้บริหารเกิดความเครียดได้ (Cherington. 1989 : 240; Mondy and Noe. 1990 : 533 ; Baron and Greenberg. 1990 : 227) จากการวิจัยของ เบเดียน และ อาร์เมนาคิส (Larwood. 1984 : 178; citing Bedian and Armenakis. 1981) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทร่วมกัน ทำให้เกิดความเครียดได้ถึง 50% นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 32% และต้องเปลี่ยนงานถึง 28% ดังรายละเอียดในภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 ผลของความคลุมเครือในบทบาทและความเครียดในบทบาท

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน หากเป็นบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่แล้วส่วนใหญ่จะเขียนไว้ให้ปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอยู่มาก แต่บทบาทอีกส่วนหนึ่งคือส่วนที่คาดหวังจากคนอื่นซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอันเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติมากกว่าในส่วนแรก ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาในการปฏิบัติภารกิจที่มีปริมาณมากมายนี้ให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการอีกด้วย จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นภาระที่หนักมาก (Mintzberg, 1973 : 312; Zelenik, 1977 : 68) บทบาทของผู้บริหารที่มากเกินไปทั้งปริมาณและคุณภาพนี้จะเป็นแรงกดดันที่ทรมานผู้บริหารโรงเรียนเกิดความหงุดหงิด จู้ญเจี้ยว วิตกกังวล และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

อันทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน (Robbins. 1989 : 506; Gorton and others. 1990 : 491; Schermerhorn and others. 1991 : 529)

เครื่องมือวัดบทบาท

ได้มีผู้สร้างเครื่องมือวัดบทบาทด้านต่าง ๆ หลายคนดังนี้

ริซโซ, เฮาส์ และ เลิทซ์แมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970) ได้สร้างแบบวัดความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1970 แบบวัดนี้มีจำนวน 14 ข้อ เป็นการวัดความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 6 ข้อ และวัดความขัดแย้งในบทบาทจำนวน 8 ข้อ เมื่อนำไปวัดกับผู้บริหารช่างเทคนิค จำนวน 290 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นภายในของส่วนความคลุมเครือในบทบาทเท่ากับ 0.81 และในส่วนของความขัดแย้งในบทบาทมีค่าความเชื่อมั่นภายใน 0.82 ลักษณะของแบบวัดนี้เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ จากความรู้สึกว่า ไม่เป็นความจริงเลย ถึง ความรู้สึกว่าเป็นความจริงมากที่สุด

ได้มีผู้นำแบบวัดนี้ไปใช้หลายคน ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทตามลำดับดังนี้ โอแวนเชวิช (Ivancevich) นำไปใช้ในปี 1977 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83 และ 0.79 มอร์ริส และ โคช (Morris and Koch) นำไปใช้ในปี ค.ศ. 1979 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.79 และ 0.80 ควิก (Quick) นำไปใช้ในปี ค.ศ. 1979 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 และ 0.82 ชูลเลอร์ (Schuler) นำไปใช้ในปี ค.ศ. 1979 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.75 และ 0.87

คาพลาน (Caplan. 1971) ได้สร้างแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท เมื่อปี ค.ศ. 1971 จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ จากพฤติกรรมการทำงานเช่นนั้นน้อยที่สุดถึงมากที่สุด คาพลาน และ โจนส์ (Caplan and Jones) ได้นำแบบวัดนี้ไปวัดกับอาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 122 คน ในปี ค.ศ. 1975 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.82

นอกจากนี้ คาพลาน (Caplan) ยังได้สร้างแบบวัดปริมาณของงานในการทำงานที่เรียกว่า Subjective Quantitative Workload เมื่อ ค.ศ. 1971 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดด้านปริมาณของบทบาทที่มากเกินไป แบบวัดนี้มีจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ จากสถานการณ์เช่นนี้ที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด คาพลาน และ เจนส์ (Caplan and Jones. 1975) ได้นำแบบวัดนี้ไปวัดกับผู้บริหาร วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ จำนวน 200 คน ในปี ค.ศ. 1975 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87

เบียร์, วอลช์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber. 1976) ได้สร้างแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท บทบาทที่มากเกินไป และการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Role Ambiguity, Role Overload and Nonparticipation) เมื่อปี ค.ศ. 1976 เพื่อใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน แบบวัดนี้มีทั้งหมด 10 ข้อ วัดความคลุมเครือในบทบาท 4 ข้อ วัดบทบาทที่มากเกินไป 3 ข้อ วัดการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ จาก "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ถึง "เห็นด้วยมากที่สุด" แต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่น 0.71, 0.56 และ 0.62 ตามลำดับ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะวัดลักษณะบทบาทของผู้บริหาร 3 ด้าน จำนวน 37 ข้อ โดยคำถามด้านความคลุมเครือในบทบาท 10 ข้อ พัฒนามาจากแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity) ของ ริซโซ เฮาส์ และ เลิทซ์แมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970) คาพลาน (Caplan. 1971) เบียร์ วอลช์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber. 1976) มอร์แมน คูก และ มอร์แมน (Mohrman, Cooke and Mohrman. 1978) ชวาบ และ อิวานิก (Schwab and Iwanick. 1982)

คำถามด้านความขัดแย้งในบทบาท 14 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ของ ริซโซ เฮาส์ และ เลิทซ์แมน (Rizzo, House and Lirtzman. 1970) กับของ ชวาบ และ อิวานิก (Schwab and Iwanick. 1982)

คำถามด้านบทบาทที่มากเกินไป 13 ข้อ พัฒนามาจากแบบวัดบทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) ของ เบียร์ วอลช์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber. 1976)

มอร์แมน คูก และ มอร์แมน (Mohrman, Cooke and Mohrman. 1978) และของ ซีวอร์กับคนอื่น ๆ (Seashore and others. 1982)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทและความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีผู้ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่มากเกินไปกับความเครียดในการทำงานหลายคนดังนี้

จากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศอิสราเอลของ เออเรส และ โกลสไตน์ (Eres and Goldstien. 1981 : 33 - 43) พบว่า ความคลุมเครือในบทบาททำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในบทบาทของผู้บริหารมากกว่าบทบาทของผู้สอน สำหรับความขัดแย้งในบทบาทนั้นจะเกิดความเครียดในกรณีที่ต้องการของตัวผู้บริหารไม่ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป

เนลสัน (Nelson. 1986 : 2880 - A) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและวิธีการแก้ไขปัญหของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าปัจจัยด้านบทบาทคือ บทบาทที่มากเกินไป ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

สตีเฟน (Stefen. 1985 : 3507 - A) และ ไรท์ (Wright. 1987 : 804 - A) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการงานที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับเกิดความเครียดมากที่สุดคือ บทบาทที่มากเกินไป และความคลุมเครือในบทบาท และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

นอกจากนี้ คอลลิงเจอร์ (Dolinger. 1987 : 804 - A) ได้ศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

คือ ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป

จากตัวอย่างงานวิจัยดังกล่าวนี้พอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่มากเกินไป ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการทำงาน

การบริหารเวลา

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารเวลา

เวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก หายาก และไม่สามารถสร้างขึ้นมาทดแทนได้ แต่คนก็สามารถใช้เวลาเท่าที่มีอยู่นี้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Collins. 1987 : 3) การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ได้นั้นจะต้องมีการวางแผนการใช้เวลาที่เหมาะสม (Douglass and Douglass. 1980 : 95)

การบริหารเวลา หมายถึง การวางแผนการจัดระบบการใช้เวลาในการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับการนำแผนไปใช้โดยมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดในการทำงานแต่ละอย่าง กำหนดกิจกรรมปฏิบัติก่อนหลัง เพื่อใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Reynolds and Tramel. 1979 : 1; Appelbaum and Rohrs. 1981 : 1; Hobbs. 1987 : 2 - 3)

การบริหารเวลาเป็นวิธีการที่มีความสำคัญต่อบุคคลทุกระดับมากขึ้นในภาวะที่สังคมพัฒนาไปสู่จุดที่ทุกคนมีเวลาในการปฏิบัติภารกิจอย่างจำกัด (Bittel. 1991 : 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งมีการะกิจมากเกินไปที่จะทำให้งานทุกอย่างที่มีคุณภาพภายในเวลาจำกัดได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Schuler. 1979 : 852) แต่ก็มีมักจะมีการกล่าวกันอยู่เสมอว่าไม่มีเวลาพอในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารเหล่านั้นส่วนมากจะไม่มีประสิทธิภาพในการจัดระบบการใช้เวลาในการทำงาน (Yukl. 1990 : 258) เซอร์จิโอวานนิ และคนอื่น ๆ (Sergiovanni and others. 1987 : 176) ได้กล่าวว่า เวลาเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำกิจกรรมเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ และวิตกกังวล เมื่อเวลาที่กำหนดให้ทำกิจกรรม

กำลังลดน้อยลงไปทุกที และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด (Gmelch and Swent. 1981 : 16) สภาวะความกดดันทางเวลา (Time Pressure) เช่น การทำงานหลายอย่างให้เสร็จภายในเวลาจำกัด การทำงานไม่เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด การทำงานเร่งด่วน เป็นต้น เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน (Costley and Todd. 1983 : 241; Davis and Newstrom. 1989 : 488; Hellriegel and others. 1989 : 479; Cherington. 1989 : 356) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีภารกิจต่าง ๆ มาก ซึ่งหากผู้บริหารต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเองมากเกินไปจนทำงานไม่เสร็จตามเวลาที่เหมาะสมหรือเสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยขาดทักษะในการบริหารเวลาดีพอก็จะทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการทำงานแล้ว การบริหารเวลาก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน (Lane. 1985 : 74; Jordan. 1987 : 74; Roberson and Matthews. 1988 : 71) ผู้ที่จัดการกับความเครียดในการทำงานได้นั้นเขาจะต้องมีเทคนิคในการบริหารเวลาในชีวิตของเขา (Freeman and Edward. 1988 : 113)

ยุทธศาสตร์ในการบริหารเวลา

เวลาเป็นสิ่งที่มืออยู่ตายตัว คือวันละ 24 ชั่วโมง ไม่สามารถจะเพิ่มหรือลดได้ ดังนั้นจึงต้องมีวิธีการที่จะใช้เวลาที่มีอยู่จำกัดนี้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้เสนอแนะวิธีการบริหารเวลาไว้หลายท่านดังนี้

แอปเพลบวม และ รอร์ส (Appelbaum and Rohrs. 1981 : 7) ได้เสนอแนะวิธีการบริหารเวลาโดยให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรมนั้น แมคคาร์ธีย์ (McCarthy. 1981 : 61 - 65) และแมคเคย์ (McCay. 1981 : 91 - 92) เห็นด้วยกับความคิดนี้ และได้เสนอแนะเพิ่มเติมสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารเวลาจะต้องสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และต้องรู้จักแบ่งงานให้ผู้อื่นทำตามความเหมาะสม

การาทที่ (Garratt. 1985 : 152) ได้ให้แนวทางในการบริหารเวลาละเอียดยิ่งขึ้นอีก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คอลลินส์ (Collins. 1987 : 34) และ ยุคส์ (Yukl. 1991 : 258 - 269) ดังนี้ (1) จัดลำดับความสำคัญของงาน (2) ทำตารางเวลาในการปฏิบัติงาน (3) มอบงานบางอย่างให้คนอื่นปฏิบัติ (4) แก้ไขสิ่งที่ทำให้เสียเวลา (5) หาวิธีการใช้ เวลาให้เหมาะสม (6) กล้าที่จะปฏิเสธ

การบริหารเวลาตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารเวลาให้ครบ ทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งมีผู้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็นหลายแบบ เช่น ฟาโยล (Fayol. 1916) ได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การสั่งการ (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) (5) การควบคุม (Controlling) กุลิค และ เออร์วิค (Gulick and Urwick. 1937 : 13) แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอนคือ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) (4) การสั่งการ (Directing) (5) การประสานงาน (Coordinating) (6) การรายงาน (Reporting) (7) การจัดงบประมาณ (Budgeting) เกรก (Gregg. 1957 : 274) ได้ แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอนคือ (1) การตัดสินใจ (Decision Making) (2) การวางแผน (Planning) (3) การจัดองค์การ (Organizing) (4) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) (5) การใช้อิทธิพล (Influencing) (6) การประสานงาน (Coordinating) (2) การประเมินผล (Evaluating)

ในการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณา การบริหารเวลาตามกระบวนการบริหารเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การสั่งการ (Directing)
4. การควบคุม (Controlling)
5. การติดต่อสื่อสาร (Communicating)

6. การตัดสินใจ (Decision Making)

โดยมีรายละเอียดของการบริหารเวลาในแต่ละขั้นตอนอันส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิด
ความเครียดในการบริหารดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบริหารเวลาในการวางแผน

การวางแผนเป็นงานแรกในกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง (Steers and others. 1985 : 95) และเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานที่เป็นระบบ (Kreitner. 1980 : 81) การวางแผนทำให้รู้จักแนวทางในการทำงาน สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลาและทุนทรัพย์

การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางในการทำงานล่วงหน้า เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Megginson. 1986 : 116; Koontz and Weihrich. 1990 : 45)

การวางแผนจะต้องจัดเวลาในการดำเนินการในทุกขั้นตอน (Albanese. 1981 : 101 - 102; Partin. 1982 : 5) และมีการกล่าวกันอยู่เสมอว่าผู้บริหารโรงเรียนทำงานโดยขาดการวางแผน สตีเฟน (Stephen. 1982 : 23) กล่าวว่า ในการทำงานถ้าขาดการวางแผนแล้วจะเกิดความผิดพลาด 2 ประการคือ การทำงานมากเกินไปในแต่ละวัน และการเลื่อนงานที่ควรจะทำให้เสร็จในวันนี้ไปทำในวันต่อไป

จากความคิดดังกล่าวนี้ หากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขาดการวางแผนในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้ผู้บริหารทำงานมากเกินไปเวลาที่มืออยู่ในแต่ละวัน และจะเกิดการผัดวันประกันพรุ่งในการทำงาน งานที่ควรจะทำในวันนี้ก็เลื่อนไปทำวันอื่น ๆ งานจะพอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้งานไม่เสร็จทันเวลา แมคเคนซี (Mackenzie. 1972 : 35) ได้กล่าวว่า การผัดวันประกันพรุ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เสียเวลามากที่สุดในการบริหารงาน และระบุว่าเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการไร้สมรรถภาพของคน ความกดดันจากการที่มีงานทำมากอันเนื่องมาจากจัดเวลาตามแผนไม่เหมาะสมหรือขาดการวางแผนนี้จะเป็นแรงกดดันให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียด

2. การบริหารเวลาในการจัดองค์การ

องค์การจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการจัดระบบในการทำงานอย่างเหมาะสม (Mondy and others. 1988 : 220) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานใหญ่ มีบุคลากรมากงาน สลับซับซ้อน ผู้บริหารต้องจัดระบบการทำงานให้เหมาะสม

การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด (Kidnard. 1988 : 168; Gray and Smeltzer. 1989 : 325; Hodgetts. 1990 : 137)

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีเอกสารทางราชการทั้งจากภายในและภายนอก หน่วยงานเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาสั่งการ และติดต่อกันอยู่ตลอดเวลา หากจัดระบบการทำงานกับ เอกสารไม่ดีพอก็จะทำให้ผู้บริหารเสียเวลาในการทำงานมาก Bliss (Bliss. 1978 : 70-76) ได้กล่าวว่า ภาระงานของผู้บริหารเป็นจุดแรกๆ ที่แสดงถึงสมรรถภาพในการบริหารเวลา แมคเคนซี (Mackenzie. 1972 : 67) ได้ศึกษาพบว่า 95% ของผู้บริหารมีปัญหาอยู่กับกองเอกสารบนโต๊ะ ทำงาน เอกสารบันทึกหรือจดหมายที่ได้รับจะกองอยู่บนโต๊ะโดยไม่มีการจัดระบบ งานทั้งที่ เสร็จแล้ว ยังไม่เสร็จ และที่กำลังทำอยู่ก็ยังคงรวมกันอยู่บนโต๊ะทำงาน อันเป็นสิ่งแวดล้อมที่ ไม่ดี ทำให้เสียเวลาในการสืบค้นหาเอกสารที่ต้องการ สตีเฟน (Stephen. 1982 : 22-25) ได้กล่าวว่า โต๊ะทำงานไม่ใช่ที่กองรวมของจดหมาย บันทึก รายงาน หนังสือหรือเอกสารอื่น และ แมคเคนซี (Mackenzie. 1972 : 69) ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องจัดโต๊ะทำงานให้ว่าง ไม่มี เลขานุการคอยกรองงาน และจัดเสนอเอกสารทำงานตามลำดับความสำคัญ

นอกจากนี้เอกสารต่าง ๆ ที่เสนอขึ้นมาผู้บริหารจะต้องใช้เวลาในการอ่านให้ครบ ทุกฉบับอย่างสมบูรณ์ไม่ได้ หากทำเช่นนั้นแล้วจะไม่มีเวลาในการที่จะวางแผน หรือทำงานอย่างอื่น ต่อไป (Tanner and others. 1991 : 208) จำเป็นจะต้องให้เลขานุการอ่าน สรุป จะจัด ลำดับความสำคัญก่อนเสนอ และเมื่อได้รับเอกสารแล้ว ควรจะตอบทันที โดยบันทึกสั่งการลงบนตอน ท้ายของเอกสารแล้วส่งกลับคืนไป (Partin. 1982 : 4 - 6)

ปัญหาการจัดเอกสารไม่เป็นระบบ ไม่มีการจัดเก็บตามลำดับก่อนหลัง เก็บเรื่องไว้ ไม่ยอมทำเรื่องติดต่อทันที ไม่ทำลายเอกสารเก่าแก่ล้ำสมัยและเลิกใช้ และทำเป็นหนังสือติดต่อ ทุกเรื่องที่ส่งมา สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารต้องเสียเวลามากในการทำงาน (Yukl. 1970 : 267) ผู้บริหารโรงเรียนที่ทําให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน ขาดการจัดระบบที่ดีพอ ทําให้ไม่มีเวลาพอ ที่จะทํางาน ทําให้เกิดความเครียดตามมา

3. การบริหารเวลาในการสั่งการ

การสั่งการเป็นภาระกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารและเป็นการวัดความสามารถ ในการบริหารองค์การ (Chandan. 1987 : 209) หลังจากที่มีการวางแผน และจัดองค์การแล้ว ผู้บริหารจะต้องสั่งการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทํางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม เพื่อให้ บรรลุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

การสั่งการเป็นกระบวนการชักจูงให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อความ สำเร็จตามเป้าหมาย (Baird and others. 1990 : 290) การมอบหมายหน้าที่การงานเป็น วิธีการหนึ่งในการสั่งการของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและ อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ (Hampton. 1987 : 334) ฮาลเวอร์สัน (Halverson.1983:29) กล่าวข้่าว่า การแบ่งงานจะทําให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถที่ควรจะทำได้

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบในการทำงานทุกอย่าง ในโรงเรียน เวลาทํางานที่มีอยู่ในแต่ละวันก็จำกัด ไม่มีผู้บริหารคนใดที่สามารถปฏิบัติงานตาม หน้าที่ได้ทุกอย่างที่มีอยู่ในโรงเรียนได้ผลทุกอย่าง จะต้องมอบหมายหน้าที่บางประการให้ผู้อื่น ดำเนินการ แต่ก็มีผู้บริหารโรงเรียนบางคนไม่ยอมมอบงานเพราะไม่มีเวลาพอที่จะแนะนำผู้ใต้ บังคับบัญชาและไม่มีความเชื่อใจว่าจะมีใครสามารถทํางานได้ดีเท่ากับตน (เมธี ปิณฑนานนท์. 2525 : 191 - 192) จึงต้องทํางานเองทุกอย่าง ทําให้ไม่มีเวลาพอที่จะทํางานให้เสร็จได้ เกิดความ กัดดันทางเวลา ทําให้เกิดความเครียดขึ้น

4. การบริหารเวลาในการควบคุม

ในฐานะที่เป็นผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งหมด การควบคุมงานจึงเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญมากในการบริหาร เพราะจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข (Koontz and Weihrich. 1990 : 294)

การควบคุม หมายถึง การจัดการต่อกิจกรรมทุกอย่าง ที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จตามแผน (Donnelly and others. 1984 : 412; Baird and others. 1990 : 454) สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งส่อแทรกในการทำงาน เช่น การเยี่ยมของแขก การรับโทรศัพท์ เป็นต้น หากผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสิ่งแทรกซ้อนในการทำงานนี้ได้ก็จะทำให้สูญเสียเวลาเป็นอย่างมาก (Garratt. 1985 : 61) ผู้บริหารจะใช้เวลามากในการรับแขกและรับโทรศัพท์ แมคเคนซี (Tanner and others. 1991 : 209; citing Mackenzie. 1972) ศึกษาพบว่าผู้บริหารใช้เวลารับแขกเฉลี่ย 3.5 ชั่วโมงต่อวัน และพบว่าผู้บริหาร 40% ใช้เวลาในการพูดโทรศัพท์มากกว่า 2 ชั่วโมงต่อวัน

โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีการติดต่อกับสังคมทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการติดต่อกับแขกที่มาพบและพูดคุยทางโทรศัพท์ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการประกอบกิจกรรมดังกล่าว นอกจากนี้หากสิ่งส่อแทรกนี้เกิดขึ้นในขณะทำงานอย่างอื่น เช่น การโทรศัพท์มาขณะที่กำลังประชุมอยู่ เป็นต้น จะทำให้งานนั้นต้องชะงักลง เสียเวลาในการที่เริ่มต้นงานนั้นต่อไปอีก ทำให้เสียเวลามากขึ้นอีก และบราลด์ (Brald. 1983 : 9 - 14) กล่าวว่า หากผู้บริหารไม่มีความกล้าพอที่ปฏิเสธแล้ว ก็จะทำให้เสียเวลากับงานที่ต้องทำงานมากขึ้น การควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าทำได้ไม่ดีพอแล้ว ผู้บริหารจะต้องเสียเวลากับสิ่งเหล่านี้มากเกินไป ไม่มีเวลาพอที่จะทำงานอีก นอกจากนี้ยังทำให้งานอื่นชะงัก อารมณ์เสียจนนำไปสู่การเกิดความเครียดได้

5. การบริหารเวลาในการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหาร เพราะเป็นวิธีการที่จะนำข้อเท็จจริงต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปสู่อีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อที่จะรับรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะทำให้การบริหารงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ (Hampton. 1987 : 494) ดังนั้นทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักวิธีการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และความรู้สึจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งโดยอาศัยคำพูด สัญลักษณ์ ข้อความ การแสดงท่าทาง (Megginson. 1986 : 326 ; Gray and Smeltzer. 1989 : 544) แทนเนอร์ และคนอื่น ๆ (Tanner and others. 1991 : 210) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดีทำให้ทั้งผู้บริหารและลูกน้องเสียเวลามากกับข้อมูลที่ไม่ชัดเจนนั้น

เทเลอร์ (Tanner and others. 1991 : 210; citing Taylor. 1981) ได้กล่าวว่า การประชุมเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแบบหนึ่ง เพราะการประชุมเป็นการให้ข้อเท็จจริง ข้อมูล และความคิดเห็นที่ ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมรับทราบในสิ่งเดียวกัน และพร้อมกัน อันเป็นการช่วยประหยัดเวลาในการชี้แจงแนะนำเป็นรายบุคคล แต่ เอเวอร์ฮาร์ด และ มอร์ริส (Everard and Morris. 1990 : 60) กล่าวว่า การประชุมที่เตรียมการและดำเนินการไม่ดีพอแล้วจะทำให้เสียเวลาอย่างมากและไม่เกิดประโยชน์อย่างใดเลย ในการประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียน หากผู้บริหารดำเนินการไม่ดีพอ เช่น ขาดจุดมุ่งหมายในการประชุมที่แน่นอน บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานไม่เข้าร่วมประชุม ผู้เข้าประชุมช้า ไม่มีวาระการประชุม หรือวาระการประชุมเปลี่ยนไป มีสิ่งรบกวนในขณะประชุม และผู้บริหารขาดทักษะในการดำเนินการและขาดทักษะในการควบคุมการประชุมแล้วจะทำให้เสียเวลาในการประชุมมาก หากข้อตกลงร่วมไม่ได้ ผู้เข้าร่วมประชุมตีรวนและขัดแย้งกันเกิดความวุ่นวายในที่ประชุม สถานการณ์เช่นนี้ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดมาก

6. การบริหารเวลาในการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นภาระอันสำคัญของผู้บริหาร (Hersey and Blanchard. 1988 : 36; Koontz and Weihrich. 1988 : 438) การบริหารงานทุกขั้นตอนจะต้องมีการตัดสินใจ จนกล่าวได้ว่า "การบริหารคือ การตัดสินใจ" (Griffiths. 1959 : 89)

การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางโดยเลือกทางที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Steers and others. 1985 : 171 ; Chung. 1987 : 207 ; Hellriegel and Slocum. 1988 : 186) ในการตัดสินใจผู้บริหารอาจจะใช้วิธีการตัดสินใจด้วยตนเอง ร่วมกับลูกน้องตัดสินใจ หรือมอบให้ลูกน้องตัดสินใจ (Anderson. 1988 : 162)

ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทุกขั้นตอนก็จะต้องการตัดสินใจ แต่มีปัญหาที่ว่าผู้บริหารจะตัดสินใจด้วยตนเองทุกเรื่องไปนั้นคงจะหาไม่ได้ เพราะการตัดสินใจที่มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้เวลาในการหาข้อมูล ข่าวสาร ทิศวิเคราะห์ให้ถี่พอก่อนจะตัดสินใจ การด่วนตัดสินใจอาจจะผิดพลาดได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องให้ผู้อื่นร่วมตัดสินใจ หรือมอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีปัญหาความไม่มั่นใจในผลที่จะเกิดขึ้น (Chung. 1987 : 212) หากผู้บริหารโรงเรียนขาดข้อมูลในการตัดสินใจ ทำให้กลัวไม่กล้าที่จะตัดสินใจ และความกลัวนี้ไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารไม่ยอมตัดสินใจด้วยตนเอง แต่ผู้บริหารยังไม่กล้าที่จะมอบหมายให้คนอื่นตัดสินใจด้วย เพราะกลัวว่าหากผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจผิดพลาดแล้วจะเกิดผลเสียมาถึงตนเอง จากความกลัวหรือวิตกกังวลเช่นนี้จึงทำให้ผู้บริหารต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองมากขึ้น และต้องใช้เวลาตามไปด้วยและหากเป็นเรื่องที่ขาดข้อมูลแล้วลังเลไม่กล้าตัดสินใจก็ยิ่งจะทำให้เสียเวลามากขึ้นอีก ความวิตกกังวลดังกล่าวประกอบกับความกดดันเกี่ยวกับเวลาจะทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดขึ้นได้

จะเห็นว่าหากผู้บริหารโรงเรียนขาดยุทธศาสตร์ที่ดีในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทั้ง 6 ขั้นตอนดังกล่าวแล้วจะทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

แบบวัดการบริหารเวลา

แบบวัดการบริหารเวลาที่ใช้กันมีอยู่หลายชุด เช่น The Jenkins Activity Survey ซึ่งเป็นแบบวัดการบริหารเวลาของ เจนกินส์ และคนอื่น ๆ (Jenkins and others. 1965) ซึ่งบริดเดิล (Briddell. 1987 : 4245 - A) ได้นำมาใช้ศึกษาผลกระทบของการบริหารเวลาต่อระดับความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมแบบ A ของผู้บริหารคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดา เมื่อปี ค.ศ. 1987 และแบบวัดเทคนิคการบริหารเวลา The Time Management Technique Rating Scale (TMTRS) ซึ่งสร้างขึ้นโดย คาลาเบรส์ (Calabrese. 1976) ซึ่งเดิมมี 16 ข้อ ต่อมาได้พัฒนาเพิ่มเข้าไป 47 ข้อ รวมแบบวัดชุดนี้มี 63 ข้อ โดยวัดเทคนิคการบริหารเวลาตามกระบวนการบริหาร 6 ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ โดยแต่ละข้อวัดความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 8 ระดับ จากไม่เคยเกิดขึ้นเลยแทนค่าด้วย 1 ถึงเกิดขึ้นเสมอ แทนค่าด้วย 8 แทนเนอร์ และคนอื่น ๆ (Tanner and others. 1991 : 203 - 224) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษาผลกระทบของการบริหารเวลาต่อระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในอเมริกา เขาได้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือนี้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมจำนวน 34 โรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

นอกจากนี้ยังมีแบบวัดเทคนิคการบริหารเวลาของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2535) ซึ่งเป็นแบบวัดการบริหารเวลาตามกระบวนการบริหาร 6 ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ เช่นเดียวกัน ซึ่งแบบวัดนี้มี 35 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า 6 ระดับจากไม่เคยเกิดขึ้นเลยจนถึงเกิดขึ้นเสมอ

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ แบบวัดเทคนิคการบริหารเวลาในการทำงานของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2535)

งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดที่เกิดจากการบริหารเวลา

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น กีเมลิช และ สเวนท์ (Gmelch and Swent. 1981 : 16 - 19) มาร์แชลล์ (Marshall. 1981 : 2861 - A) บริมม์ (Brimm. 1983 : 64 - 69) บริดเดิลล์ (Briddell. 1987 : 4245 - A) แทนนอร์ และคนอื่น ๆ (Tanner and others. 1991 : 203 - 224) ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กีเมลิช และ สเวนท์ (Gmelch and Swent. 1981 : 16 - 19) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในรัฐโอเรกอน จำนวน 1,800 คน พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด 10 อย่างคือ (1) การปฏิบัติตามกฎหมาย และนโยบายต่าง ๆ (2) การประชุมที่ใช้เวลามากเกินไป (3) การของบประมาณและการสนับสนุนแก่โรงเรียน (4) การประเมินผลการทำงานของบุคลากร (5) การแก้ปัญหาคาใจขัดแย้ง (6) การทำรายงานหรือเอกสารให้เสร็จทันเวลา (7) การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนนอกเวลา (8) การตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใกล้ชิด (9) การถูกรบกวนจากโทรศัพท์ และผู้มาเยี่ยม (10) การทำงานเกินกว่าที่จะทำให้เสร็จทันเวลาทำงาน

มาร์แชลล์ (Marshall. 1981 : 2861 - A) ได้ศึกษาถึงการรับรู้ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐแคนซัส อเมริกา พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากกว่าปัจจัยอื่นคือ (1) การถูกสอดแทรกจากโทรศัพท์ และผู้มาเยี่ยม (2) การสื่อสาร (3) การทำงานมากเกินไป (4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (5) การทำงานให้เสร็จทันเวลา

บрімม์ (Brimm. 1983 : 64 - 69) ได้ศึกษาว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดโดยศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนประถม 258 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม 196 คน ผู้บริหารระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 155 คน ในรัฐเทนเนสซี พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการบริหารงานเหมือนกับการศึกษาของ กีเมลิช และ สเวนท์ (Gmelch and Swent. 1981) แต่มีลำดับต่างกัน

ส่วน บริดเดิลล์ (Bridgell. 1987 : 4245 - A) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารเวลาต่อระดับความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดา โดยใช้เครื่องมือวัดการบริหารเวลา The Jenkins Activity Survey ของเจนกินส์และคนอื่น ๆ (Jenkins and others. 1965) ปรากฏว่าผู้บริหารที่ผ่านการอบรมวิธีการบริหารเวลา มีระดับความเครียดต่ำกว่าผู้บริหารที่ไม่ผ่านการอบรม

นอกจากนี้ แทนนอร์ และคนอื่น ๆ (Tanner and others. 1991 : 203 - 224) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการใช้เทคนิคการบริหารเวลาที่มีต่อระดับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งอเมริกา (NASSP) ซึ่งสุ่มมาจำนวน 943 คน โดยใช้เครื่องมือวัดเทคนิคการบริหารเวลา The Time Management Technique Rating Scale (TMTRS) ของคาลาเบรส (Calabress. 1976) ผลปรากฏว่าเทคนิคการบริหารเวลา 6 ด้านคือ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การสั่งการ (4) การควบคุม (5) การติดต่อสื่อสาร (6) การตัดสินใจ ส่งผลต่อระดับความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

จากงานวิจัยที่อ้างอิงดังกล่าวมาแล้วจะเห็นว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายต่าง ๆ การประชุมที่ต้องใช้เวลามากเกินไป การประเมินผลงานของผู้อื่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การทำงานให้ทันเวลาที่กำหนด การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนนอกเวลา การตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อคนใกล้ชิด การถูกรบกวนจากโทรศัพท์และแขก การทำงานมากเกินไปที่จะทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การบริหารเวลา และการสื่อสารในหน่วยงาน ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคลที่อยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากผู้บริหารได้รับการยอมรับ สนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านี้ก็จะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ เห็นคุณค่า และให้ความช่วยเหลือ (Sarason and others. 1983 : 127; Heller. 1983 : 130; Mitchell and Larson. 1987 : 205) กาเนลเลน และ บลาเนย์ (Ganellen and Blaney. 1984 : 156) ได้แยกแยะให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนในหลายรูปแบบ โดยมีผู้แบ่งรูปแบบของการให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มแรกแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ลักษณะ (Dean and Lin. 1977 : 403 - 417; Thoits. 1982 : 145 - 159) ดังนี้

1. ความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ความช่วยเหลือที่เป็นสิ่งของ ทุนทรัพย์ เป็นต้น

2. ความช่วยเหลือที่เป็นนามธรรม ได้แก่ การยอมรับ ความเข้าใจ เป็นต้น

กลุ่มสอง แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 รูปแบบ (Schaefer and others. 1981 : 381 - 406; House. 1981 : 24 - 25) ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การให้ความสนใจ การยอมรับ และการให้กำลังใจ

2. การสนับสนุนด้านวัตถุ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือที่เป็นสิ่งของ

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวหรือจากชุมชนเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกว่าการตนเองมีที่พึ่ง มีที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเองทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป แต่ถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้แล้ว ความเครียดจะเกิดขึ้น (Sarason and others. 1987 : 813-831) กระบวนการสนับสนุนทางสังคมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ลดความเครียดในการทำงาน (Jemmott and Magloric. 1988 : 804) นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมยังจะช่วยลดระดับความเครียดจากภาวะความกดดันทางด้านต่าง ๆ อีกด้วย (Cohen and others. 1988 : 669 - 674) เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวกันชน (Buffer) ระหว่างแรงกดดันต่าง ๆ (Stressors) กับภาวะความเครียด (Stress) ทำให้ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านองค์การ ไม่มีความรุนแรงดังที่คาดหวัง (Steers. 1984 : 521) จากการศึกษาของ แกนสเตอร์ และคนอื่น ๆ (Ganster and others. 1986 : 105) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความกดดันทางด้านต่าง ๆ ในการทำงาน และ ชวบบ (Russell and others. 1987 : 269; citing Schwab. 1984) ได้สรุปว่า การสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงจะทำให้ระดับความเครียดและข้อผิดพลาดในการทำงานต่ำลง นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมทำให้บุคคลไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด (Solomon and others. 1986 : 1262 - 1276)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เต็มไปด้วยภาวะความกดดันด้านต่าง ๆ มากมาย การแก้ปัญหาในการบริหาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ปัญหาในการบริหารเวลาที่จะต้องปฏิบัติภาระกิจ

ที่มีอยู่มากำกั้นเวลาทางนิต เป็นต้น ภาวะความกดดันต่าง ๆ เหล่านี้หากผู้บริหารโรงเรียนขาดการสนับสนุนช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ จากเพื่อนผู้บริหารด้วยกัน จากคณะกรรมการภายในโรงเรียน และการทำให้กำลังใจที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียนแล้วจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

ในส่วนที่เป็นประโยชน์ของการสนับสนุนทางสังคมนั้น ลิน และคนอื่น ๆ (Lin and others. 1979 : 108 - 119) ได้กล่าวถึงผลดีของการสนับสนุนทางสังคมว่า

1. ลดผลเสียจากความเครียด นั่นคือ การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวกลาง (Buffer) ที่ช่วยลดภาวะความกดดันที่ทำให้เกิดความเครียด
2. การสนับสนุนทางสังคมเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการจัดการกับความเครียด เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความเครียด ก็จะมีผู้อื่นให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

ส่วน โคมาซา และ พูเซตติ (Kobasa and Pucetti. 1983 : 839 - 850) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสนับสนุนทางสังคมในการจัดการกับความเครียด ดังนี้

1. ทำให้มีคนช่วยเหลือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด และช่วยในการควบคุมปัญหาต่าง ๆ ได้ดี
2. ทำให้มีคนช่วยแนะนำยุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด
3. ช่วยลดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสภาพความเครียดที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นทั้งปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้โดยตรง และการสนับสนุนทางสังคมก็ยังเป็นปัจจัยช่วยกันไม่ให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

เครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวัดการสนับสนุนทางสังคมในการวิจัยนี้อาศัยแนวคิดของ ไชเมท และคนอื่น ๆ (Zimet and others. 1988 : 30 - 41) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (The Multi-dimensional Scale of Perceived Social Support) (MSPSS) เมื่อปี ค.ศ. 1988 โดยแบบวัดนี้จะวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เครื่องมือนี้มีทั้งหมด 12 ข้อ แต่ละกลุ่มมี 4 ข้อ ซึ่งเป็นการวัดแบบประมาณค่า 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) เขาได้ใช้เครื่องมือนี้วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยดัก (Duke University) จำนวน 275 คน ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือนี้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 ส่วนค่าความเชื่อมั่นในการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เท่ากับ 0.91, 0.85 และ 0.87 ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้จะพัฒนาแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ไชเมท และคนอื่น ๆ จำนวน 16 ข้อ เพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีผู้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไว้หลายท่าน เช่น ทราฟลอส (Travlos. 1985 : 2349 - A) ซาเวจ (Savage. 1987 : 49 - A) แฮมมอนด์ (Hammond. 1988 : 765 - A) และ ทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232 - A) ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทราฟลอส (Travlos. 1985 : 2349 - A) ได้ศึกษาถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางบวกต่อ

ความพึงพอใจในการบริหารงานและส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ซาเวจ (Savage. 1987 : 49 - A) ได้ศึกษาถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหาร 280 คน ในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของอเมริกา พบว่าครอบครัวเป็นแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญในช่วงที่ผู้บริหารประสบปัญหาอันนำไปสู่ความเครียดนั้น หากได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์โดยการให้กำลังใจ จะทำให้ผู้บริหารมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับแรงกดดันต่าง ๆ ความเครียดก็ลดน้อยลง

ส่วน แฮมมอนด์ (Hammond. 1988 : 765 - A) ได้ศึกษาความเครียดกับความพึงพอใจในบทบาทของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของอเมริกา จำนวน 213 คน เป็นชาย 102 คน หญิง 111 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีความเครียดในระดับต่ำ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดคือ

1. ความยากของงานที่ทำ
2. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากเพื่อนร่วมงานและจากผู้นำได้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232 - A) ได้ศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเท็กซัส จำนวน 450 คน โดยศึกษาว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้บริหาร จากผู้นำได้บังคับบัญชา จากกลุ่มสมรส และจากชุมชน ว่ามีผลต่อความเครียดในการบริหารงานของผู้บริหารอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้บริหาร และจากผู้นำได้บังคับบัญชาส่งผลโดยตรงต่อความเครียดของผู้บริหารมากกว่าการสนับสนุนจากกลุ่มสมรส และชุมชน

จากงานวิจัยดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนคือ

1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
2. การสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหาร

3. การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา
4. การสนับสนุนจากครอบครัวหรือผู้สมรส
5. การสนับสนุนจากชุมชน

ส่งผลต่อระดับความเครียดในการทำงานของผู้บริหารและมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนลดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงระดับความเครียด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความเครียดระดับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งมุ่งค้นหาและเสนอแนะการจัดการกับความเครียด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และตอนที่ 2 เป็นการศึกษาการจัดการกับความเครียด แต่ก่อนที่จะทำการศึกษตามขั้นตอนดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการทราบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเครียดหรือไม่ ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดมีความเครียดแตกต่างกันอย่างไร หากผู้บริหารมีความเครียดจริง ผู้วิจัยก็จะดำเนินการวิจัยต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษานำร่อง (Pilot Study) ซึ่งปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

การศึกษานำร่อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานำร่องในระหว่างเดือนสิงหาคม 2534 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเครียดหรือไม่
2. เพื่อสำรวจว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละขนาดมีความเครียดแตกต่างกันหรือไม่
3. เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับใช้ในการศึกษาจริง

วิธีดำเนินงาน

1. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน จากแบบวัดความเครียดในการทำงาน (Job Related Tension) ของ คาห์น, วูล์ฟ, ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek. 1964) เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมดจำนวน 50 คน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนผู้บริหารตามขนาดของโรงเรียนในตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนของผู้บริหารที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานำร่อง

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน
ขนาดใหญ่	11
ขนาดกลาง	32
ขนาดเล็ก	7
รวม	50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล บ่งชี้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีความเครียดในการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ร้อยละของผู้บริหารที่เกิดความเครียดระดับต่าง ๆ ในการบริหารงาน

ขนาดของโรงเรียน	ระดับของความเครียด (ร้อยละ)		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ขนาดใหญ่	10.09	89.91	-
ขนาดกลาง	-	81.25	18.75
ขนาดเล็ก	-	-	100

จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละขนาดมีความเครียดแตกต่างกันไป โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 10.09 ระดับปานกลาง ร้อยละ 89.91 โรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดในระดับปานกลาง ร้อยละ 81.25 และมีความเครียดระดับสูง ร้อยละ 18.75 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดสูงร้อยละ 100

สรุปผลการศึกษานำร่อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษานำร่อง สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดมีความเครียด ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดระดับต่ำและปานกลาง โดยส่วนใหญ่จะมีความเครียดระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดระดับปานกลางและความเครียดสูง โดยส่วนใหญ่มีความเครียดระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งตามทฤษฎีแล้วคนที่มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำและคนที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ผลงาน

ขาดคุณภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดเพื่อดูระดับความเครียดในการทำงาน และหาแนวทางจัดการกับความเครียดให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานและการหาวิธีจัดการกับความเครียด

มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. การวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ประชากร

ประชากรที่เข้าในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 16 จังหวัด ในปีการศึกษา 2536 จำนวน 632 คน โดยมีรายละเอียดจำแนกเป็นรายจังหวัดดังนี้

ตาราง 4 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน

เขตการศึกษา	ขนาดของโรงเรียน			รวมจำนวน
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
จังหวัด				ผู้บริหาร
<u>เขตการศึกษา 9</u>				
ขอนแก่น	15	22	14	51
เลย	15	10	2	27
หนองคาย	15	14	3	32
สกลนคร	22	11	3	36

ตาราง 4 (ต่อ)

เขตการศึกษา	ขนาดของโรงเรียน			รวมจำนวน ผู้บริหาร
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
จังหวัด				
<u>เขตการศึกษา 10</u>				
กาฬสินธุ์	7	19	5	31
นครพนม	16	11	2	29
มหาสารคาม	11	12	6	29
ยโสธร	13	10	1	24
ร้อยเอ็ด	21	20	6	47
อุบลราชธานี	33	27	10	70
มุกดาหาร	9	10	9	28
<u>เขตการศึกษา 11</u>				
ชัยภูมิ	15	14	6	35
นครราชสีมา	21	40	16	77
บุรีรัมย์	8	21	7	36
ศรีสะเกษ	17	20	5	42
สุรินทร์	12	20	6	38
รวม	250	281	101	632

แหล่งข้อมูล : กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2535

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ทำการสุ่มจากประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จากทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ยกเว้น จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการศึกษานำร่อง) โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากทุกจังหวัดตามขนาดของโรงเรียนในอัตราส่วนร้อยละ 50 ได้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 51 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 141 คน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น 317 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

1.1 อายุ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นเกณฑ์

1.1.1 อายุน้อย หมายถึง อายุที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยคือน้อยกว่า 46 ปี

1.1.2 อายุมาก หมายถึง อายุตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไปคือน้อยกว่า 46 ปี

ขึ้นไป

1.2. วุฒิ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1.2.1 วุฒิปริญญาตรี

1.2.1 วุฒิปริญญาโท

1.2.3 วุฒิปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ย

ของจำนวนปีที่เป็นผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

1.3.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง จำนวนปีที่เป็นผู้บริหารน้อยกว่า
ค่าเฉลี่ย คือ น้อยกว่า 9 ปี

1.3.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง จำนวนปีที่เป็นผู้บริหารตั้งแต่ค่าเฉลี่ย
ขึ้นไป คือ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

1.4 บุคลิกภาพ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.3.1 บุคลิกภาพแบบ A

1.3.2 บุคลิกภาพแบบ B

1.5 ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.4.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน

1.4.2 ความเชื่ออำนาจภายนอกตน

2. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย

2.1 ขนาดของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 บทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วย

2.3.1 ความกลมเกลียวบทบาท

2.3.2 ความขัดแย้งในบทบาท

2.3.3 บทบาทที่มากเกินไป

2.3 การบริหารเวลา แบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ

2.4.1 ด้านการวางแผน

2.4.2 ด้านการจัดองค์การ

2.4.3 ด้านการสั่งการ

2.4.4 ด้านการควบคุม

2.4.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.4.6 ด้านการตัดสินใจ

3. บัณฑิตด้านการสนับสนุนทางสังคม จากบุคคล 4 กลุ่มคือ

- 3.1 เพื่อนผู้บริหาร
- 3.2 ผู้ائبังคับบัญชา
- 3.3 ครอบครัว
- 3.4 ชุมชน

ตัวแปรตาม

ความเครียดในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 8 รายการ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามด้านบุคคลและลักษณะของโรงเรียน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนและลักษณะของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย อายุ วุฒิ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีทั้งหมด 4 ข้อ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก อันจะนำไปสู่แบบของบุคลิกภาพ แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแบบวัด Type A - Type B Self Test ของ บอร์ทเนอร์ (Bortner. 1966 : 87 - 91) ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่จำแนก

ตามความหมายของคำที่แตกต่างกัน (Semantic Differential) จำนวน 7 ข้อ แต่ละข้อ แบ่งคะแนนออกเป็น 8 ระดับ

การแปลความหมายของคะแนน

เมื่อรวมคะแนนได้เท่าไรให้คูณด้วย 3 แล้วแปลความหมายดังนี้

ได้ต่ำกว่า 100

มีบุคลิกภาพแบบ B

ได้ค่าตั้งแต่ 100 ขึ้นไป

มีบุคลิกภาพแบบ A

3. แบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน

เป็นแบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในตน และความเชื่ออำนาจภายนอกตน จากเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งแบบวัดนี้พัฒนามาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนของ จินตนา บิลมาส์ และคนอื่น ๆ (2529) มีทั้งหมด 15 ข้อ โดยมีคำตอบในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" เป็นการตอบรับหรือปฏิเสธแต่ละข้อคำถามในปริมาณต่าง ๆ กัน เนื้อหาของข้อคำถามทั้งหมดอยู่ในรูปการรายงานความรู้สึกนึกคิดของตนเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ตนปรารถนาในการทำงานว่าผลนั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือความสามารถของตนเอง มากน้อยเพียงใด แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .890

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากข้อคำถามเป็นไปในทางเดียวกันจึงให้

คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง	"จริงที่สุด"	ให้ 6 คะแนน
ตอบในช่อง	"จริง"	ให้ 5 คะแนน
ตอบในช่อง	"ค่อนข้างจริง"	ให้ 4 คะแนน
ตอบในช่อง	"ค่อนข้างไม่จริง"	ให้ 3 คะแนน
ตอบในช่อง	"ไม่จริง"	ให้ 2 คะแนน
ตอบในช่อง	"ไม่จริงเลย"	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนดังนี้

คะแนนรวมมากกว่าค่าเฉลี่ยขึ้นไป หมายถึง มีความเชื่อมั่นจากภายนอกตน

คะแนนรวมตั้งแต่ค่าเฉลี่ยลงมา หมายถึง มีความเชื่อมั่นจากภายในตน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

แบบสอบถามนี้มุ่งวัดระดับของลักษณะบทบาทของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ความคล่องตัวในบทบาท 10 ข้อ ความขัดแย้งในบทบาท 14 ข้อ และบทบาทที่มากเกินไป 13 ข้อ รวมทั้งหมด 37 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบวัดของ ริซโซ เฮาส์ และ เลิร์ทซ์แมน (Rizzo, House and Lirtzman, 1970) และแบบวัดของ เบียร์ วอลช์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber, 1976) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .809

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

เนื่องจากข้อคำถามเป็นไปในทางเดียวกันหมด จึงมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง "จริงที่สุด"	ให้ 6 คะแนน
ตอบในช่อง "จริง"	ให้ 5 คะแนน
ตอบในช่อง "ค่อนข้างจริง"	ให้ 4 คะแนน
ตอบในช่อง "ค่อนข้างไม่จริง"	ให้ 3 คะแนน
ตอบในช่อง "ไม่จริง"	ให้ 2 คะแนน
ตอบในช่อง "ไม่จริงเลย"	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบแล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามขอบเขตดังต่อไปนี้

1.00 - 1.99 หมายถึง มีความคล่องตัวในบทบาท/ความขัดแย้งในบทบาท
หรือมีภาระงานตามบทบาทน้อย

- 2.00 - 2.99 หมายถึง มีความคลุมเครือในบทบาท/ความขัดแย้งในบทบาท
หรือมีภาระงานตามบทบาทค่อนข้างน้อย
- 3.00 - 3.99 หมายถึง มีความคลุมเครือในบทบาท/ความขัดแย้งในบทบาท
หรือภาระงานตามบทบาทปานกลาง
- 4.00 - 4.99 หมายถึง มีความคลุมเครือในบทบาท/ความขัดแย้งในบทบาท
หรือมีภาระงานตามบทบาท ค่อนข้างมาก
- 5.00 - 6.00 หมายถึง มีความคลุมเครือในบทบาท/ความขัดแย้งในบทบาท
หรือภาระงานตามบทบาทมาก

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลา

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลานี้ ใช้ "แบบวัดเทคนิคในการบริหารเวลา" ของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2535) แบบวัดฉบับนี้มุ่งวัดระดับของการใช้เวลาในการบริหารงานทั้ง 6 ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ จาก "ไม่เคยเลย" ถึง "เสมอ" แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .852

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นดังนี้

สำหรับข้อคำถามที่เป็นไปในทางบวก จะให้ค่าคะแนนที่ตอบในช่อง "เสมอ" เป็น 6 คะแนน และลดลงไปตามลำดับจนถึงค่าคะแนนที่ตอบในช่อง "ไม่เคยเลย" เป็น 1 คะแนน

ส่วนข้อคำถามที่เป็นไปในทางลบจะให้ค่าคะแนนกลับกันคือ ค่าคะแนนที่ตอบในช่อง "เสมอ" เป็น 1 คะแนน และเพิ่มตามลำดับจนถึงคะแนนที่ตอบในช่อง "ไม่เคยเลย" เป็น 6 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน จัดทำโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยจากการใช้เทคนิคการบริหารเวลาในแต่ละด้านให้ครบทั้ง 6 ด้าน แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามขอบเขตดังต่อไปนี้

- 1.00 - 1.99 หมายถึง ใช้เวลาในการบริหารด้านนั้น น้อย
 2.00 - 2.99 หมายถึง ใช้เวลาในการบริหารด้านนั้น ค่อนข้างน้อย
 3.00 - 3.99 หมายถึง ใช้เวลาในการบริหารด้านนั้น ปานกลาง
 4.00 - 4.99 หมายถึง ใช้เวลาในการบริหารด้านนั้น ค่อนข้างมาก
 5.00 - 6.00 หมายถึง ใช้เวลาในการบริหารด้านนั้น มาก

6. แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

เป็นแบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคล 4 กลุ่มคือ เพื่อนผู้บริหาร (ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเดียวกัน) ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน กลุ่มละ 4 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบวัดของ ไชเมท และคนอื่น ๆ (Zimet and others. 1988) มีทั้งหมด 16 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 6 ระดับจาก "ไม่จริงเลย" ถึง "จริงที่สุด" แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากข้อคำถามเป็นไปในทางเดียวกันจึงให้คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง "ไม่เคย"	ให้ 1 คะแนน
ตอบในช่อง "นาน ๆ ครั้ง"	ให้ 2 คะแนน
ตอบในช่อง "บางครั้ง"	ให้ 3 คะแนน
ตอบในช่อง "ค่อนข้างบ่อย"	ให้ 4 คะแนน
ตอบในช่อง "บ่อย"	ให้ 5 คะแนน
ตอบในช่อง "เสมอ"	ให้ 6 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม แล้วแปลความหมายตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยดังนี้

- 1.00 - 1.99 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/
ชุมชนหรือครอบครัว น้อย
- 2.00 - 2.99 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/
ชุมชนหรือครอบครัว ก่อนข้างน้อย
- 3.00 - 3.99 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/
ชุมชนหรือครอบครัว ปานกลาง
- 4.00 - 4.99 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/
ชุมชนหรือครอบครัว ก่อนข้างมาก
- 5.00 - 6.00 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/
ชุมชนหรือครอบครัว มาก

7. แบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน

แบบวัดนี้มี 2 ตอน ในตอนแรกเป็นการวัดความเครียดจากความรู้สึกที่แสดงออก
ทางด้านร่างกายและจิตใจ มี 15 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบวัดของเกรลเลอร์ และ พาร์สัน
(Greller and Parsons. 1988) ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความรู้สึกของผู้บริหารโรงเรียนที่
มีต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน มีทั้งหมด 15 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบวัดของ คาห์น,
วูล์ฟ, ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek. 1964) ลักษณะของ
แบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับจากความรู้สึก "ไม่เคย" ถึง "เสมอ"
แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .828

เกณฑ์ให้คะแนนแบบสอบถาม เนื่องจากข้อคำถามเป็นไปในทางเดียวกัน จึงให้
คะแนนดังนี้

ตอบในช่อง "ไม่เคย"	ให้ 1 คะแนน
ตอบในช่อง "นาน ๆ ครั้ง"	ให้ 2 คะแนน
ตอบในช่อง "บางครั้ง"	ให้ 3 คะแนน

ตอบในช่อง "น้อย" 1 ให้ 4 คะแนน

ตอบในช่อง "เสมอ" 1 ให้ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ คาค์น วูล์ฟ ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek) ได้กำหนดระดับความเครียดตามค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากแบบสอบถามเป็นความเครียดสูง (4.50 – 5.00) ความเครียดค่อนข้างสูง (3.50 – 4.49) ความเครียดปานกลาง (2.50 – 3.49) ความเครียดค่อนข้างต่ำ (1.50 – 2.49) และความเครียดต่ำ (1.00 – 1.49) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมสูงเป็นค่าที่บ่งชี้ว่ามีความเครียดสูงและค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมต่ำบ่งชี้ว่ามีความเครียดต่ำ ดังนั้นการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดของผู้บริหารในครั้งนี้จึงได้แบ่งระดับความเครียดตามค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบวัดความเครียดออกเป็น 3 ระดับตามค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมดังนี้

- 1.00 – 2.49 หมายถึง มีความเครียดในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเครียดในระดับปานกลาง
- 3.50 – 5.00 หมายถึง มีความเครียดในระดับสูง

8. แบบสอบถามวิธีจัดการกับความเครียด

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ในการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบกึ่งโครงสร้างโดยให้ผู้ตอบเลือกวิธีจัดการกับความเครียดตามที่กำหนดให้ และให้ผู้ตอบเสนอวิธีการอื่นถ้ามีอยู่

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรง และการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity)

การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท พิจารณาตรวจสอบแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ และสามารถวัดได้ตรงจุดประสงค์ที่ต้องการวัด แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ทำโดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้บริหารกรมอาชีวศึกษา กรมศิลปากร และกรมพลศึกษา ที่เข้าอบรมผู้บริหารระดับสูง ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่จิง จังหวัดนครปฐม จำนวน 109 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น แบบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach, 1984 : 160) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนดังกล่าวแล้วข้างต้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดทุกจังหวัด ช่วยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนในแต่ละจังหวัด จากนั้นให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้ แล้วผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for Social Science Version X) ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานเท่านั้น ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สมมติฐานมีว่า "ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคลิกแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test) (Ferguson. 1981 : 179 - 182)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สมมติฐานมีว่า "ถ้าหากมีปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) (Ferguson. 1981 : 234 - 235) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two - way ANOVA) (Ferguson. 1981 : 251 - 273)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 สมมติฐานมีว่า "ถ้าหากมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test) (Ferguson. 1981 : 179 - 182)

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 สมมติฐานมีว่า "ปัจจัยด้านบุคลิก ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน"

สถิติที่ใช้คือ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) และสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) (Ferguson. 1981 : 107 - 114)

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 สมมติฐานมีว่า "ปัจจัยด้านบุคลิก ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้"

สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) (Ferguson. 1981 : 472 - 473)

2. การหาวิธีจัดการกับความเครียด

จากจุดมุ่งหมายในการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า "เพื่อหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

ของผู้บริหาร เกิดประสิทธิภาพต่อไป

การดำเนินการในขั้นตอนนี้จะทบทวนหลังจากที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานจนทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดและทราบวิธีการจัดการกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยจะหาวิธีการจัดการกับความเครียดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สรุปวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจากข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้
2. ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดซึ่งได้จากการทดสอบสมมติฐาน
3. สังเคราะห์เนื้อหาของวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้จากแบบสอบถามและวิธีการจัดการกับความเครียดที่ได้จากการศึกษาเอกสารให้เป็นรูปแบบในการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
4. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการและนักปฏิบัติการแบบทั้งโครงสร้างเพื่อขอความคิดเห็นว่าวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้จากข้อที่ 3 มีความเป็นไปได้เพียงใด มีข้อเสนอแนะวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานในแบบอื่นอย่างไร โดยจะสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้
 - 4.1 เป็นนักวิชาการในด้านการบริหารงานบุคคล
 - 4.2 เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
5. สรุปวิธีการจัดการกับความเครียด โดยการนำเอาวิธีการจัดการกับความเครียดที่ได้จากแบบสอบถาม จากเอกสารต่าง ๆ และจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นรูปแบบในการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้นำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ส่วนที่สองเป็นการหาวิธีจัดการกับความเครียด ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การดำเนินการในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ใน การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดค่าป้อยและสัญลักษณ์เพื่อความสะดวกและเข้าใจ ตรงกันในการนำเสนอข้อมูล และการแปลผลข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N = จำนวนคน

t = ค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution

F = ค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution

SS = ผลบวกของกำลังสอง (Sum of Squares)

MS = กำลังสองของค่าเฉลี่ย (Mean Squares)

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

a	=	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	=	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	=	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	=	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
X ₁	=	อายุ
X ₂	=	วุฒิ
X ₃	=	ประสบการณ์การบริหาร
X ₄	=	บุคลิกภาพ
X ₅	=	ความเชื่อมั่น
X ₆	=	ขนาดของโรงเรียน
X ₇	=	ความคลุมเครือในบทบาท
X ₈	=	ความขัดแย้งในบทบาท
X ₉	=	บทบาทที่มากเกินไป
X ₁₀	=	การบริหารเวลาด้านการวางแผน
X ₁₁	=	การบริหารเวลาด้านการจัดองค์การ
X ₁₂	=	การบริหารเวลาด้านการสั่งการ
X ₁₃	=	การบริหารเวลาด้านการควบคุม
X ₁₄	=	การบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร
X ₁₅	=	การบริหารเวลาด้านการตัดสินใจ
X ₁₆	=	การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
X ₁₇	=	การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา
X ₁₈	=	การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
X ₁₉	=	การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน

Y = ความเครียดในการปฏิบัติงาน

Fac1 หรือปัจจัย 1 = ปัจจัยด้านบุคคล

Fac2 หรือปัจจัย 2 = ปัจจัยด้านองค์การ

Fac3 หรือปัจจัย 3 = ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

อายุน้อย = อายุต่ำกว่า 46 ปี

อายุมาก = อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์น้อย = ประสบการณ์บริหารน้อยกว่า 9 ปี

ประสบการณ์บริหารมาก = ประสบการณ์บริหารตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำเสนอประกอบไปด้วยจำนวนข้อมูลและลักษณะของข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. จำนวนของข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 16 จังหวัดคือ ขอนแก่น เลย หนองคาย สกลนคร กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม ยโสธร ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี มุกดาหาร ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้มีจำนวน 312 ชุด มีรายละเอียด ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในจังหวัด	จำนวนที่จัดเก็บ			จำนวนที่เก็บได้		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ขอนแก่น	6	16	9	5	16	9
เลย	2	5	7	2	5	7
หนองคาย	2	7	11	2	7	11

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียนในจังหวัด	จำนวนที่จัดเก็บ			จำนวนที่เก็บได้		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
สกลนคร	2	7	9	2	7	9
กาฬสินธุ์	3	13	7	3	13	7
นครพนม	2	8	13	2	8	13
มหาสารคาม	4	6	11	4	6	11
ยโสธร	2	4	5	2	3	5
ร้อยเอ็ด	4	13	8	4	13	8
อุบลราชธานี	4	10	10	4	10	10
มุกดาหาร	1	4	6	1	4	6
ชัยภูมิ	4	9	5	4	9	5
นครราชสีมา	6	17	9	6	17	9
บุรีรัมย์	4	7	4	4	7	3
ศรีสะเกษ	2	5	7	2	4	7
สุรินทร์	3	11	4	3	11	3
รวม	51	141	125	50	139	123
รวมทั้งสิ้น	317			312		
ร้อยละ	100			98.42		

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าจำนวนข้อมูลที่จะจัดเก็บเพื่อใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวน 317 ชุด แต่สามารถจัดเก็บได้จำนวน 312 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.42 ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานได้

2. ลักษณะของข้อมูล

ลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมได้ เมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคลซึ่งมีอยู่ 5 ด้านคือ

1. อายุของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 อายุน้อย หมายถึง อายุที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างลงมา คือ มีอายุต่ำกว่า 46 ปี

1.2 อายุมาก หมายถึง อายุตั้งแต่ค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่างขึ้นไป คือ มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

2. วุฒิของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

2.1 วุฒิปริญญาตรี

2.2 วุฒิปริญญาโท

2.3 วุฒิปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การบริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1 ประสบการณ์การบริหารน้อย หมายถึง จำนวนปีที่เคยเป็นผู้บริหารโรงเรียน น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของจำนวนปีที่เคยเป็นผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง คือ เคยเป็นผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่า 9 ปี

3.2 ประสบการณ์การบริหารมาก หมายถึง จำนวนปีที่เคยเป็นผู้บริหารโรงเรียน ตั้งแต่ค่าเฉลี่ยของจำนวนปีที่เคยเป็นผู้บริหารโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างขึ้นไป คือ เคยเป็นผู้บริหารโรงเรียนตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

4. บุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

4.1 . บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมทะเยอทะยาน
ชอบแข่งขัน ทำงานแข่งกับเวลา มีความก้าวร้าว

4.2 บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับ
ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A

5. ความเชื่ออำนาจของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

5.1 ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชื่อว่า
สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองไม่ว่าจะดีหรือร้ายเกิดจากการกระทำของตนเอง สามารถควบคุมได้

5.2 ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชื่อว่า
สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเกิดจากอิทธิพลต่าง ๆ ภายนอกตน ตนเองไม่สามารถควบคุมได้
ข้อมูลที่รวบรวมได้ มีลักษณะทั่วไปของข้อมูลด้านบุคคล ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะด้านบุคคล

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
น้อย	153	49
มาก	159	51
<u>วุฒิ</u>		
ปริญญาตรี	238	76.3
ปริญญาโท	74	23.7
ปริญญาเอก	-	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์บริหาร</u>		
น้อย	148	47.4
มาก	164	52.6
<u>บุคลิกภาพ</u>		
แบบ A	246	78.8
แบบ B	66	21.2
<u>ความเชื่ออำนาจ</u>		
ภายในตน	156	50.0
ภายนอกตน	156	50.0

จากตาราง 6 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้านบุคลิก จำนวนที่ได้ดังต่อไปนี้

อายุ ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีจำนวน
ใกล้เคียงกันคือ กลุ่มที่มีอายุน้อยจำนวน 153 คน และกลุ่มที่มีอายุมากจำนวน 159 คน

วุฒิ ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี โดยมีวุฒิปริญญาตรี
จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 วุฒิปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7
โดยไม่มีผู้บริหารมีวุฒิปริญญาเอกเลย

ประสบการณ์การบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์
การบริหารมาก จำนวน 164 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 52.6 ของจำนวนทั้งหมด

บุคลิกภาพ ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ A โดยมีบุคลิกภาพแบบ A จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และจะมีบุคลิกภาพแบบ B เพียง 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ของทั้งหมด

ความเชื่ออำนาจ ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามมีความเชื่ออำนาจภายในตน และความเชื่ออำนาจภายนอกตนจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 156 คน เท่ากัน

3. สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา

จากการวิเคราะห์ที่ตัวแปรในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรต้น มีสภาพทั่วไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในปัจจัยด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>		
อายุ	46.06	6.46
วุฒิ	1.24	0.43
ประสบการณ์การบริหาร	9.42	6.49
บุคลิกภาพ	114.85	20.03
ความเชื่ออำนาจ	52.26	11.05

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>		
ขนาดของโรงเรียน	1.77	0.71
บทบาท		
ความกลมเกลียวในบทบาท	4.77	0.45
ความขัดแย้งในบทบาท	3.81	0.57
บทบาทที่มากเกินไป	3.42	0.66
การบริหารเวลา		
การวางแผน	4.77	0.63
การจัดองค์การ	5.05	0.56
การสั่งการ	5.12	0.55
การควบคุม	4.97	0.55
การติดต่อสื่อสาร	5.04	0.50
การตัดสินใจ	4.55	0.35
<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม</u>		
จากเพื่อนร่วมงาน	4.25	1.07
จากผู้ได้บังคับบัญชา	4.65	0.81
จากครอบครัว	4.90	0.90
จากชุมชน	4.92	0.86

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะ
ด้านต่าง ๆ ในปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

สำหรับปัจจัยด้านบุคลิก ผู้บริหารมีอายุเฉลี่ย 46 ปี มีวุฒิระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่
มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนมาแล้วประมาณ 9 ปี ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ A
และมีความเชื่ออำนาจภายในตนเท่ากับความเชื่ออำนาจภายนอกตน

สำหรับปัจจัยด้านองค์การ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มี
ขนาดกลาง โดยที่ผู้บริหารมีความกลมเกลียวในบทบาทมากที่สุด และมีความขัดแย้งในบทบาท
มากกว่าบทบาทที่มากเกินไป ส่วนในการบริหารเวลานั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะใช้
เวลาในการสั่งการมากที่สุด และใช้เวลาในการจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม
และการวางแผน รองลงมาตามลำดับและใช้เวลาในการตัดสินใจน้อยที่สุด

สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะได้รับการ
สนับสนุนทางสังคมจากชุมชนมากที่สุด และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน
รองลงมา โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็นตอน ๆ ตามลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ และใช้วิธีการทางสถิติแตกต่างกันดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

การวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ว่า "ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคลิกแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดจากการตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้วัดความเครียดในการศึกษานี้เป็นของ คาห์น วูล์ฟ ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek) ได้กำหนดระดับความเครียดตามค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากแบบสอบถามเป็นความเครียดสูง (4.50 - 5.00) ความเครียดค่อนข้างสูง (3.50 - 4.49) ความเครียดปานกลาง (2.50 - 3.49) ความเครียดค่อนข้างต่ำ (1.50 - 2.49) และความเครียดต่ำ (1.00 - 1.49) โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมสูงเป็นค่าที่บ่งชี้ว่ามีความเครียดสูง และค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมต่ำเป็นค่าที่บ่งชี้ว่ามีความเครียดต่ำ ดังนั้นในการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารครั้งนี้ จึงได้แบ่งระดับความเครียดตามค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบวัดความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ตามค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ เมื่อมีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49
2. ความเครียดระดับกลาง เมื่อมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49
3. ความเครียดระดับสูง เมื่อมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษานี้ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดด้านการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 8 ลักษณะการกระจายของระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	41	13.2
ระดับกลาง	60	19.2
ระดับสูง	211	67.6
รวม	312	100.00

จากตาราง 8 จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มองว่ามีความเครียดด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (67.6%) มีความเครียดในระดับต่ำน้อยที่สุด (13.2%)

เมื่อวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปรด้านบุคคลแล้วปรากฏผลดังนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิก
แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านบุคลิก	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความเครียด
<u>อายุ</u>					
น้อย	153	3.90	.51	7.35***	สูง
มาก	159	3.34	.81		ปานกลาง
<u>วุฒิ</u>					
ปริญญาตรี	238	3.67	.70	2.03*	สูง
ปริญญาโท	74	3.45	.83		ปานกลาง
<u>ประสบการณ์บริหาร</u>					
น้อย	148	4.00	.45	10.44***	สูง
มาก	164	3.26	.77		ปานกลาง
<u>บุคลิกภาพ</u>					
แบบ A	246	3.72	.62	1.50	สูง
แบบ B	66	3.59	.76		สูง
<u>ความเชื่ออำนาจ</u>					
ภายในตน	156	3.60	.71	-.20	สูง
ภายนอกตน	156	3.62	.76		สูง

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน มีอายุแตกต่างกัน และวุฒิแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .001 และ .05 ตามลำดับ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก โดยที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีความเครียดในระดับสูง แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความเครียดในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีอายุน้อยมีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก โดยที่ผู้บริหารอายุน้อยมีความเครียดในระดับสูง แต่ผู้บริหารอายุมากมีความเครียดในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท โดยที่ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในระดับสูง แต่ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท มีความเครียดในระดับปานกลาง

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพและความเชื่ออำนาจแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพทั้งแบบ A และ แบบ B มีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง และผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจทั้งภายในตนและภายนอกตนมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วจะเห็นว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อยและประสบการณ์น้อยมีความเครียดกระจายน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุมากและประสบการณ์มาก แสดงว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยและประสบการณ์น้อยมีความเครียดเกาะกลุ่มกัน หรือมีความเครียดในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนผู้บริหารที่มีอายุมากและประสบการณ์มากมีความเครียดกระจายกัน หรือมีความเครียดแตกต่างกันออกไป เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับปานกลางนั้น มีความเครียดกระจายค่อนข้างสูงหรือมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันมากกว่าผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับสูง

จากการที่พบว่าผู้บริหารอายุน้อย วุฒิปริญญาตรี และประสบการณ์น้อย มีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก วุฒิปริญญาโท และมีประสบการณ์มาก จึงได้วิเคราะห์ต่อไปว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะอย่างอื่น แต่มี อายุ วุฒิ และประสบการณ์ต่างกัน จะมีความเครียดในระดับใด ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปรอื่น เมื่อ
เปรียบเทียบระหว่างผู้มีอายุ วุฒิ และประสบการณ์แตกต่างกัน

กลุ่ม	ปัจจัยด้านบุคคล/ระดับความเครียด	
	<u>อายุน้อย</u>	<u>อายุมาก</u>
ปริญญาตรี	สูง	ปานกลาง
ปริญญาโท	สูง	ปานกลาง
ประสบการณ์น้อย	สูง	สูง
ประสบการณ์มาก	สูง	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบ A	สูง	สูง
บุคลิกภาพแบบ B	สูง	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจภายใน	สูง	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจภายนอก	สูง	ปานกลาง
	<u>วุฒิหรือศาตรี</u>	<u>วุฒิหรือปริญญาโท</u>
ประสบการณ์น้อย	สูง	สูง
ประสบการณ์มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบ A	สูง	สูง
บุคลิกภาพแบบ B	สูง	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจภายใน	สูง	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจภายนอก	สูง	สูง

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	ปัจจัยด้านบุคลิก/ระดับความเครียด	
	ประสบการณ์น้อย	ประสบการณ์มาก
บุคลิกภาพแบบ A	สูง	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบ B	สูง	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจภายใน	สูง	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจภายนอก	สูง	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อย ไม่ว่าจะเป็น วุฒิ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความเชื่ออำนาจแบบใดก็ตามก็มีความเครียดอยู่ในระดับสูงทั้งหมด แต่ผู้บริหารที่มีอายุมากกลับมีความเครียดในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้มีอายุมาก แต่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อย และมีบุคลิกภาพแบบ A จะมีความเครียดในระดับสูง

ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจแบบใดก็ตามจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง เว้นแต่ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารมากจะมีความเครียดในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท ซึ่งมีประสบการณ์บริหารงานน้อย มีบุคลิกภาพแบบ A และมีความเชื่ออำนาจภายนอกตน จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง แต่ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทที่มีประสบการณ์มาก บุคลิกภาพแบบ B และเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อย ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพและความเชื่ออำนาจแบบใดก็ตามก็มีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร

มาก ไม่ว่าจะมีความรู้และทักษะและความเชื่ออันอาจแตกต่างกันก็มีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข. ตาราง 39)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากการวิเคราะห์ที่ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี อายุ วุฒิ และประสบการณ์ในการบริหาร แตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีอายุน้อยไม่มีความรู้และประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความเชื่ออันอาจแตกต่างกันก็มีความเครียดสูงทั้งหมด ส่วนผู้ที่มีอายุมากส่วนหนึ่งมีความเครียดปานกลาง ยกเว้นผู้ที่มีอายุมากแต่มีประสบการณ์น้อย และมีความรู้และบุคลิกภาพแบบ A จะมีความเครียดสูง ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีซึ่งมีประสบการณ์มากจะมีความเครียดปานกลาง แต่ถ้ามีประสบการณ์น้อยหรือมีความรู้และบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างไรก็มีความเครียดสูง ผู้บริหารวุฒิปริญญาโทซึ่งมีประสบการณ์น้อย มีความรู้และบุคลิกภาพแบบ A และมีความเชื่ออันอาจภายนอกตนเองจะมีความเครียดสูง ส่วนผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทซึ่งมีประสบการณ์มาก มีความรู้และบุคลิกภาพแบบ B และมีความเชื่ออันอาจภายนอกตนเองจะมีความเครียดปานกลาง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยไม่มีความรู้และบุคลิกภาพและความเชื่ออันอาจแบบใดจะมีความเครียดสูง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีความเครียดระดับปานกลาง ไม่ว่าจะมีความรู้และบุคลิกภาพหรือความเชื่ออันอาจแบบใดก็ตาม ดังนั้นผลการวิเคราะห์นี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า "ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

การวิจัยนี้ตั้งสมมติฐาน การวิจัยข้อที่ 2 ว่า "ถ้าหากมีปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ได้ทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) และแบบสองทาง (Two –way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ความแตกต่างขององค์การสำหรับการวิจัยในครั้งนี้หมายถึงความแตกต่างของขนาดโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยจำนวนห้องเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งขนาดตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาดคือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนระหว่าง 1 - 12 ห้องเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนระหว่าง 13 - 36 ห้องเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนห้องเรียนตั้งแต่ 37 ห้องเรียนขึ้นไป

ในการวิเคราะห์หาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ขนาดของโรงเรียน	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด
ขนาดเล็ก	123	4.29	.11	สูง
ขนาดกลาง	139	3.53	.12	สูง
ขนาดใหญ่	50	2.19	.37	ต่ำ

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความเครียดในระดับสูง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนแล้วจะเห็นว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับสูงมีการกระจายน้อยกว่าหรือมีความเครียดในระดับที่ใกล้เคียงกันมากกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ระหว่างกลุ่ม	2	158.62	79.31	2381.04	.001
ภายในกลุ่ม	309	10.29	.03		
รวม	311	168.91			

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปรากฏผลดังรายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายคู่
ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ตัวแปร	โรงเรียน			
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	2.19	3.53	4.29
โรงเรียนขนาดใหญ่	2.19	-	1.34*	2.10*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.53		-	0.76*
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.29			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยหาวิธีการของเชฟเพนว่า ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางสูงกว่าความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความเครียดมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันแล้วปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาด
แตกต่างกัน เมื่อมีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกัน

กลุ่ม	ขนาดของโรงเรียน								
	เล็ก			กลาง			ใหญ่		
	N	$\bar{X}$	S.D. ระดับความ	N	$\bar{X}$	S.D. ระดับความ	N	$\bar{X}$	S.D. ระดับความ
			เครียด			เครียด			เครียด
<u>อายุ</u>									
น้อย	85	4.28	.13 สูง	62	3.54	.12 สูง	6	2.21	.18 ต่ำ
มาก	38	4.30	.09 สูง	77	3.53	.12 สูง	44	2.18	.38 ต่ำ
<u>วุฒิ</u>									
ตรี	100	4.29	.12 สูง	103	3.53	.12 สูง	35	2.28	.38 ต่ำ
โท	23	4.27	.08 สูง	36	3.54	.10 สูง	15	1.96	.24 ต่ำ
<u>ประสบการณ์</u>									
น้อย	98	4.29	.12 สูง	46	3.52	.13 สูง	4	2.62	.54 ปานกลาง
มาก	25	4.29	.08 สูง	93	3.54	.11 สูง	46	2.15	.33 ต่ำ
<u>บุคลิกภาพ</u>									
แบบ A	97	4.28	.12 สูง	105	3.53	.12 สูง	44	2.18	.38 ต่ำ
แบบ B	26	4.31	.08 สูง	34	3.54	.12 สูง	6	2.22	.34 ต่ำ
<u>ความเชื่ออำนาจ</u>									
ภายใน	67	4.29	.09 สูง	62	3.53	.13 สูง	27	2.20	.40 ต่ำ
ภายนอก	56	4.29	.14 สูง	77	3.54	.12 สูง	23	2.17	.34 ต่ำ

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่ว่าจะมีอายุ วุฒิ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความเชื่อทางที่แตกต่างกัน ต่างก็มีความเครียดในระดับสูงเหมือนกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันทุก ๆ ด้านต่างก็มีความเครียดในระดับต่ำ ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยจะมีความเครียดในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนโดยพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนและปัจจัยด้านบุคลิกของแต่ละตัวแปร ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความเครียดของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนกับตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคลิก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ขนาด	133.892	2	66.946	1993.534	.001
อายุ	.002	1	.002	.053	-
ขนาด x อายุ	.014	2	.007	.215	-
ส่วนที่เหลือ	10.276	306	.034		
รวม	168.908	311	.543		
ขนาด	156.172	2	78.086	2595.553	.001
วุฒิ	.197	1	.197	6.564	.05
ขนาด x วุฒิ	.889	2	.444	14.773	.001
ส่วนที่เหลือ	9.206	306	.030		
รวม	168.908	311	.543		

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	นัยสำคัญที่ระดับ
ขนาด	116.314	2	58.157	1879.284	.001
ประสบการณ์	.014	1	.014	.466	-
ขนาด x ประสบการณ์	.808	2	.404	13.058	.001
ส่วนที่เหลือ	9.470	306	.031		
รวม	168.908	311	.543		
ขนาด	157.674	2	78.837	2349.425	.001
บุคลิกภาพ	.016	1	.016	.491	-
ขนาด x บุคลิกภาพ	.008	2	.004	.114	-
ส่วนที่เหลือ	10.268	306	.034		
รวม	168.908	311	.543		
ขนาด	158.594	2	79.297	2362.590	.001
ความเชื่ออำนาจ	.000	1	.000	.007	-
ขนาด x ความเชื่อ	.022	2	.011	.321	-
ส่วนที่เหลือ	10.270	306	.034		
รวม	168.908	311	.543		

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ความเครียดของผู้บริหารแปรปรวนไปตามขนาดของโรงเรียนและวุฒิของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของผู้บริหารที่มีขนาดแตกต่างกันกับลักษณะแตกต่างด้านบุคคลแล้ว พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับวุฒิของผู้บริหารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับประสบการณ์ในการบริหาร ส่งผลต่อความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) แล้วปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันกับวุฒิและประสบการณ์แตกต่างกัน

ตัวแปร							
ขนาด x วุฒิ		ใหญ่ x โท	ใหญ่ x ตรี	กลาง x ตรี	กลาง x โท	เล็ก x โท	เล็ก x ตรี
	$\bar{X}$	1.96	2.28	3.53	3.54	4.27	4.29
ใหญ่ x โท	1.96	-	.32	1.57*	1.58*	2.31*	2.23*
ใหญ่ x ตรี	2.28		-	1.25*	1.26*	1.99*	2.01*
กลาง x ตรี	3.53			-	0.01	0.74	0.76*
กลาง x โท	3.54				-	0.73	0.75
เล็ก x โท	4.27					-	0.02
เล็ก x ตรี	4.29						-

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร							
ขนาดxประสบการณ์		ใหญ่xมาก	ใหญ่xน้อย	กลางxน้อย	กลางxมาก	เล็กxมาก	เล็กxน้อย
	$\bar{X}$	2.15	2.62	3.52	3.54	4.29	4.29
ใหญ่ x มาก	2.15	-	0.47	1.37*	1.39*	2.14*	2.14*
ใหญ่ x น้อย	2.62		-	0.90	0.92	1.67*	1.67*
กลาง x น้อย	3.52			-	0.02	0.77	0.77
กลาง x มาก	3.54				-	0.75	0.75
เล็ก x มาก	4.29					-	0
เล็ก x น้อย	4.29						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้ว พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีวุฒิต่างกันมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่วิทยาลัยที่มีวุฒิต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือโท มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวุฒิปริญญาตรียังมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางที่มีวุฒิปริญญาตรีด้วย

เมื่อพิจารณา เปรียบเทียบคะแนนความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันแล้วพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก หรือมีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยจะมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์บริหารมาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย มีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์น้อยอีกด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ด้านบุคคลแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันที่มีวุฒิและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีวุฒิต่างกันมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีวุฒิต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีประสบการณ์การบริหารมากหรือน้อย ก็มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนใหญ่ที่มีประสบการณ์มาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์มากและน้อยก็มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์น้อยอีกด้วย จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความ

เปรียบเทียบการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "ถ้าหากมีปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเปรียบเทียบการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

การทดสอบสมมติฐานที่ 3

การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ว่า "ถ้าหากมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเปรียบเทียบการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ลักษณะของการให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ แก่ผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล 4 กลุ่มคือ

1. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
2. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา
3. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
4. การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน

ระดับของการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ การสนับสนุนน้อย และการสนับสนุนมาก โดยใช้ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มบุคคล (จากตาราง 7) เป็นตัวแบ่งดังนี้

ระดับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก เมื่อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.25

ระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามาก เมื่อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.65

ระดับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมาก เมื่อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.90

ระดับการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนมาก เมื่อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.92

ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีการ
สนับสนุนทางสังคมในระดับที่แตกต่างกัน

การสนับสนุนทางสังคม	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความเครียด
<u>จากเพื่อนร่วมงาน</u>					
มาก	138	3.51	.79	-2.16*	สูง
น้อย	174	3.69	.68		สูง
<u>จากผู้บังคับบัญชา</u>					
มาก	147	3.60	.76	-.40	สูง
น้อย	165	3.63	.72		สูง
<u>จากครอบครัว</u>					
มาก	125	3.60	.77	-.26	สูง
น้อย	187	3.62	.72		สูง
<u>จากชุมชน</u>					
มาก	135	3.55	.71	-1.25	สูง
น้อย	177	3.69	.76		สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
ไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนในระดับแตกต่างกันจะมีความ
เครียดในระดับสูงเช่นเดียวกัน แต่จากความเครียดระดับสูงดังกล่าวนี้เมื่อพิจารณากำเฉลี่ยของ

ความเครียดแล้วจะเห็นว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มต่าง ๆ น้อยมีแนวโน้มว่าจะมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าวมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในระดับแตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อยจะมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

จากการวิเคราะห์ปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนในระดับแตกต่างกันจะมีความเครียดในระดับสูงเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความเครียดในระดับสูงดังกล่าวจะเห็นว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มต่าง ๆ น้อยมีแนวโน้มจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อยจะมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า "ถ้าหากมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" เป็นบางส่วน

การทดสอบสมมติฐานที่ 4

การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ว่า "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน" ได้ทำการทดสอบเพื่อหาความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยหรือปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง

ตัวแปรในแต่ละปัจจัย และตัวแปรอิสระ 19 ตัว กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ก. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

สำหรับการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัย และตัวแปรอิสระทั้ง 19 ตัว กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ได้วิเคราะห์หาค่าตามลำดับดังต่อไปนี้

1. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน การวิเคราะห์ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
อายุ	X ₁	1.00	-.03	.39**	-.07	-.07	-.38**
วุฒิ	X ₂		1.00	.05	.01	-.12	-.13
ประสบการณ์	X ₃			1.00	.03	-.13	-.50**
บุคลิกภาพ	X ₄				1.00	.13	-.08
ความเชื่ออำนาจ	X ₅					1.00	.01
Y							1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีค่าระหว่าง .01 ถึง -.50 โดยพบว่า ตัวแปรด้านอายุ และประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดมาก ส่วนผู้บริหารที่มีอายุมากจะมีความเครียดน้อย และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากจะมีความเครียดน้อย ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยจะมีความเครียดมาก สำหรับตัวแปรตัวอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิกกับความเครียดในระดับต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิก		ความเครียด (Y) ในระดับ			
		ต่ำ N = 41	กลาง N = 60	สูง N = 211	รวม N = 312
อายุ	X ₁	-.20	-.31*	-.24**	-.38**
วุฒิ	X ₂	-.31	.22	-.11	-.13
ประสบการณ์	X ₃	-.15	-.16	-.49**	-.50**
บุคลิกภาพ	X ₄	.04	.03	.02	-.08
ความเชื่ออำนาจ	X ₅	.20	.03	.09	.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิกกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่ำ มีค่าระหว่าง -.20 ถึง -.31 และพบว่าตัวแปรต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคลิกไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารในระดับนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิกกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับกลาง มีค่าระหว่าง .22 ถึง -.31 และพบว่าอายุของ

ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.31$ นั่นคือผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง ที่มีอายุมาก มีความเครียดน้อย หรือที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดมาก ส่วนตัวแปรอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารในระดับนี้

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิกกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารในระดับสูง มีค่าระหว่าง $.09$ ถึง $-.49$ และพบว่าอายุ และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.24$ และ $-.49$ ตามลำดับ นั่นคือผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง ที่มีอายุมาก หรือที่มีประสบการณ์การบริหารมากจะมีความเครียดน้อย ผู้บริหารที่มีอายุน้อย หรือที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยจะมีความเครียดมาก ส่วนวุฒิ บุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร (รายละเอียดในตารางภาคผนวก ข ตาราง 40 ถึงตาราง 42)

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งหมด ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดในการทำงาน
ของผู้บริหาร

ตัวแปร	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	Y
X ₆	1.00	.01	.09	.08	.09	.08	.15*	.13*	.15*	.03	-.95**
X ₇		1.00	.07	-.02	.40**	.42**	.45**	.36**	.36**	.40**	-.01
X ₈			1.00	.76**	.10	.01	-.09	-.02	-.10	.04	-.06
X ₉				1.00	.70	-.05	-.11	-.11	-.15*	.01	-.06
X ₁₀					1.00	.69**	.59**	.60**	.55**	.48**	-.12
X ₁₁						1.00	.67**	.62**	.55**	.45**	-.11
X ₁₂							1.00	.63**	.61**	.54**	-.17*
X ₁₃								1.00	.55**	.45**	-.16*
X ₁₄									1.00	.44**	-.18**
X ₁₅										1.00	-.04
Y											1.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การ อันประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน (X_6) ความคลุมเครือในบทบาท (X_7) ความขัดแย้งในบทบาท (X_8) บทบาทที่มากเกินไป (X_9) การบริหารเวลาด้านการวางแผน (X_{10}) การบริหารเวลาด้านการจัดองค์การ (X_{11}) การบริหารเวลาด้านการสั่งการ (X_{12}) การบริหารเวลาด้านการควบคุม (X_{13}) การบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร (X_{14}) และการบริหารเวลาด้านการตัดสินใจ (X_{15}) กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $-.01$ ถึง $-.95$ โดยพบว่า ขนาดของโรงเรียนและการบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดน้อย หรือผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมาก และผู้บริหารที่บริหารเวลาในการติดต่อสื่อสารน้อยจะมีความเครียดมาก หรือผู้บริหารที่บริหารเวลาในการติดต่อสื่อสารมากจะมีความเครียดน้อย ส่วนการบริหารเวลาด้านการสั่งการ และการบริหารเวลาด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ นั่นคือ ผู้บริหารที่บริหารเวลาในการสั่งการน้อยจะมีความเครียดมาก หรือผู้บริหารที่บริหารเวลาในการสั่งการมากจะมีความเครียดน้อย และผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมน้อยจะมีความเครียดมาก หรือผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมมากจะมีความเครียดน้อย ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ

ตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การ		ความเครียด (Y) ในระดับ			
		ต่ำ	กลาง	สูง	รวม
		N = 41	N = 60	N = 211	N = 312
ขนาดของโรงเรียน	X ₆	-	-.85**	-.97**	-.95**
ความคลุมเครือในบทบาท	X ₇	.06	.15	.07	-.01
ความขัดแย้งในบทบาท	X ₈	.10	-.13	-.04	-.06
บทบาทที่มากเกินไป	X ₉	.21	-.19	-.03	-.06
การบริหารเวลาในการวางแผน	X ₁₀	-.19	.15	-.04	-.12
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	X ₁₁	-.19	.21	-.04	-.11
การบริหารเวลาในการสั่งการ	X ₁₂	-.14	.24	-.06	-.17*
การบริหารเวลาในการควบคุม	X ₁₃	-.34	.24	.11	-.16*
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	X ₁₄	-.25	.11	.08	-.18**
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	X ₁₅	-.26	.24	-.06	-.04

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่ำมีค่าระหว่าง .21 ถึง -.34 โดยพบว่าตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับปานกลาง มีค่าระหว่าง .24 ถึง -.85 และเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับปานกลางสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จะมีความเครียดน้อยและผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความเครียดมาก ส่วนตัวแปรตัวอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับปานกลาง

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับสูง มีค่าระหว่าง .11 ถึง -.97 และเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง มีค่าสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั่นคือ ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความเครียดน้อยหรือผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีความเครียดมาก ส่วนตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การตัวอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง (รายละเอียดในตารางภาคผนวก ข. ตาราง 43 ถึงตาราง 45)

3. หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

3.1 การหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งหมด ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปร	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	Y
X ₁₆	1.00	.75**	.60**	.70**	.09
X ₁₇		1.00	.66**	.75**	.01
X ₁₈			1.00	.57**	.06
X ₁₉				1.00	.01
Y					1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

จากตาราง 22 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม อันประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (X₁₆) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา (X₁₇) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (X₁₈) และการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน (X₁₉) กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าระหว่าง .01 ถึง .09 โดยพบว่า ตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

3.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ

ตัวแปรใน ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม		ความเครียด (Y) ในระดับ			
		ต่ำ N = 41	กลาง N = 60	สูง N = 211	รวม N = 312
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	X ₁₆	.21	.28	.09	.09
การสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชา	X ₁₇	-.30	.26	.05	.01
การสนับสนุนจากครอบครัว	X ₁₈	-.18	-.35*	-.03	.06
การสนับสนุนจากชุมชน	X ₁₉	-.31	.13	.11	.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่ำมีค่าระหว่าง .21 ถึง -.31 โดยพบว่าตัวแปรทุกตัวในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับกลาง มีค่าระหว่าง .28 ถึง -.35 โดยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางที่ได้รับการ

สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากมีความเครียดน้อย หรือได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อยมีความเครียดมาก ส่วนตัวแปรอื่นในปัจจัยด้านนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางนี้

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารจริงเรียบเรียงที่มีความเครียดในระดับสูง มีค่าระหว่าง $-.03$ ถึง $.11$ โดยตัวแปรทุกตัวในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับสูง (รายละเอียดในตารางภาคผนวก ข. ตาราง 46 ถึงตาราง 48)

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกัน (Intercorrelation) ของตัวแปรทั้ง 19 ตัวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร การวิเคราะห์ที่ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	Y
X ₁₁	.01	.03	.05	.17*	-.01	.08	.42**	.01	-.05	.68**	1.00									
X ₁₂	.09	.10	.09	.17*	.08	.15*	.45**	-.09	-.11	.59**	.67**	1.00								
X ₁₃	.05	.10	.06	.11	.02	.13*	.36**	-.02	-.11	.60**	.62**	.62**	1.00							
X ₁₄	.02	.12	.03	.17*	.08	.15*	.36**	-.09**	-.10	-.15*	.55**	.61**	.55**	1.00						
X ₁₅	-.02	.07	.03	.11	.02	.03	.40**	.03	.00	.48**	.45**	.54**	.45**	.43**	1.00					
X ₁₆	-.04	.06	-.10	.11	.09	-.09	.30**	-.08	-.12	.25*	.19**	.30**	.19**	.27**	.30**	1.00				
X ₁₇	-.03	.06	-.12	.09	.10	-.02	.37**	-.08	-.13	.32**	.31**	.46**	.30**	.34**	.39**	.75**	1.00			
X ₁₈	-.10	.07	-.16*	.09	.13	-.05	.32**	-.02	-.09	.20**	.21**	.27**	.16**	.24**	.31**	.60**	.66**	1.00		
X ₁₉	-.03	.06	-.08	.17	.12	-.03	.35	-.08	-.15*	.32**	.29**	.43**	.32**	.37**	.40**	.71**	.75**	.57**	1.00	
Y	-.38**	-.13	-.50**	-.08	.01	-.95**	-.01	-.06	-.06	-.12	-.11	-.17*	-.16*	-.18**	-.04	.09	.01	.06	.01	1.00

*ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

**ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

จากตาราง 24 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 19 ตัว จาก 3 ปัจจัย กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าระหว่าง .09 ถึง -.95 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่อายุ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน และการบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารเวลาด้านการสั่งการ และการบริหารเวลาด้านการควบคุม สำหรับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

ข. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

สำหรับการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้าน อันประกอบ ด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณสมบัติด้านบุคคลแตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. การหาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหาร

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.5606***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.9517***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.1414
รวม	19	.9540***

***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงมากถึง .9517 และปัจจัยด้านบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .5606 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้าน กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่าง ๆ การวิเคราะห์ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้าน กับความเครียดระดับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ระดับความเครียด/ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)		
		ต่ำ N = 41	กลาง N = 60	สูง N = 211
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.4306	.3798	.4971***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.4719	.8614***	.9753***
ปัจจัยด้านการสับสนุน	4	.6736***	.4562*	.1721
รวม	19	.8578**	.8764***	.9761***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับความเครียดระดับต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พหุคูณเท่ากับ .4971 และไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่ำและระดับกลาง

ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9753 มีความสัมพันธ์รองลงมากับความเครียดระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .8614 และไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .6736 มีความสัมพันธ์ในระดับรองลงมากับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .4562 และไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับสูง

3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวน คน	ปัจจัยด้านต่าง ๆ /ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)			
		ด้านบุคลิก	ด้านองค์การ	ด้านการสนับสนุน	รวม
<u>อายุ</u>					
น้อย	153	.4977***	.9532***	.0655	.9557***
มาก	159	.4341***	.9484***	.1987	.9512***
<u>วุฒิ</u>					
ปริญญาตรี	238	.5368***	.9540***	.1226	.9554***
ปริญญาโท	74	.6348***	.9582***	.2979	.9665***
<u>ประสบการณ์</u>					
น้อย	148	.2314	.9469***	.1729	.9472***
มาก	164	.3537***	.9495***	.1968	.9559***
<u>บุคลิกภาพ</u>					
แบบ A	246	.5777***	.9518***	.1239	.9544***
แบบ B	66	.4909**	.9622***	.3203	.9647***
<u>ความเชื่ออำนาจ</u>					
ภายใน	156	.5354***	.9521***	.1009	.9534***
ภายนอก	156	.5998***	.9547***	.2579	.9618***

***มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบุคลิก มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เกือบทั้งหมด ยกเว้นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยปัจจัยด้านบุคลิกไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีวุฒิปรียญาโทสูงที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .6348

ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งหมด โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9622 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9469

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับต่ำ (รายละเอียดในภาคผนวก ข ตาราง 49 ถึงตาราง 53)

เมื่อพิจารณาปัจจัยรวมทั้ง 3 ด้านแล้วจะเห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งหมด โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความเครียดของผู้บริหารที่มีวุฒิปรียญาโท มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9647 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารที่มีอายุน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9133

4. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่
ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

การสนับสนุนจาก	จำนวนคน	ปัจจัยด้านต่าง ๆ /ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)			
		ด้านบุคคล	ด้านองค์การ	ด้านสนับสนุน	รวม 3 ด้าน
<u>เพื่อนร่วมงาน</u>					
มาก	138	.5584***	.9528***	.0759	.9538***
น้อย	174	.5665***	.9546***	.1960	.9588***
<u>ผู้บังคับบัญชา</u>					
มาก	147	.5923***	.9421***	.2139	.9461***
น้อย	165	.5490***	.9655***	.1446	.9674***
<u>ครอบครัว</u>					
มาก	125	.5870***	.9446***	.1513	.9466***
น้อย	167	.5513***	.9680***	.2876*	.9735***
<u>ชุมชน</u>					
มาก	135	.5894***	.9438***	.2079	.9488***
น้อย	177	.5375***	.9689***	.1637	.9715***

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันจากกลุ่มต่าง ๆ ในระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งหมด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง .5375 ถึง .5923

ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันจากกลุ่มต่าง ๆ ในระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งหมด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง .9421 ถึง .9689

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันเพียงกลุ่มเดียวคือ ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยจากครอบครัว ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .2876 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มอื่นในระดับต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาปัจจัยรวมทั้ง 3 ด้านแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งหมดโดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9735 และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9461 (รายละเอียดในตารางภาคผนวก ข. ตาราง 54 ถึงตาราง 57)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดทั้ง 3 ด้าน โดยการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่าปัจจัยด้านบุคคลนั้น อายุ และประสบการณ์จะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้ง เมื่อพิจารณาในกลุ่มรวม และพิจารณาในกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ในปัจจัยด้านองค์การ ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารสูงมากทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวมอีกคือ การบริหารเวลาในการสั่งการ การบริหารเวลาในการควบคุม และการบริหารเวลาในการติดต่อสื่อสาร ส่วนในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้น ปรากฏว่าตัวแปรในด้านนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของตัวแปรในปัจจัยทุกด้านแล้วปรากฏว่า อายุ ประสบการณ์ของผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียน การบริหารเวลาในการสั่งการ การบริหารเวลาในการติดต่อสื่อสาร และการบริหารเวลาในการควบคุม เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดของผู้บริหาร

เมื่อวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวม และพิจารณาตามลักษณะความแตกต่างด้านบุคคลแล้ว ปรากฏว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียด ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร แต่เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มต่าง ๆ ในระดับแตกต่างกันแล้ว ปรากฏว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในระดับต่ำ

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน"

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ทำให้ทราบว่าปัจจัยแต่ละด้าน และตัวแปรในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างไร ลำดับต่อไปควรจะทราบว่าปัจจัยแต่ละด้านและตัวแปรย่อยในปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจทำให้เกิดความเครียดเท่าใด และทราบว่าปัจจัยใด ตัวแปรย่อยใดทำให้เกิดความเครียดที่ดีตามลำดับอย่างไร ดังนั้นจึงได้วิเคราะห์หาอำนาจการทำนาย และวิเคราะห์หาลำดับที่ดีของการทำนายของปัจจัยและตัวแปรย่อย ดังรายละเอียดในการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 5

การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ว่า "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้"

สมมติฐานข้อนี้ทำการทดสอบเพื่อหาอำนาจการทำนายของแต่ละปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ และหาลำดับที่อำนาจการทำนายของแต่ละปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step - wise Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของแต่ละปัจจัย และตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว

1.1 การวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัว ที่มีต่อความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีความเครียดแตกต่างกัน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 ร้อยละการทํานายของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัว ที่ทํานายความเครียด
ของผู้บริหารในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีความเครียดแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	รวม
	คน	บุคคล 5 ตัวแปร	องค์การ 10 ตัวแปร	การสนับสนุน 4 ตัวแปร	19 ตัวแปร
รวม	312	31.43	90.57	2.00	91.01
ความเครียดต่ำ	41	18.54	22.27	45.37	73.58
ความเครียดปานกลาง	60	14.43	74.21	19.91	76.81
ความเครียดสูง	211	24.71	95.12	2.93	95.28

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า อำนาจการทํานายความเครียดของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน และตัวแปรที่ศึกษารวมทั้งหมด 19 ตัวที่มีต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในความเครียดรวมและความเครียดในระดับต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างของอำนาจการทํานายความเครียดในระดับต่าง ๆ ของปัจจัยแต่ละด้านตามหลักของโคเฮน (Cohen) ที่ว่า ปัจจัยแต่ละปัจจัยจะมีอำนาจการทํานายแตกต่างกันเมื่อมีค่าร้อยละการทํานายต่างกันตั้งแต่ 5.00 ขึ้นไปแล้วปรากฏว่า ในความเครียดระดับต่ำ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายแตกต่างจากปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ แต่อำนาจการทํานายของปัจจัยด้านองค์การไม่แตกต่างจากปัจจัยด้านบุคคล โดยปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายสูงสุดโดยทํานายได้ร้อยละ 45.37 และปัจจัยด้านบุคคลมีอำนาจการทํานายต่ำสุดโดยทํานายได้ร้อยละ 18.54 ส่วนตัวแปรที่ศึกษารวมทั้งหมด 19 ตัว สามารถทํานายความเครียดระดับต่ำนี้ได้ร้อยละ 73.58

ในความเครียดระดับปานกลาง บั๊จยัทั้ง 3 ด้านมีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารได้แตกต่างกันทุกด้าน โดยบั๊จยัด้านองค์การมีอำนาจการทำนายสูงสุด ทำนายได้ร้อยละ 74.21 และบั๊จยัด้านบุคคลมีอำนาจการทำนายต่ำสุด โดยทำนายได้ร้อยละ 14.43 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัวสามารถทำนายความเครียดในระดับนี้ได้ร้อยละ 76.81

ในความเครียดระดับสูง บั๊จยัทั้ง 3 ด้านมีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารได้แตกต่างกันทุกด้าน โดยบั๊จยัด้านองค์การมีอำนาจการทำนายสูงสุดทำนายได้ร้อยละ 95.12 และบั๊จยัด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 2.93 ส่วนตัวแปร 19 ตัว สามารถทำนายความเครียดระดับนี้ได้ร้อยละ 95.28

สำหรับความเครียดรวม บั๊จยัทั้ง 3 ด้านมีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารได้แตกต่างกันทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยบั๊จยัด้านองค์การมีอำนาจการทำนายสูงสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 90.57 และบั๊จยัด้านการสนับสนุนทางสังคมสาม เรดทำนายต่ำสุดทำนายได้ร้อยละ 2 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว มีอำนาจการทำนายความเครียดรวมนี้ได้ร้อยละ 90.01 (รายละเอียดในตารางภาคผนวก ข. ตาราง 58 ถึงตาราง 61)

1.2 การวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายความเครียดของบั๊จยั 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัวในผู้บริหารกลุ่มรวม และกลุ่มผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 ร้อยละการทํานายความเครียดของผู้บริหารของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร
19 ตัว ในผู้บริหารกลุ่มรวม และผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน

	จำนวน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	รวม
กลุ่ม	คน	บุคลิก	องค์การ	การสนับสนุน	19 ตัวแปร
		5 ตัวแปร	10 ตัวแปร	4 ตัวแปร	
รวม	321	31.43	90.57	2.00	91.01
<u>อายุ</u>					
น้อย	153	24.77	90.86	0.43	91.33
มาก	159	18.54	89.94	3.95	91.05
<u>วุฒิ</u>					
ปริญญาตรี	238	28.82	91.00	1.50	91.27
ปริญญาโท	74	40.29	91.82	8.87	93.40
<u>ประสบการณ์</u>					
มาก	148	5.35	89.66	2.99	91.37
น้อย	164	12.51	90.15	3.87	89.72
<u>บุคลิกภาพ</u>					
แบบ A	246	33.38	90.59	1.54	91.08
แบบ B	66	24.09	92.59	10.26	93.06
<u>ความเชื่ออำนาจ</u>					
ภายใน	156	28.66	90.69	1.02	90.89
ภายนอก	156	35.98	91.14	6.65	92.50

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่า อำนาจการทํานายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน ทั้งในแง่ความเครียดรวมและความเครียดตามความแตกต่างด้านบุคลิกจากปัจจัยทั้ง 3 ด้าน และจากตัวแปรรวมทั้ง 19 ตัว มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างของอำนาจการทํานายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกจากปัจจัยแต่ละด้านตามหลักของ โคเฮน (Cohen) แล้วปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีอายุน้อย ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทํานายแตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทํานายสูงสุดทํานายได้ร้อยละ 90.86 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายต่ำสุดโดยทํานายได้ร้อยละ 0.43 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัวสามารถทํานายได้ร้อยละ 91.33

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีอายุมาก ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทํานายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทํานายสูงสุดสามารถทํานายได้ร้อยละ 89.94 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายต่ำสุดโดยสามารถทํานายได้ร้อยละ 3.95 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทํานายได้ร้อยละ 91.05

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทํานายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทํานายสูงสุดสามารถทํานายได้ร้อยละ 91.00 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายต่ำสุดโดยสามารถทํานายได้เพียงร้อยละ 1.50 ส่วนตัวแปร ทั้ง 19 ตัว สามารถทํานายได้ร้อยละ 91.27

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทํานายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทํานายสูงสุดสามารถทํานายได้ร้อยละ 91.82 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายต่ำสุดโดยสามารถทํานายได้ร้อยละ 8.87 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทํานายได้ร้อยละ 93.40

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทํานายแตกต่างจากปัจจัยด้านอื่น แต่ปัจจัยด้านบุคลิกและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายไม่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทํานายสูงสุด

สามารถทำนายได้ร้อยละ 89.66 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุด สามารถทำนายได้ร้อยละ 2.99 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 91.37

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทำนายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจในการทำนายสูงสุดสามารถทำนายได้ร้อยละ 90.15 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 3.87 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 89.72

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทำนายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจในการทำนายสูงสุด สามารถทำนายได้ร้อยละ 90.59 และการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 1.54 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 91.08

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทำนายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจในการทำนายสูงสุดสามารถทำนายได้ร้อยละ 92.59 และการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 10.26 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 93.06

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีความเชื่อภายนอกตน ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทำนายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจในการทำนายสูงสุดสามารถทำนายได้ร้อยละ 91.14 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 6.65 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 92.50

ในความเครียดของผู้บริหารที่มีความเชื่อภายในตน ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจการทำนายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจในการทำนายสูงสุดสามารถทำนายได้ร้อยละ 90.69 และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายต่ำสุดโดยทำนายได้ร้อยละ 1.02 ส่วนตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 90.89 (รายละเอียดในตารางภาคผนวก ข.

ตาราง 62 ถึงตาราง 75)

2. การวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจการทํานายของตัวทํานายและการคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุด

ในการวิเคราะห์การทํานายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในตอนนี้ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Step - wise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาลำดับที่อำนาจการทํานายของตัวทํานาย และคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุดจากปัจจัย 3 ด้าน ตัวแปรในแต่ละปัจจัย และตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 19 ตัว โดยพิจารณาในภาพรวมและจำแนกตามความแตกต่างของลักษณะด้านบุคคล ซึ่งวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 การหาลำดับที่อำนาจการทํานายและการคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุดในการภาพรวมจากปัจจัยทั้ง 3 ด้าน

ทำการวิเคราะห์โดยนํายปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจการทํานายและคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุดในการทํานายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด และทํานายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในแต่ละระดับด้วย โดยมีรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของปัจจัย 3 ด้านที่ใช้ทำนายความเครียดของ
ผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ

กลุ่ม	ตัวทำนาย	R	ร้อยละการทำนาย
กลุ่มรวม	Fac ₂	.4082***	16.66
	Fac ₂ Fac ₁	.4944***	24.44
	Fac ₂ Fac ₁ Fac ₃	.5433***	29.52
กลุ่มความเครียดต่ำ	-	-	-
กลุ่มความเครียดปานกลาง	Fac ₁	.2925*	8.55
	Fac ₁ Fac ₂	.4151*	17.23
กลุ่มความเครียดสูง	Fac ₂	.2323***	5.40
	Fac ₂ Fac ₃	.2763***	7.64

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มรวม ปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถทำนายความเครียดของผู้บริหาร โดยเรียงลำดับปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีตามลำดับดังนี้ (1) ปัจจัยด้านองค์การ (2) ปัจจัยด้านบุคคล (3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มนี้เท่ากับ .5433 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดได้ร้อยละ 29.52 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 29.52

กลุ่มความเครียดในระดับต่ำ ไม่มีปัจจัยใดที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับนี้

กลุ่มความเครียดในระดับกลาง มีปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลางเพียง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีตามลำดับดังนี้คือ (1) ปัจจัยด้านบุคคล (2) ปัจจัยด้านองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัยทั้ง 2 นี้มีค่าเท่ากับ .4151 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายทั้ง 2 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับปานกลางได้ร้อยละ 17.23 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 17.23

กลุ่มความเครียดในระดับสูง มีปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูงเพียง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีตามลำดับดังนี้ (1) ปัจจัยด้านองค์การ (2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้มีค่าเท่ากับ .2763 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูงได้ร้อยละ 7.64 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 7.64

2.2 การหาลำดับที่อำนาจการทำนาย และการจัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวแปรในแต่ละปัจจัย

ทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรทุกตัวในแต่ละปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม มาวิเคราะห์หาลำดับที่
อำนาจการทำนาย และคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้งหมดที่มีอยู่ในแต่ละปัจจัยในการ
ทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด และทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน
ที่มีความเครียดในระดับต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 การหาลำดับที่การทำนายจากตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ทำนายความเครียด
ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนาย
ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>		
X ₃	.4981***	24.81
X ₃ X ₁	.5402***	29.18
X ₃ X ₁ X ₂	.5516***	30.43
<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>		
X ₆	.9502***	90.29
X ₆ X ₁₄	.9509***	90.42
<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม</u>		
-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าอำนาจการทํานายตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดการทํานายตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล มีตัวแปร 3 ตัวที่เป็นตัวทํานายที่ดีโดยเรียงลำดับจากดีที่สุดคือ ประสิทธิภาพในการบริหาร (X_3) อายุ (X_1) และวุฒิ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ เท่ากับ .5516 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทํานายทั้ง 3 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 30.43 หรือมีอำนาจการทํานายร้อยละ 30.43

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านองค์การแล้ว ปรากฏว่ามีตัวแปรอยู่ 2 ตัวที่เป็นตัวทํานายที่ดีโดยเรียงลำดับจากตัวทํานายที่ดีคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และการบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร (X_{16}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สูงมากถึง .9509 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทํานายทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนได้ ร้อยละ 90.42 หรือมีอำนาจการทํานายร้อยละ 90.42 จะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวในปัจจัยด้านนี้มีอำนาจการทํานายสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนาดของโรงเรียนเพียงตัวเดียว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .9502 และมีอำนาจการทํานายความเครียดได้ถึงร้อยละ 90.29 แสดงว่าตัวแปรนี้มีอำนาจการทํานายความเครียดของผู้บริหารได้สูง

ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้น ไม่มีตัวแปรใดที่เป็นตัวทํานายที่ดีในปัจจัยด้านนี้

2.2.2 การหาอำนาจการทํานายจากตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทํานายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนายความเครียด
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ

ระดับความเครียด	ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
<u>ระดับต่ำ</u>	<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>	-	-
	-	-	-
	<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>		
	X ₁₃	.3414*	11.65
	<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุน</u>		
	X ₁₉	.3114*	9.70
<u>ระดับกลาง</u>	X ₁₉ X ₁₆	.5574***	31.07
	X ₁₉ X ₁₆ X ₁₈	.6328***	40.04
	<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>		
	X ₁	.3120*	9.73
<u>ระดับสูง</u>	<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>		
	X ₆	.8542*	72.97
	<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุน</u>		
	X ₁₈	.3533*	12.49

ตาราง 33 (ต่อ)

ระดับความเครียด	ตัวทำนาย	R	ร้อยละของอำนาจการทำนาย
<u>ระดับสูง</u>	<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>		
	X ₃	.4813***	23.17
	<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>		
	X ₆	.9732***	94.70
	X ₆ X ₇	.9743***	94.93
	X ₆ X ₇ X ₈	.9748***	95.02
	<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุน</u>		
	-	-	-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่าอำนาจการทำนายตามลำดับของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ดังนี้

การทํานายความเครียดระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล ปรากฏว่ามีตัวแปรตัวใดในปัจจัยด้านนี้ที่เป็นตัวทํานายที่ดีของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ

สำหรับปัจจัยด้านองค์การ ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ การบริหารเวลาด้านการควบคุม (X_{13}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3414 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทํานายตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารในระดับต่ำได้ร้อยละ 11.65 หรือมีอำนาจการทํานายร้อยละ 11.65

ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีจำนวน 3 ตัว เรียงลำดับจากตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีดังนี้คือ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน (X_{19}) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (X_{16}) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (X_{18}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 3 นี้มีค่าเท่ากับ .6328 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทํานายทั้ง 3 นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำได้ร้อยละ 40.04 หรือมีอำนาจการทํานายร้อยละ 40.04

การทํานายความเครียดในระดับกลาง

ในปัจจัยด้านบุคคล ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ อายุของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3120 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทํานายนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับกลางได้ร้อยละ 9.73 หรือมีอำนาจการทํานายร้อยละ 9.73 ซึ่งเป็นระดับที่ค่อนข้างต่ำ

สำหรับปัจจัยด้านองค์การ ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .8542 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับกลางได้สูงถึงร้อยละ 72.97 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 72.97

ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (X_{18}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3533 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวทำนายนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับกลางได้ร้อยละ 12.49 หรือมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 12.49

การทำนายความเครียดในระดับสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคคล ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีเพียงตัวเดียวคือ ประสิทธิภาพในการบริหาร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .4813 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับสูงได้ร้อยละ 23.17 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 23.17

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านองค์การ ปรากฏว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีถึง 3 ตัวเรียงลำดับจากตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีตั้งให้คือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) ความคลุมเครือในบทบาท (X_7) และความขัดแย้งในบทบาท (X_8) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรทั้ง 3 นี้มีค่าสูงมากถึง .9748 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดสูงได้มากถึงร้อยละ 95.02 หรือมีอำนาจการทำนายสูงมากถึงร้อยละ 95.02 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตัวแปรขนาดของโรงเรียนเพียงตัวเดียวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงมากถึง .9732 และมีอำนาจการทำนายความเครียดในระดับสูงนี้ได้ถึงร้อยละ 94.70 แสดงให้เห็นว่า ขนาดของโรงเรียน

เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูงได้สูงมาก

ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปรากฏว่าไม่มีตัวแปรตัวใดที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับสูง

2.3 การหาลำดับที่อำนาจการทำนาย และการคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 19 ตัวจากปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจการทำนาย และคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด และทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 การหาอำนาจการทำนายและการคัดเลือกตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัวที่ใช้ทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน การวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
X ₆	.9502***	90.29
X ₆ X ₁₈	.9509***	90.42

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่า จากตัวแปรทั้ง 19 ตัว มีตัวแปร 2 ตัวที่มีอำนาจการทำนายหรือเป็นตัวทำนายที่ดีในการทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนโดยเรียงลำดับจากตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ ขนาดของโรงเรียน(X_6) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว(X_{18}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้เท่ากับ .9509 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารได้สูงถึงร้อยละ 90.42 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 90.42 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรด้านขนาดของโรงเรียน เป็นตัวทำนายที่มีอำนาจการทำนายสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .9502 และมีอำนาจการทำนายสูงถึงร้อยละ 90.29

2.3.2 การหาอำนาจการทำนายและการคัดเลือกตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว

ทำใช้ทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่างๆ การวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนาย
ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ

ระดับความเครียด	ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
ระดับต่ำ	X_{13}	.3414*	11.65
	$X_{13} \ X_2$	.4642**	21.55
	$X_{13} \ X_2 \ X_1$	.5793**	33.55
ระดับกลาง	X_6	.8542***	72.97
ระดับสูง	X_6	.9732***	94.70
	$X_6 \ X_7$	.9743***	94.93
	$X_6 \ X_7 \ X_8$	.9748***	95.02

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 19 ตัว มีตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ความเครียดระดับต่ำ มีตัวแปร 3 ตัวที่มีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่ำได้ดี โดยเรียงลำดับจากตัวทำนายที่ดีคือ การบริหารเวลาในการ

ควบคุม (X_{13}) วุฒิของผู้บริหาร (X_2) และอายุของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวทำนายทั้ง 3 ตัวเท่ากับ .5793 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่ำ ได้ร้อยละ 33.55 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 33.55

ความเครียดระดับกลาง มีตัวแปรเพียง 1 ตัวที่มีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับกลางที่ดีที่สุดคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .8542 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ตัวทำนายนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางได้ ร้อยละ 72.97 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 72.97

ความเครียดระดับสูง มีตัวแปร 3 ตัวที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) ความคลุมเครือในบทบาท (X_7) และความขัดแย้งในบทบาท (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวทำนายทั้ง 3 ตัวสูงมากถึง .9748 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับสูงได้สูงถึงร้อยละ 95.02 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 95.02 โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณถึง .9732 และมีอำนาจการทำนายสูงถึงร้อยละ 94.70

2.4 การหาลำดับที่อำนาจการทำนาย และการคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน

ในส่วนนี้ได้ทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวจากปัจจัยทั้ง 3 ด้านมาวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจการทำนาย และคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกคือ อายุ วุฒิ ประสบการณ์การบริหาร บุคลิกภาพ และความเชื่ออำนาจที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 อำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวทำนายจากตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนายความ
เครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน

ตัวแปร	ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
<u>อายุ</u> น้อย	X ₆	.9511***	90.47
	X ₆	.9452***	89.34
	X ₆ X ₁₉	.9468***	89.64
	X ₆ X ₁₉ X ₁₆	.9507***	90.39
<u>วุฒิ</u> ปริญญาตรี	X ₆	.9518***	90.59
	X ₆ X ₁₃	.9527***	90.77
	X ₆	.9533***	90.89
	X ₆ X ₁₃	.9596***	92.09
<u>ประสบการณ์</u> น้อย	X ₆	.9452***	89.34
	X ₆	.9459***	89.46
	X ₆ X ₁₃	.9483	89.92

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวทำนาย	R	ร้อยละของการทำนาย
<u>บุคลิกภาพ</u> แบบ A	X ₆	.9496***	90.17
	X ₆ X ₁₄	.9509***	90.42
แบบ B	X ₆	.9562***	91.44
<u>ความเชื่ออำนาจ</u> ภายในตน	X ₆	.9524***	90.70
	X ₆ X ₂	.9565***	91.49
ภายนอกตน	X ₆	.9481***	89.88
	X ₆ X ₁₃	.9505***	90.35

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 19 ตัวมีตัวแปรที่ทำนาย
ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันดังนี้

อายุของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีอายุน้อย มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) ตัวทำนายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .9511 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยได้สูงร้อยละ 90.47 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 90.47

ผู้บริหารที่มีอายุมาก มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีจำนวน 3 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้คือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน (X_{19}) และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (X_{16}) ตัวทำนายทั้ง 3 ตัวนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .9507 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากได้สูงถึงร้อยละ 90.39 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 90.3 โดยเฉพาอย่างยิ่ง ขนาดของโรงเรียนมีอำนาจการทำนายสูงมาก เพราะตัวแปรตัวนี้เพียงตัวเดียวสามารถทำนายได้สูงถึงร้อยละ 89.34

จากการวิเคราะห์อำนาจการทำนายตัวแปรทั้ง 19 ตัว ที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ามีตัวทำนายที่ดีร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารทั้งสองกลุ่มอยู่ 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน

วุฒิของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีจำนวน 2 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้คือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และการบริหารเวลาในการควบคุม (X_{13}) ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .9527 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ 90.77 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 90.77 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปร

ที่มีอำนาจการทำนายสูงมาก เฉพาะตัวแปรนี้ได้เดียวสามารถทำนายได้สูงถึงร้อยละ 90.59

ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีจำนวน 2 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และการบริหารเวลาในการควบคุม (X_{13}) ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .9596 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาโทได้สูงถึงร้อยละ 92.09 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 92.09 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรด้านขนาดของโรงเรียนที่มีอำนาจการทำนายสูงมาก เฉพาะตัวแปรนี้สามารถทำนายได้สูงถึงร้อยละ 90.89

จากการวิเคราะห์อำนาจการทำนายตัวแปรทั้ง 19 ตัวที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ามีตัวทำนายที่ดีร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารทั้งสองกลุ่มอยู่ 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน

ประสบการณ์ในการบริหาร

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .9452 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยได้สูงถึงร้อยละ 89.34 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 89.34

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมาก มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีจำนวน 2 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และการบริหารเวลาในการควบคุม (X_{13}) ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .9483 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมากได้ร้อยละ 89.92 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 89.92

จากการวิเคราะห์อำนาจการทำนายตัวแปรทั้ง 19 ตัวที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ามีตัวทำนายที่ตีร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารทั้งสองกลุ่มอยู่ 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน

บุคลิกภาพของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีจำนวน 2 ตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และการบริหารเวลาในการสื่อสาร (X_{14}) ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .9509 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ A ได้สูงถึงร้อยละ 90.42 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 90.42

ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน (X_6) ตัวทำนายนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงถึง .9562 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแบบ B ได้ถึงร้อยละ 91.44 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 91.44

จากการวิเคราะห์อำนาจการทำนายของตัวแปร 19 ตัวที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันจะเห็นได้ว่ามีตัวทำนายที่ตีร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารทั้งสองกลุ่มอยู่ 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน

ความเชื่ออำนาจของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดี มีจำนวน 2 ตัว ดังนี้ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และวุฒิ (X_2) ตัวทำนายทั้ง 2 ตัวนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .9565 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนได้ร้อยละ 91.49 หรือมี

อำนาจการทํานายร้อยละ 91.49

ผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีจำนวน 2 ตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงเรียน (X_6) และการบริหารเวลาในการควบคุม (X_{13}) ตัวทํานายทั้ง 2 ตัวไม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สะสมเท่ากับ .9505 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน ได้ร้อยละ 90.35 หรือมีอำนาจการทํานายร้อยละ 90.35

จากการวิเคราะห์อำนาจการทํานายของตัวแปร 19 ตัว ที่สามารถทํานายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีสอดคล้องกัน ในผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจแตกต่างกันทั้ง 2 ลักษณะอยู่ 1 ตัวคือขนาดของโรงเรียน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

จากผลการวิเคราะห์อำนาจการทํานายของปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านบุคลิก บัญชีด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ที่เข้าในการทํานายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าปัจจัยด้านองค์การเป็นตัวทํานายที่ดีที่สุด ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีอำนาจการทํานายลดลงไปตามลำดับ โดยมีปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจการทํานายต่ำสุดทั้งในความเครียดระดับต่างกันและความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์หาอำนาจการทํานายของตัวแปรในปัจจัยแต่ละด้านและตัวแปรรวมทั้งหมด ปรากฏว่ามีตัวแปรย่อยหลายตัวที่เป็นตัวทํานายความเครียดในระดับต่าง ๆ ได้ดี เช่น อายุ วุฒิ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์หาลำดับที่อำนาจการทํานายและการคัดเลือกตัวทํานายที่ดี ก็สามารถหาอำนาจการทํานายตามลำดับของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน และปัจจัยย่อยทั้งหมดที่เข้าในการทํานายความเครียดในภาพรวม และความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ได้เช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 ที่ว่า "ปัจจัยด้านบุคลิก บัญชีด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถทํานายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้"

จากการทดสอบในสมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 5 ดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นว่า ปัจจัยแต่ละปัจจัยและตัวแปรย่อยในปัจจัยแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดรวมและความเครียดแต่ละระดับจะมีอำนาจการทำนายทั้งในความเครียดรวมและความเครียดแต่ละระดับเพียงบางตัวเท่านั้น ดังรายละเอียดที่กล่าวแล้ว

การจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

การหาวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานในขั้นตอนนี้มี 2 ส่วนคือ วิธีการจัดการกับความเครียดที่ได้จากการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการจัดการกับความเครียดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีการจัดการกับความเครียดของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนของการหาวิธีการจัดการกับความเครียดจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

วิธีการจัดการกับความเครียด	จำนวนผู้บริหารที่ใช้			รวม
	เครียดต่ำ	เครียดกลาง	เครียดสูง	
1. กิจการสิ่งทำให้เกิดความเครียด	24	34	176	234
2. ปรับโครงสร้างและระบบการทำงานใหม่	20	34	160	214
3. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	19	48	161	228

ตาราง 36 (ต่อ)

วิธีการกับความเครียด	จำนวนผู้บริหารที่ใช้			รวม
	เครียดต่ำ	เครียดกลาง	เครียดสูง	
4. ปรับปรุงวิธีทำงานใหม่	13	44	163	220
5. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ	26	26	151	203
6. บริหารเวลาให้เหมาะสม	26	47	116	189
7. ลดความเครียดแห่งความเป็นเลิศ	34	28	89	151
8. สนใจเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน	35	25	99	159
9. มอบงานให้คนอื่นทำ	36	39	81	156
10. เปลี่ยนงานใหม่	8	7	31	46
11. หยุดทำงานหรือหนีจากงาน	4	12	25	41
12. พักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมนันทนาการ	28	52	127	107
13. ออกกำลังกาย	22	48	119	189
14. ฝึกสมาธิ	31	33	106	170
15. วิธีอื่น ๆ	12	7	18	37
15.1 เปลี่ยนเรื่องสนทนา	2	1	-	3
15.2 อ่านหนังสือ	2	1	-	3
15.3 เล่าเรื่องขำขัน	2	-	1	3
15.4 ท้าทายตัวเอง	-	1	2	3
15.5 ทำจิตให้ว่าง	-	-	2	2

ตาราง 36 (ต่อ)

วิธีจัดการกับความเครียด	จำนวนผู้บริหารที่ใช้			รวม
	เครียดต่ำ	เครียดกลาง	เครียดสูง	
15.6 วางแผน	-	1	2	3
15.7 ทำงานอดิเรก	1	-	1	2
15.8 หาเพื่อนคุย	1	1	-	2
15.9 การยอมรับ	-	-	2	2
15.10 ทานยา	-	1	3	4
15.11 ฟังดนตรี	2	1	-	3
15.12 เขียนหนังสือ	1	-	2	3
15.13 ท่องเที่ยว	1	-	3	4

จากตาราง 37 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ใช้วิธีจัดการกับความเครียดดังนี้

กลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดต่ำใช้วิธีมอบงานให้คนอื่นทำมากที่สุด วิธีที่ใช้รองลงมาคือการสนใจเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน การลดความคิดแห่งความเป็นเลิศ การฝึกสมาธิ การพักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ตามลำดับ ส่วนวิธีที่ใช้ใช้น้อยคือ การปรับปรุงวิธีทำงานใหม่ การเปลี่ยนงานใหม่ และการหยุดงานหรือหนีจากงาน โดยที่การหยุดงานหรือหนีจากงานเป็นวิธีที่ใช้ใช้น้อยที่สุด

กลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางใช้วิธีพักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมนันทนาการมากที่สุด วิธีที่ำใช้รองลงมาคือ การออกกำลังกาย การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การบริหารเวลาให้เหมาะสม และการปรับปรุงวิธีทำงานใหม่ตามลำดับ ส่วนวิธีที่ใช้น้อยคือ การสนใจเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน การหยุดทำงานหรือหนีจากงาน และการเปลี่ยนงานใหม่ โดยที่การเปลี่ยนงานใหม่เป็นวิธีที่ใช้น้อยที่สุด

กลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูงใช้วิธีกำจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด วิธีที่ำใช้รองลงมาคือ การปรับปรุงวิธีทำงานใหม่ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การปรับโครงสร้างและระบบการทำงานใหม่ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติตามลำดับ ส่วนวิธีที่ใช้น้อยคือ การมอบงานให้คนอื่นทำ การเปลี่ยนงานใหม่ และหยุดงานหรือหนีจากงาน โดยที่การหยุดงานหรือหนีจากงานเป็นวิธีที่ใช้น้อยที่สุด

จะเห็นได้ว่าวิธีจัดการความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ แตกต่างกันไป แต่วิธีที่ใช้น้อยที่สุดนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกัน

สำหรับวิธีจัดการความเครียดแบบอื่น ๆ ที่ใช้ได้แก่ การเปลี่ยนเรื่องสนทนา การอ่านหนังสือ การเล่าเรื่องซ้ำขึ้น การทำใจให้มั่นคง การหาจิตให้ว่าง การวางเฉย การทำงานอดิเรก การหาเพื่อนคุย การยอมรับในสถานการณ์ การทำบุญ การฟังดนตรี การเขียนหนังสือ และการเที่ยว มีการใช้กันอย่างกระจายออกไปในจำนวนไม่มากนัก

2. การจัดการกับความเครียดของผู้เชี่ยวชาญ

ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ถึงการจัดการกับความเครียด การปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายความเครียดระดับต่ำและสูงที่ดีจำนวน 10 ตัว ได้แก่ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน ความกลมเกลียวในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การบริหารเวลาในการควบคุม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากชุมชน การจัดการกับความเครียดของผู้เชี่ยวชาญมีวิธีปฏิบัติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและกรมสามัญศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

2.1 อายุของผู้บริหาร ผู้บริหารควรหาทางสร้างวุฒิภาวะให้กับตนเอง ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีอายุน้อยหากมีวุฒิภาวะสูงก็สามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้ด้วยความมั่นใจ

2.2 วุฒิของผู้บริหาร ควรหาทางเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้า สอบถามผู้รู้หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

2.3 ประสบการณ์ในการบริหาร ผู้บริหารควรสร้างเสริมประสบการณ์ให้มากขึ้น จะช่วยให้ทำงานด้วยความมั่นใจ โดยอาจจะศึกษาจากผู้รู้หรือศึกษาดูงานใน โรงเรียนอื่น เป็นต้น

2.4 ขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาด กลาง จะต้องพยายามทำงานให้ดีที่สุดภายใต้สภาพที่เป็นอยู่ และอย่าได้เปรียบเทียบกับ โรงเรียนอื่นที่ใหญ่กว่าและมีความพร้อมมากกว่า

2.5 ความคลุมเครือในบทบาท ผู้บริหารจะต้องศึกษาบทบาทภาระกิจและ แนวทางในการปฏิบัติงานให้เข้าใจอย่างดี

2.6 ความขัดแย้งในบทบาท ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าในแต่ละสถานการณ์ นั้น มีบทบาทใดที่เด่นที่สุด หรือสำคัญที่สุด แล้วเลือกปฏิบัติในบทบาทนั้น

2.7 การบริหารเวลาในการควบคุม ผู้บริหารจะต้องรู้จักบริหารเวลาและ ปฏิบัติภาระกิจตามเวลาอย่างเหมาะสม

2.8 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์อันดี และแสวงหาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2.9 การสนับสนุนจากครอบครัว ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจกับสมาชิก ในครอบครัว และแบ่งเวลาให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม

2.10 การสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ช่วยเหลือชุมชน และดึงชุมชนให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

สรุปวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้มานั้น 3 ส่วนคือ ได้จาก การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้จากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้จากการ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายละเอียดดังกล่าวแล้วข้างต้น มาสังเคราะห์เพื่อหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม ได้วิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. อายุของผู้บริหาร ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย มีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่มีอายุน้อยดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวุฒิภาวะให้เกิดขึ้นกับตนเอง แม้ว่าตนเองจะมีอายุน้อย หากมีวุฒิภาวะสูงก็จะปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับผู้ที่มีอายุมาก

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับตนเอง โอกาสผิดพลาดในการทำงานก็จะน้อยลง

2. วุฒิของผู้บริหาร ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นโดยวิธีการต่าง ๆ คือ

2.1 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้า อบรมสัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น

2.2 ปรึกษารือกับผู้รู้

3. ประสบการณ์ของผู้บริหาร ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยดังนี้

3.1 ปรึกษารือหรือแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า

3.2 ศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นเพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่แปลกใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในโรงเรียนตนเองได้

4. ขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ดังนี้

4.1 ควรทำงานให้ดีที่สุดที่สุดในสภาพที่เป็นอยู่

4.2 ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานตามความเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

4.3 ไม่ควรเปรียบเทียบโรงเรียนเรากับโรงเรียนอื่นที่มีขนาดใหญ่และมีความพร้อมมากกว่า

5. ความคลุมเครือในบทบาท ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารที่มีความคลุมเครือในบทบาทมากมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีความคลุมเครือในบทบาทน้อย มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่มีความคลุมเครือในบทบาทมากดังนี้

5.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจบทบาท หักใจของตนเองอย่างชัดเจน

5.2 ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจระเบียบ กฎเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

6. ความขัดแย้งในบทบาท ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในบทบาทมากมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในบทบาทน้อย มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในบทบาทมาก ดังนี้

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดี

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพิจารณาว่าในแต่ละสถานการณ์นั้นบทบาทใดที่เด่นหรือสำคัญที่สุด แล้วเลือกปฏิบัติในบทบาทนั้น

7. การบริหารเวลาในการควบคุม ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมมาก มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมน้อยดังนี้

7.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องวางแผนในการใช้เวลา

7.2 ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำกิจกรรมโดยใช้เวลาอย่างเหมาะสม

8. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทาง

สังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อยดังนี้

- 8.1 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 8.2 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงความมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน
- 8.3 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

9. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อยดังนี้

- 9.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความเข้าใจกับสมาชิกในครอบครัว
- 9.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นในครอบครัว
- 9.3 ผู้บริหารโรงเรียนต้องแบ่งเวลาให้แก่ครอบครัวอย่างเหมาะสม

10. การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนมาก มีข้อเสนอแนะในการจัดการกับความเครียดสำหรับผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนน้อยดังนี้

- 10.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์อันดี และช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชน
- 10.2 ผู้บริหารโรงเรียนต้องดึงชุมชนให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

โรงเรียน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาถึงความเครียดของผู้บริหาร บัณฑิตที่สัมพันธ์กับความเครียดและหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการปรับปรุงตนเองของผู้บริหารโรงเรียนและไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษา กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา บัณฑิตแรกคือบัณฑิตด้านบุคลิก ประกอบด้วยตัวแปร (1) อายุ (2) วุฒิ (3) ประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพ (5) ความเชื่อทางจิต บัณฑิตที่ 2 คือ บัณฑิตด้านองค์การ ประกอบด้วยตัวแปร (1) ขนาดของโรงเรียน (2) ความคลุมเครือในบทบาท (3) ความขัดแย้งในบทบาท (4) บทบาทที่มากเกินไป (5) การบริหารเวลาด้านการวางแผน (6) การบริหารเวลาด้านการจัดองค์การ (7) การบริหารเวลาด้านการสั่งการ (8) การบริหารเวลาด้านการควบคุม (9) การบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร (10) การบริหารเวลาด้านการตัดสินใจ บัณฑิตที่ 3 คือ บัณฑิตด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยตัวแปร (1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน (2) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (3) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (4) การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน สำหรับตัวแปรตามคือ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในปีการศึกษา 2536 จำนวน 632 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน

317 คน โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้บริหารโรงเรียนตอบ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับขั้นตอนในการหาวิธีจัดการกับความเครียด ได้ดำเนินการ โดยเอาผลจากการศึกษาวิธีจัดการกับความเครียดจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เอาผลจากการ ศึกษาวิธีจัดการกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเอาผลจาก ข้อเสนอแนะวิธีจัดการกับความเครียดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์เพื่อหา วิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความเครียดและปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของ การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่าปัจจัยใดทำให้เกิดความเครียดมากหรือน้อยเกินไป
3. เพื่อหาวิธีการจัดกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และตอนที่ 2 เป็นการศึกษาหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อันได้แก่ ครูใหญ่

อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกโรงเรียน ในปีการศึกษา 2536 จำนวน 632 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นประชากรทั้งหมดแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยทำการสุ่มร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาด มีผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

งานการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเครื่องมือนี้แบ่งออกเป็น 8 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านบุคคลและลักษณะของโรงเรียน ได้แก่ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดบุคลิกภาพด้วยตนเอง (Type A - Type B Self Test) ของบอร์ทเนอร์ (Bortner, 1966: 87 - 91) จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามนี้เพียงแต่แยกประเภทบุคคลจึงไม่พาคำความเชื่อมั่น

ส่วนที่ 3 แบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนของ จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามนี้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .890

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร เป็นแบบวัดลักษณะบทบาทของผู้บริหาร 3 ด้านคือ ความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 10 ข้อ ความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 14 ข้อ และบทบาทที่มากเกินไป จำนวน 13 ข้อ รวมทั้งหมด 37 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบวัดลักษณะบทบาทของ ริซโซ เฮาส์ และ เลิทซ์แมน (Rizzo, House and Lirtzman, 1970)

เบียร์ วอลช์ และ ทาเบอร์ (Beehr, Walsh and Taber. 19766) ชวาบ และ อิวานิค (Schwab and Ivanick. 1982) แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .809

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลา ใช้แบบวัดเทคนิคการบริหารเวลา ของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) โดยมุ่งวัดระดับของการใช้เวลาในการบริหารงาน 6 ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .852

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ไชเมท และคนอื่น ๆ (Zimet and others. 1988 : 30 - 41) เพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และ ชุมชนด้านละ 4 ข้อ รวม 16 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .912

ส่วนที่ 7 แบบวัดความเครียดในการทำงาน แบบวัดนี้มี 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวัดความเครียดจากความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดความเครียดของ เกรลเลอร์ และ พาร์สันส์ (Greller and Parsons. 1988 : 1051 - 1065) จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นการวัดความเครียดจากความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงานของ คาห์น วูล์ฟ ควินน์ และ สโนค (Kahn, Wolfe, Quinn and Snoek) จำนวน 15 ข้อ แบบวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .828

ส่วนที่ 8 แบบสอบถามวิธีจัดการกับความเครียด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 15 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนนำไปให้ผู้วิจัยได้ทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองกับผู้บริหารจากกรมอาชีวศึกษา กรมศิลปากร และกรมพลศึกษา ที่เข้าอบรมผู้บริหารระดับสูง ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่จิง จังหวัดนครปฐม จำนวน 109 คน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอนดังกล่าวแล้ว

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์หนังสือจากผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ในการเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ช่วยแจกแบบสอบถามให้ แล้วให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้ จากนั้นผู้วิจัยจึงเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทั้งแบบทางเดียวและสองทาง สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ตอนที่ 2 การหาวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

การหาวิธีจัดการกับความเครียดจัดทำโดย นำผลสรุปวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจากข้อมูลแบบสอบถาม วิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง และนำข้อเสนอแนะวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการและนักปฏิบัติงานมาสังเคราะห์เป็นแนวทางจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ซึ่งจะมีรายละเอียดอยู่ในขั้นตอนการอภิปรายผล

สรุปผล

การนำเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป และสรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการวิจัยโดยทั่วไป

1.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 16 จังหวัด ในปีการศึกษา 2536 คือ ขอนแก่น เลย หนองคาย สกลนคร กาฬสินธุ์ นครพนม มหาสารคาม บัณฑิต ร้อยเอ็ด อุบลราชธานี มุกดาหาร ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 632 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 250 โรงเรียน (ร้อยละ 39.6) โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 281 โรงเรียน (ร้อยละ 44.4) โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 101 โรงเรียน (ร้อยละ 16.0) และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 317 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 125 โรงเรียน (ร้อยละ 39.4) โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 141 โรงเรียน (ร้อยละ 44.5) โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 51 โรงเรียน (ร้อยละ 16.1) เมื่อจัดเก็บข้อมูลแล้วได้ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 312 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 123 คน โรงเรียนขนาดกลาง 139 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 50 คน

1.2 สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของตัวแปรต้นที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 312 คน เป็นผู้บริหารที่มีอายุน้อย 153 คน (ร้อยละ 49) มีอายุมาก 159 คน (ร้อยละ 51) มีวุฒิปริญญาตรี 238 คน (ร้อยละ 76.3) วุฒิปริญญาโท 74 คน (23.7) ไม่มีวุฒิปริญญาเอก เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย (ต่ำกว่า 9 ปี) จำนวน 148 คน (ร้อยละ 47.4) มีประสบการณ์ในการบริหารมาก (ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป) จำนวน 164 คน (ร้อยละ 52.6) เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A จำนวน 246 คน (ร้อยละ 78.8) บุคลิกภาพแบบ B 66 คน (ร้อยละ 21.2) เป็นผู้บริหารที่มี

ความเชื่ออำนาจภายในตน 156 คน (ร้อยละ 50.0) มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน 156 คน (ร้อยละ 50.0) สำหรับปัจจัยด้านองค์การนั้น ผู้บริหารมีความคลุมเครือในบทบาทมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 4.77$) และมีความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่มากเกินไปใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.81$ และ 3.42 ตามลำดับ) ในการบริหารเวลาผู้บริหารใช้เวลาในการสั่งการ การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมในระดับใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 5.12, 5.05, 5.04$ และ 4.97 ตามลำดับ) ใช้เวลาในการวางแผนและการตัดสินใจในระดับรองลงไปใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.77$ และ 4.55 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้น ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงที่ใกล้เคียงกันจากชุมชน และจากครอบครัว ($\bar{X} = 4.92$ และ 4.90 ตามลำดับ) ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยลงไป ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.25$ และ 1.65)

1.3 สภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 312 คน แล้วปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดระดับต่ำจำนวน 41 คน (ร้อยละ 13.2) มีความเครียดระดับกลางจำนวน 60 คน (ร้อยละ 19.2) มีความเครียดในระดับสูงจำนวน 211 คน (ร้อยละ 67.6) เมื่อพิจารณาตามลักษณะความแตกต่างด้านบุคคลแล้ว ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อยมีความเครียดระดับสูง ที่มีอายุนมากมีความเครียดระดับกลาง ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดระดับสูง ที่มีวุฒิปริญญาโทมีความเครียดระดับกลาง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยมีความเครียดระดับสูง ที่มีประสบการณ์การบริหารมากมีความเครียดระดับปานกลาง (ดูรายละเอียดจากตาราง 9) และเมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนแล้วปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความเครียดในระดับสูง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ

2. สรุปผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความเครียดในระดับแตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ด้านอายุ พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่มีอายุน้อยมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีอายุมากมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านวุฒิ พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิแตกต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านประสบการณ์การบริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย มีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากมีความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านบุคลิกภาพ พบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพทั้งแบบ A และแบบ B ต่างก็มีความเครียดในระดับสูง

2.1.5 ด้านความเชื่อตนเอง พบว่าผู้บริหารที่มีความเชื่อตนเองต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีความเชื่อตนเองทั้งภายในและภายนอกตนเองก็มีความเครียดในระดับสูง เช่นเดียวกัน

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มี อายุ วุฒิ และประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน

2.2 ขนาดของโรงเรียนกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความเครียดในระดับสูง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่แล้วจะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมแต่ละขนาดตามลักษณะความแตกต่างด้านบุคคลแล้วพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันที่มีวุฒิและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันมีความเครียดในระดับแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีวุฒิแตกต่างกันมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีวุฒิแตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีประสบการณ์การบริหารงานมากหรือน้อยก็มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์มาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสบการณ์มากและน้อยก็มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์น้อยด้วย

2.3 การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในระดับที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานดังนี้

เมื่อพิจารณาตามระดับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในระดับแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับ .05

เมื่อพิจารณาตามระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากครอบครัว และจากชุมชนน้อยมีแนวโน้มว่าจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก

แต่เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลทั้ง 4 กลุ่มในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความเครียดอยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับสูงทั้งหมด

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ และตัวแปรในแต่ละปัจจัยกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ปรากฏดังนี้

2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด ปรากฏว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโดย ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันสูงถึง .95 รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคล ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร

2.4.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ปรากฏว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง และมีความสัมพันธ์รองลงมากับความเครียดระดับกลาง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดระดับต่ำ ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดระดับต่ำและระดับกลาง ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้น มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์รองลงมากับความเครียดระดับกลาง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดระดับสูง

2.4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกัน ปรากฏว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันทุกลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันสูงถึง .96 สำหรับปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันเกือบทุกลักษณะ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันทุกลักษณะ

2.4.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ปรากฏว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันจากทุกกลุ่ม ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวน้อยเท่านั้น แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น

2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัยกับความเครียดในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวม พบว่าอายุและประสบการณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวมนี้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ปรากฏว่า อายุของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางและกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง ประสบการณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทุกระดับ

2.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวม พบว่าขนาดของโรงเรียน การบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร การบริหารเวลาด้านการสั่งการ และการบริหารเวลาด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์สูงมาก ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวมนี้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ปรากฏว่าขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ใน

ทางลบกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางและกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง ส่วนตัวแปรอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ ทุกระดับ

2.4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารในกลุ่มรวม บ่งชี้ว่าตัวแปรทุกตัวในปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ก็บ่งชี้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารทุกระดับ

2.5 อำนาจการทำนายของตัวแปรในแต่ละปัจจัยและตัวแปรทั้ง 19 ตัวที่มีต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

2.5.1 อำนาจการทำนายของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัวที่มีต่อความเครียดของผู้บริหารที่มีระดับแตกต่างกัน พบว่าความเครียดระดับต่ำนั้น ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจในการทำนายสูงสุดแตกต่างจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจการทำนายไม่แตกต่างกัน สำหรับความเครียดระดับกลางและระดับสูงนั้น ปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจในการทำนายแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านองค์การมีอำนาจในการทำนายสูงสุดของความเครียดทั้งสองระดับ ปัจจัยด้านบุคคลมีอำนาจในการทำนายต่ำสุด สำหรับความเครียดระดับกลาง และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจทำนายต่ำสุด สำหรับความเครียดระดับสูง สำหรับตัวแปรทั้ง 19 ตัวนั้น มีอำนาจในการทำนายความเครียดระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง ได้ร้อยละ 73.58, 76.81 และ 95.28 ตามลำดับ

2.5.2 อำนาจการทำนายของปัจจัย 3 ด้าน และตัวแปร 19 ตัวที่มีต่อความเครียดของบุคคลที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยแต่ละด้านมีอำนาจในการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันได้แตกต่างกันทุกลักษณะ

ยกเว้นสำหรับความความเครียดของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจในการทำนายไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันทุกลักษณะได้สูงสุดคือ ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจในการทำนายต่ำสุดในทุกลักษณะ สำหรับตัวแปรทั้ง 19 ตัวมีอำนาจในการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันทุกลักษณะอยู่ระหว่าง 89.72 ถึง 93.40 โดยมีอำนาจในการทำนายสูงสุดสำหรับความเครียดของผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท และมีอำนาจในการทำนายต่ำสุดสำหรับความเครียดของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก

2.6 ลำดับที่อำนาจการทำนายของตัวทำนายและการคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด

จากการวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

(Step - Wise Multiple Regression Analysis) พบว่า

2.6.1 ลำดับที่อำนาจการทำนายและการคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจาก

ปัจจัย 3 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านเป็นตัวทำนายที่ดีโดยเรียงลำดับตัวทำนายที่มีอำนาจที่ดีที่สุดตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยทั้ง 3 ด้านเท่ากับ .5433 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดได้ร้อยละ 29.52 หรือสามารถทำนายความเครียดได้ร้อยละ 29.52

เมื่อพิจารณาลำดับที่อำนาจการทำนายของปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่ใช้ทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ พบว่าไม่มีปัจจัยด้านใดที่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางที่ดีมี 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูงที่ดีมี 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

2.6.2 ลำดับที่อำนาจการทํานาย และการคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุด จากตัวแปรในปัจจัยแต่ละด้าน พบว่าในปัจจัยด้านบุคคล มีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายความเครียด ที่ดีอยู่ 3 ตัว เรียงลำดับจากตัวทํานายที่ดีที่สุดคือ ประสิทธิภาพการบริหาร อายุ และวุฒิ ตัวแปรทั้งสามนี้สามารถทํานายความเครียดได้ร้อยละ 30.43 ในปัจจัยด้านองค์การ มีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายความเครียดที่ดีอยู่ 2 ตัว เรียงลำดับจากตัวทํานายที่ดีที่สุดคือ ขนาดของโรงเรียน และการบริหารเวลาด้านการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรสองตัวนี้สามารถทํานายความเครียดได้ร้อยละ 90.42 ส่วนในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ไม่มีตัวแปรตัวใดที่เป็นตัวทํานายความเครียดที่ดี

เมื่อพิจารณาลำดับที่อำนาจการทํานายและการคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุดจากตัวแปรใน ปัจจัยแต่ละด้านที่ใช้ทํานายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ พบว่าในการ ทํานายความเครียดระดับต่ำ มีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีในแต่ละปัจจัยดังนี้ ในปัจจัยด้าน บุคคลไม่มีตัวแปรใดที่เป็นตัวทํานายที่ดี ในปัจจัยด้านองค์การมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดี 1 ตัวคือ การบริหารเวลาในการควบคุม และในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานาย ที่ดี 3 ตัวเรียงตามลำดับคือ การสนับสนุนจากชุมชน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ การสนับสนุนจากครอบครัว ในการทํานายความเครียดระดับกลาง มีตัวแปรที่เป็นตัวทํานาย ที่ดีในแต่ละปัจจัยดังนี้ ในปัจจัยด้านบุคคลมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดี 1 ตัว คืออายุ ในปัจจัย ด้านองค์การมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดี 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน ในปัจจัยด้านการ สนับสนุนทางสังคมมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดี 1 ตัวคือ การสนับสนุนจากครอบครัว และใน การทํานายความเครียดระดับสูง มีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดีในแต่ละปัจจัยดังนี้ ในปัจจัยด้าน บุคคลมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดี 1 ตัวคือ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ในปัจจัยด้าน องค์การมีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายที่ดี 3 ตัวเรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียน ความ ควบคุมเรือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท แต่ในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมไม่มี ตัวแปรใดที่เป็นตัวทํานายที่ดี

2.6.3 ลำดับที่อำนาจการทํานายและการคัดเลือกตัวทํานายที่ดีที่สุดจาก ตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว พบว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทํานายความเครียดของผู้บริหารที่ดีอยู่ 2 ตัว

เรียงตามลำดับดังนี้คือ ขนาดของโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ตัวแปรทั้งสองนี้สามารถทำนายความเครียดได้ร้อยละ 90.42

เมื่อพิจารณาลำดับที่อำนาจการทำนาย และการคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้ง 19 ตัว ที่มีต่อความเครียดในระดับต่าง ๆ ของผู้บริหาร พบว่าในการทำนายความเครียดระดับต่ำมีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดี 3 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้ การบริหารเวลาในการควบคุมวุฒิของผู้บริหาร และอายุของผู้บริหาร ตัวแปรทั้งสามนี้สามารถทำนายความเครียดได้ร้อยละ 33.55 ในการทำนายความเครียดระดับกลางมีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดี 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน ตัวแปรตัวนี้ทำนายความเครียดได้ร้อยละ 72.97 และในการทำนายความเครียดระดับสูง มีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดี 3 ตัวเรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงเรียน ความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ตัวแปรทั้งสามนี้สามารถทำนายความเครียดได้ร้อยละ 95.02

2.6.4 ลำดับที่อำนาจการทำนาย และการคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดจากตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกัน พบว่าตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันที่ดีมีดังต่อไปนี้ ผู้บริหารที่มีอายุน้อยมีตัวทำนายที่ดี 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีอายุมากมีตัวทำนายที่ดี 3 ตัวเรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนจากชุมชน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีตัวทำนายที่ดี 2 ตัวเรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียน และการบริหารเวลาในการควบคุม ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทมีตัวทำนายที่ดี 2 ตัว เรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียนและความเชื่ออำนาจ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีตัวทำนายที่ดี 2 ตัวเรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียนและการบริหารเวลาในการควบคุม ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีตัวทำนายที่ดี 2 ตัวเรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียนและการบริหารเวลาในการสื่อสาร ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ B มีตัวทำนายที่ดีเพียง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน สำหรับผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีตัวทำนายที่ดี 2 ตัว เรียงตามลำดับคือ

ขนาดของโรงเรียน และวุฒิของผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีตัวทนาย
ที่ดี 2 ตัวเรียงตามลำดับคือ ขนาดของโรงเรียน และการบริหารเวลาในการควบคุม จากการ
วิเคราะห์นี้จะเห็นได้ว่า ในตัวแปรทั้ง 19 ตัว มีตัวแปรที่เป็นตัวทนายความเครียดของผู้บริหาร
ที่มีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันที่ดีที่สุดรวมกันอยู่ 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 "ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคลิกแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน"

ผล ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคลิกแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ✓

สมมติฐานที่ 2 "ถ้าหากมีปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความ
เครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

ผล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน
ในระดับแตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ✓

สมมติฐานที่ 3 "ถ้าหากมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารมีความ
เครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน"

ผล การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล 3 กลุ่มคือ จากผู้ได้บังคับบัญชา
จากครอบครัว และจากชุมชนในระดับแตกต่างกัน มีแนวโน้มว่า
ผู้บริหารจะมีความเครียดแตกต่างกันและการสนับสนุนทางสังคมจาก
เพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ผู้บริหารมีความเครียดต่างกัน ผลการ
วิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน ✓

สมมติฐานที่ 4 "ปัจจัยด้านบุคลิก ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุน
ทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน"

ผล บัณฑิตทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งตัวแปรย่อยในแต่ละบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะมีความเครียดในระดับใด และมีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันอย่างไร ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 "บัณฑิตด้านบุคลิก บัณฑิตด้านองค์การ และบัณฑิตด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้"

ผล บัณฑิตทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งตัวแปรย่อยในบัณฑิตแต่ละด้านสามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าผู้บริหารจะมีความเครียดระดับใดหรือมีลักษณะด้านบุคลิกแตกต่างกันอย่างไร ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะอภิปรายใน 2 ลักษณะคือ (1) อภิปรายตามกรอบความคิดของการวิจัย (2) อภิปรายตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดการวิจัย

1.1 บัณฑิตและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บัณฑิตและตัวแปรที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัย และมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กล่าวคือ

1.1.1 การพิจารณานางบัณฑิตแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาโดยรวมมีบัณฑิตที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 2 กลุ่มคือ บัณฑิต

ด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ แม้ว่าผู้บริหารจะมีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม (ตาราง 25 และตาราง 27) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดูบริน (Dubrin. 1984 : 165 - 172) ที่ว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความคิดของ ไอแวนเซวิช และ แมตเตอสัน (Ivancevich and Matterson. 1987 : 372) ที่ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ปัจจัยภายในองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สจ๊วต (Steward. 1987 : 3923 - A) ที่พบว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียด และงานวิจัยของ ฟอสเตอร์ (Foster. 1987 : 265 - A) ที่พบว่าปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ภาระงาน และการบริหารเวลา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียด

แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับความเครียดระดับต่าง ๆ แล้ว พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดทุกปัจจัย โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะแตกต่างกันไป คือ ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดระดับสูงมากที่สุด ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเครียดระดับกลาง และระดับสูงมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดระดับต่ำและระดับกลางมากที่สุด (ตาราง 26) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1984 : 509 - 521) ที่ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮัลล์ (Hull. 1984 : 2331 - A) วิกกินส์ (Wiggins. 1988 : 120 - 125) และทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232 - A) ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

1.1.2 การพิจารณาตัวแปรในแต่ละปัจจัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ในปัจจัยด้านบุคคล ตัวแปร

ด้านอายุของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลางและสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steers. 1984 : 509 - 521) และแนวคิดของ ไอแวนเซวิช และ แมตเตอสัน (Ivancevich and Matteson. 1987 : 372) ที่เห็นว่า อายุ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮัลล์ (Hull. 1984 : 2331 - A) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อย และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก งานวิจัยของ อิริคสัน (Erickson. 1986 : 1844 - A) ที่พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแปรเปลี่ยนไปตาม อายุ และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร และงานวิจัยของ ลาแวนท์ (Lavant. 1990 : 2732 - A) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนวัยกลางคนมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าวัยอื่น และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากขึ้น จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานน้อยลง

ในมัจฉัยด้านองค์การ พบว่าตัวแปรด้านขนาดของโรงเรียน การบริหารเวลาด้านการสั่งการ การบริหารเวลาด้านการควบคุม และการบริหารเวลาด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1981 : 488) ที่ว่าปัจจัยด้านงานคือการบริหารเวลาทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮัลล์ (Hull. 1984 : 2331 - A) และ สจ๊วต (Steward. 1987 : 3923 - A) ที่พบว่าขนาดของโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยของ ไรท์ (Wright. 1987 : 804 - A) และ ฟอสเตอร์ (Foster. 1987 : 265 - A) พบว่าการบริหารเวลา เช่น การทำงานให้ทันตามเวลา การควบคุม การสั่งการ การประชุมที่บ่อยเกินไป การติดต่อสื่อสาร และการะงานที่มากเกินไป เป็นเหตุที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้น พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร ส่วนการสนับสนุนจากกลุ่มอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะไม่สอดคล้องกับกรอบความคิดในการวิจัยทั้งหมด โดยมีตัวแปรย่อยบางตัวในปัจจัยบางด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ วุฒิ นुकฤิภาพ ความเชื่ออำนาจ การบริหารเวลา และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยบางเรื่อง เช่น ผลการวิจัยของ บิชอป (Bishop. 1987 : 2383 - A) ที่พบว่าปัจจัยด้านชีวสังคมบางด้าน เช่น วุฒิ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน งานวิจัยของ เซลลาตี (Selaty. 1987 : 1170 - A) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ ชาง (Chang. 1990 : 2718 - A) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ แอทกินส์ (Atkins. 1990 : 1452 - A) ที่พบว่าเทคนิคการบริหารเวลาไม่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ เลวิส (Lewis. 1990 : 215 - A) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา นुकกลนหน่วยงาน ครอบครัว และนุกกลนอกหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ปัจจัยและตัวแปรที่มีอำนาจการทํานายที่ดีต่อความเครียดของผู้บริหาร

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่นำมาศึกษานี้ มีอำนาจการทํานายความเครียดของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน โดยมีอำนาจการทํานายที่ดีเรียงตามลำดับคือ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม เมื่อพิจารณาถึงอำนาจการทํานายของตัวแปรย่อยในปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อความเครียดของผู้บริหาร โดยส่วนรวมและผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่าง ๆ พบว่า ประสบการณ์ อายุ วุฒิ ขนาดของโรงเรียน ความกลมเกลือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การบริหารเวลาในการควบคุม

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากชุมชน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดี

เมื่อพิจารณาอำนาจการทำนายของตัวแปรย่อยที่ศึกษาทั้ง 19 ตัว ในกลุ่มรวมแล้วพบว่าตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดอยู่ 2 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน และการบริหารเวลาด้านการควบคุม และเมื่อแยกวิเคราะห์ถึงอำนาจการทำนายของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อความเครียดของกลุ่มผู้บริหารในระดับต่าง ๆ แล้วพบว่ามีตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความเครียดที่ดีดังนี้ อายุ วุฒิ และการบริหารเวลาในการควบคุม เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดต่ำ ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง ขนาดของโรงเรียน ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นพบว่า ความเครียดในระดับต่ำและระดับสูง เป็นระดับความเครียดที่ทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน ผลงานขาดคุณภาพ จากการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดทั้งสองระดับอยู่ 10 ตัวคือ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท การบริหารเวลาในการควบคุม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากชุมชน ผู้วิจัยจึงอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นตัวทำนายที่ดีตามลำดับดังนี้

1.2.1 ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความเครียดระดับต่าง ๆ ที่ดีที่สุดไม่ว่าจะวิเคราะห์อำนาจการทำนายจากตัวแปรในแต่ละปัจจัยหรือวิเคราะห์อำนาจการทำนายจากตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 19 ตัวที่มีต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งในกลุ่มความเครียดระดับต่าง ๆ หรือในความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกัน ขนาดของโรงเรียนก็เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายดีกว่าตัวแปรอื่นทั้งหมด

การที่ขนาดของโรงเรียนมีอำนาจการทำนายความเครียดสูงเช่นนี้เนื่องมาจาก ขนาดของโรงเรียน
 นี้สัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่หลายตัว โดยขนาดของ
 โรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้ถึง ที่ตั้ง จำนวนครู จำนวนนักเรียน อาคารสถานที่ งบประมาณ
 วัสดุอุปกรณ์ การคมนาคม สภาพแวดล้อม ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบของขนาดโรงเรียนเหล่านี้
 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความรู้สึกของผู้บริหารโรงเรียนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร
 โรงเรียนขนาดเล็กจะมีสิ่งเหล่านี้ในจำนวนจำกัดมาก ผู้บริหารจึงเกิดความเครียดสูง นอกจาก
 นี้ขนาดของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ทำให้เกิดความเครียดอีกหลายตัว เช่น
 อายุของผู้บริหาร การบริหารเวลาในการสั่งการ การบริหารเวลาในการควบคุม การบริหาร
 เวลาในการติดต่อสื่อสาร จึงทำให้อำนาจการทำนายของขนาดโรงเรียนในการทำนายความ
 เครียดเพิ่มสูงขึ้นมาก (ตาราง 32 ถึงตาราง 36) จากการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหาร
 โรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง แต่ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง
 2 ขนาดก็มีความเครียดระดับสูง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ เป็น
 ที่น่าสังเกตว่าความเครียดในระดับต่ำมีการกระจายมากกว่าความเครียดระดับสูง ซึ่งแสดงว่า
 เห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำมีความเครียดที่แตกต่างกันมาก แต่ผู้บริหารที่มีความ
 เครียดสูงมีความเครียดในระดับที่ไม่ค่อยแตกต่างกัน (ตาราง 11) ไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียน
 จะมีลักษณะด้านบุคคลแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางก็มี
 ความเครียดระดับสูง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดระดับต่ำ (ตาราง 14)
 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอสเตอร์ (Foster. 1987 : 265 - A) และของ ซิมมอนส์
 (Simmons. 1991 : 381 - A) ที่พบว่า ขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อความเครียดในการ
 ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าผู้บริหาร
 โรงเรียนขนาดใหญ่ แต่จากการศึกษาของ ฮัลล์ (Hull. 1984 : 2331 - A) พบว่า
 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งขัดแย้งกับ
 ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่ในต่างประเทศมีความซับซ้อนมาก
 บริหารยาก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จึงเกิดความเครียดสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ใน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สภาพของความเครียดที่พบดังกล่าวนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ขาดความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ขาดแคลนบุคลากร ผู้บริหารต้องทำงานหลายหน้าที่ ขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์และสาธารณูปโภค อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย โรงเรียนตั้งอยู่ในชนบทห่างไกล ขาดความมั่นใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นแรงกดดันที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอสเตอร์ (Foster, 1987 : 265 - A) ดังนั้นรัฐจึงควรจัดสรรอัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ จัดสรรงบประมาณด้านวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งสาธารณูปโภคให้กับโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีนักเรียนน้อย มีรายได้น้อย ไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ให้ได้รับงบประมาณมากขึ้น รวมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม นอกจากนี้รัฐจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในชนบท โดยการส่งเสริมสวัสดิการ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

1.2.2 ประสิทธิภาพในการบริหาร

ประสิทธิภาพในการบริหารเป็นตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลที่มีอำนาจการทำงานที่ดีกว่าตัวแปรอื่น ๆ ในปัจจัยด้านนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตัวทำนายความเครียดที่ดีของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง (ตาราง 33) จากการวิเคราะห์ยังพบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารน้อย (เป็นผู้บริหารน้อยกว่า 9 ปี) มีความเครียดในระดับสูง ส่วนผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารมากมีความเครียดในระดับปานกลาง โดยที่ความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับปานกลางมีการกระจายมากกว่าผู้ที่มีความเครียดระดับสูง (ตาราง 9) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮัลล์ (Hull, 1984 : 2331 - A) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า

ประสิทธิภาพในการบริหารงานทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ถึงแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถนำประสบการณ์มาช่วยในการทำงานได้ เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ

ในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถนำวิธีการแก้ปัญหาเดิมมาแก้ปัญหาได้หากปัญหานั้นอยู่ในสภาพเดิมหรือปรับปรุงแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ใดให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหากสภาพปัญหานั้นได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก จะยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น (Oneal. 1987 : 320) จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการบริหารทำให้ผู้บริหารเกิดมีน้ำใจและความคล่องตัวในการทำงาน อันจะช่วยลดความกดดันในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงานก็ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลาแวนท์ (Lavant. 1990 : 2732 - A) ซึ่งพบว่าเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารมีความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

ดังนั้นกรมสามัญศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากขึ้นโดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานมากขึ้น นอกจากนี้ควรให้มีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารตามเวลา และสภาพที่เหมาะสม เพราะการย้ายที่ทำงานเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานอีกลักษณะหนึ่ง (พนอม แก้วกาเกิด. 2531 : 3)

1.2.3 วุฒิของผู้บริหาร

วุฒิของผู้บริหารเป็นตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำนายที่ดีจากตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวแล้วพบว่า วุฒิต่างทางการศึกษาของผู้บริหาร เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่ทำนายความเครียดที่ดีของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ

วุฒิต่างทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารยังมีความรู้สูง ยิ่งมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 70 - 71) พบว่า วุฒิต่างทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน มีผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานในโรงเรียน และจากงานวิจัยของ เพนเดิ้ลีย์ (Pendley. 1985 : 9 - A) พบว่าวุฒิต่างทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้

เพรสเซล (Pressel. 1986 : 1516 - A) ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จปริญญาเอกจะให้ความอบอุ่นกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง แรงกดดันต่าง ๆ อันนำไปสู่ความเครียดก็จะลดน้อยลง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารก็จะลดลงตามไปด้วย จากงานวิจัยของ ลาแวนท์ (Lavant. 1988 : 2732 - A) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท และปริญญาเอก

เมื่อวุฒิทางการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นรัฐจึงควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปรับปรุงคุณสมบัติของตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

1.2.4 อายุของผู้บริหาร

อายุของผู้บริหารเป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยด้านบุคคลที่มีอำนาจการทำนายที่ดีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของตัวแปรทั้ง 19 ตัวแล้ว อายุของผู้บริหารก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่เป็นตัวทำนายที่ดีตัวหนึ่งของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ (ตาราง 35)

การเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ในสายงานบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของ ก.ค. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 51- 71) ได้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ไว้หลายอย่าง เช่น ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 7 จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จะเห็นได้ว่าคุณสมบัติอย่างหนึ่งของคนที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องมีประสบการณ์ในการทำมาก่อนหรือมีอายุมากขึ้นนั่นเอง ดังนั้นอายุของผู้บริหารก็เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความสุขรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะช่วยลดความกดดันจากปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลงและทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดลงไปด้วย จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาในมลรัฐเท็กซัส ของ ฮิลล์ (Hu11. 1984 : 2331- A) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี และจากการศึกษาของ เกอนิน (Quenin. 1985 : 2119 - A) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเครียดกว่าผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

เมื่ออายุมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นในการพิจารณาผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จึงควรพิจารณาอายุของบุคคลนั้นประกอบด้วย นอกจากนี้ในการพิจารณาโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาอายุของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับขนาดของโรงเรียนด้วย

1.2.5 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม และเป็นตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความเครียดที่ดีที่สุดในปัจจุบันด้านนี้ เมื่อวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายความเครียดของตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 19 ตัวแล้ว พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอำนาจการทำนายความเครียดที่ดีของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดต่ำ

การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว หรือจากชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีที่พึ่ง มีที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน แต่ถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้แล้วความเครียดจะเกิดขึ้น (Sarason and others. 1987 : 813 - 831) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีคนช่วยเหลือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด และช่วยควบคุมปัญหาต่าง ๆ ได้ (Kobasa and Pucetti. 1983 : 839 - 850) แกนสเตอร์ และคนอื่น ๆ (Ganster and others. 1986 : 105) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความกดดันด้านต่าง ๆ ในการทำงาน และจากการวิจัยของ ทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232 - A) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมในระดับต่ำจากเพื่อนผู้บริหาร และจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดมากกว่า

การสนับสนุนในระดับต่ำจากครอบครัว และจากชุมชน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์ที่ครั้งนี้แล้วจะเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากครอบครัว และจากชุมชนในระดับต่ำมีแนวโน้มว่ามีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มต่าง ๆ นี้ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อยจะมีความเครียดมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก (ตาราง 17) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงควรพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนผู้บริหารด้วยกัน สัมผัสความสามัคคีมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ก็จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยความเครียดในการปฏิบัติงานลงได้

1.2.6 การบริหารเวลาในการควบคุม

การบริหารเวลาในการควบคุมเป็นตัวแปรหนึ่งงานปัจจัยด้านองค์การในการทำนายความเครียดของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดต่ำ (ตาราง 33) และเมื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของตัวแปรทั้ง 19 ตัว ปรากฏว่าการบริหารเวลาในการควบคุมก็เป็นตัวทำนายที่ดีของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดต่ำเช่นกัน (ตาราง 34) การจัดการกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มารบกวนสอดแทรกการทำงาน เช่น การรับโทรศัพท์ การมาเยี่ยมของแขก เป็นต้น ก็จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขาดสมาธิในการทำงาน หากไม่สามารถควบคุมสิ่งแทรกซ้อนในการทำงานเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้เสียเวลา งานชะงักงันต่อเนื่อง ทำให้หงุดหงิด อารมณ์เสีย ทำให้เกิดความเครียดได้ จากการศึกษาของกีเมิช และ สเวนท์ (Gmelch and Swent. 1981 : 16 - 19) และงานวิจัยของ มาร์แชล (Marshall. 1981 : 2861 - A) พบผลที่สอดคล้องกันว่าการถูกรบกวนทางโทรศัพท์ และแขกผู้มาเยี่ยมเป็นหนึ่งงานหลายปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด และจากงานวิจัยของ สมิธ (Smith. 1989 : 2887 - A) พบว่า การใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป การทำงานให้ทันเวลา และการถูกสอดแทรกจากโทรศัพท์ และผู้มาเยี่ยมบนขณะทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเวลาเกิดความเครียด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เวลาให้พอเหมาะในการรับแขก และถ้าพอที่จะปฏิเสธบางครั้งที่จะทำให้ไม่ต้องเกิดความหงุดหงิด หรืออารมณ์เสียในสิ่งเหล่านี้ได้

1.2.7 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เป็นตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวทำนายที่ดีของความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ โดยที่การสนับสนุนทางครอบครัวในระดับสูงทำให้ผู้บริหารมีความเครียดต่ำ ส่วนผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนในระดับต่ำจะมีความเครียดสูง กระบวนการสนับสนุนทางสังคมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน (Jemmott and Magloric. 1988 : 804) การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากบุคคลในหน่วยงาน หรือนอกหน่วยงาน ทำให้บุคคลนั้นไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด (Solomon and others. 1986 : 1262 - 1276) บุคคลในครอบครัวจึงเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดกลุ่มหนึ่ง หากบุคคลกลุ่มนี้ให้การสนับสนุนไม่ว่าด้วยวัตถุ หรือสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้วยการให้ความสนใจ ยอมรับหรือการให้กำลังใจ ก็จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนลดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จากการศึกษาวิจัยของ ซาเวจ (Savage. 1987 : 49 - A) ถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาลดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าครอบครัวมีส่วนช่วยลดปัญหาลดความเครียดในการปฏิบัติงาน หากได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จะทำให้ผู้บริหารมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับแรงกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด และจากงานวิจัยของ แฮมมอนด์ (Hammond. 1988 : 765 - A) ได้ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความรักและผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัว มีความเข้าใจกันและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

1.2.8 การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน

การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนเป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นตัวทำนายความเครียดที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ (ตาราง 33) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา ต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน และขอการสนับสนุนจากทุก

ฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533 : 101) การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนทำให้ผู้บริหารเกิดความอบอุ่น ช่วยลดความกดดันต่าง ๆ จากภายในและภายนอกโรงเรียนอันจะนำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ สภาวะความกดดันต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความเครียดก็จะลดลง ลิน และคนอื่น ๆ (Lin and others. 1979 : 108 - 119) ได้กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชนมีส่วนที่ช่วยลดความเครียดลงไปได้

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชน และดึงชุมชนให้ช่วยเหลือทางโรงเรียนทั้งในกิจกรรมทั่วไป และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และลดความกดดันจากปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง

1.2.9 ความขัดแย้งในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยด้านองค์การที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง (ตาราง 33) และเมื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของตัวแปรทั้ง 19 ตัว แล้วปรากฏว่าความขัดแย้งในบทบาทก็เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของกลุ่มผู้บริหารที่มีความเครียดสูงเช่นกัน (ตาราง 35) หากพฤติกรรมที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งหน้าที่หรือที่คาดหวังไว้สอดคล้องกับความต้องการที่ผู้บริหารก็จะทำให้เกิดความอึดอัดใจและเป็นแรงกดดันที่ทำให้เกิดความเครียดได้ (Baron and Greenberg. 1990 : 227) จากการวิจัยของ เบเดียน และ อาร์เมนาคิส (Larwood. 1984 : 178; citing Bedian and Armenakis. 1981) พบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทรวมกันทำให้เกิดความเครียดได้ถึง 50% นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 32% และต้องเปลี่ยนงานถึง 28% และจากการศึกษาหาความเครียดของผู้บริหารของ ดอลลิงเจอร์ (Dollinger. 1987 : 804-A) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนคือ ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทมากเกินไป ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาบทบาทตามภาระหน้าที่ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ พิจารณาพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นว่ามีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด

หรือไม่ แล้วจึงลงมือปฏิบัติในสิ่งที่มั่นใจว่าถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ

1.2.10 ความคลุมเครือในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาทเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในปัจจัยด้านองค์การที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง (ตาราง 33) และเมื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีจากตัวแปรทั้ง 19 ตัว แล้วปรากฏว่าความคลุมเครือในบทบาทก็เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายที่ดีของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูงเช่นกัน (ตาราง 35) บทบาทของผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งหน้าที่หรือบทบาทที่คาดหวังจากบุคคลอื่น หากไม่มีความชัดเจนผู้บริหารโรงเรียนก็จะเกิดความลังเลใจ ไม่มั่นใจว่าสิ่งที่ปฏิบัติจะถูกต้องหรือไม่ แรงกดดันก็จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้ (Hellriegel and others. 1991 : 341) จากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารประถมศึกษาของ เนลสัน (Nelson. 1986 : 2880 - A) พบว่า บทบาทที่มากเกินไป ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และจากการศึกษาวิจัยของ ไรท์ (Wright. 1987 : 804 - A) เพื่อหาว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยม พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยม โดยพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีความเครียดมากที่สุด คือ บทบาทที่มากเกินไป และความคลุมเครือในบทบาท ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเอง ทั้งที่กำหนดไว้ในตำแหน่งหน้าที่และที่คาดหวังจากคนอื่นให้ละเอียด หากยังไม่เข้าใจในบทบาทนั้นก็ควรจะปรึกษาหารือกับคณาจารย์หรือผู้รู้เสียก่อน ไม่ควรปฏิบัติงานในบทบาทที่ตนเองยังไม่มั่นใจว่าจะถูกต้องหรือไม่ เพราะจะทำให้เกิดความวิตกกังวล และเกิดความเครียดได้

1.3 วิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

การจัดการกับความเครียดที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 10 ตัวดังกล่าวแล้ว เป็นวิธีจัดการกับความเครียดโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้ไม่ใช่สูตรสำเร็จที่จะนำไปใช้ได้ผลทุกคน และทุกสถานการณ์ เช่น เกอนิน (Quenin. 1986 : 2119 - A) ได้ศึกษาพบว่าการออกกำลังกาย และการผ่อนคลายเป็นวิธีจัดการความเครียดที่ดีสำหรับผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ส่วนเนลสัน (Nelson. 1988 : 46 - A) ได้ศึกษาพบว่าการบริหารเวลาและการร่วมกิจกรรมสันทนาการเป็น

การจัดการความเครียดที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมในรัฐนิวแฮมป์เชียร์ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารใช้วิธีการจัดการความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน บางคนมีความอดทนต่อความเครียดได้มาก ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตรวดเร็วอย่างไรก็ตาม แต่บางคนขาดความอดทน เมื่อมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดเล็กน้อยก็เกิดความเครียดมาก ดังนั้นการจัดการกับความเครียดวิธีใดจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพของบุคคลและสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดนั้น

2. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อให้สามารถตอบจุดมุ่งหมายของการวิจัยแต่ละข้อ จึงขออภิปรายผลตามสมมติฐานดังต่อไปนี้

2.1 จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า "ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ผลการวิจัยส่วนหนึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยผู้บริหารที่มีอายุ วุฒิ และประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพและความเชื่ออำนาจแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพและความเชื่ออำนาจแตกต่างกันมีความเครียดในระดับสูงทั้งหมด ซึ่งขัดกับงานวิจัยของ ทอมสัน (Thomson. 1989 : 3232 - A) ที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนในระดับสูงทำให้ผู้บริหารมีความเครียดน้อยกว่า การสนับสนุนในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากในระบบราชการไทย ข้าราชการส่วนใหญ่จะยึดติดอยู่กับระเบียบ จะทำอะไรก็ต้องทำตามระเบียบเท่านั้น แม้จะไม่สำเร็จหรือผิดพลาดบ้างก็เอาตัวรอดได้ หากทำถูกต้องตามกฎระเบียบ (สิทธิ จิรโรจน์. 2530 : 14 - 17) ดังนั้นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพทั้งแบบ A และแบบ B จึงปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบในการทำงานเป็นหลักเหมือนกัน พฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานจึงไม่ต่างกันมากนัก ความรู้สึกที่เกิดขึ้นใกล้เคียงกัน จึงทำให้เกิดความเครียดในระดับสูงเช่นกัน สำหรับผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจทั้งภายในและภายนอกตนก็มีระดับความเครียดสูงเช่นกันนั้นอาจจะเนื่องมาจากในระบบราชการไทย ใครจะได้ดี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นอยู่ที่เป็นคนของใคร มีเส้นมีสายหรือไม่ ข้าราชการส่วนใหญ่จะพยายามหาผู้ใหญ่เป็นที่ยึดเกาะเพื่อประโยชน์ของตัวเอง (ขจิตถัย บุรุษพันธ์. 2533 : 13 - 18) ผู้บริหารไม่อาจจะมีความเชื่ออำนาจภายนอกตนหรือภายในตนก็มักจะมีพฤติกรรมดังกล่าวเช่นเดียวกัน จึงทำให้

เกิดความเครียดในระดับเดียวกัน

2.2 จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า "ถ้าหากมีปัจจัยด้านองค์การแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางสูงกว่าความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ นอกจากนี้ความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีวุฒิต่างกันมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีวุฒิแตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้วย แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความเครียดในระดับสูงเช่นเดียวกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

2.2.1 สภาพของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางบางแห่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น ตั้งอยู่นอกตัวเมือง ขาดแคลนบุคลากรและวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ งบประมาณได้น้อย การเดินทางไปมาไม่สะดวก เป็นต้น สภาพของโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมือง ขาดแคลนบุคลากร ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน (Bishop. 1987 : 2383 - A; Wiggins. 1988 : 120 - 125)

2.2.2 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนห้องเรียนที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนใกล้เคียงกัน ภาระรับผิดชอบต่าง ๆ ในการบริหารงานก็มีเหมือนกัน ดังนั้นภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานจึงใกล้เคียงกัน

2.3 จากสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า "ถ้าหากมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน มีแนวโน้มว่าจะมีความเครียดน้อยกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในระดับต่างกัน ผู้บริหาร

มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากจะมีความเครียดน้อยกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย และผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อยจะมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนมาก ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสภาพการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จากครอบครัว และจากชุมชน มีไม่มากนัก เพราะผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะทำงานเน้นหนักทางด้านวิชาการและการเรียนการสอน ไม่ค่อยจะมีโอกาสได้ช่วยแก้ปัญหาในการของผู้บริหารทุกเรื่อง ส่วนบุคคลในครอบครัวก็เพียงแค่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจบ้าง แต่ไม่อาจที่จะช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้มากนัก ทางด้านชุมชนนั้นเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ห่างออกไป มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว ผู้บริหารบางคนก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อชุมชนมากนัก การสนับสนุนช่วยเหลือ และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจึงมีไม่มาก ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนในลักษณะดังกล่าวทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน (Savage. 1987 : 49 - A; Thomson. 1989 : 3232 - A)

2.4 จากสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน" พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ไม่ว่าจะพิจารณาจากความเครียดโดยรวม พิจารณาตามระดับความเครียด พิจารณาความเครียดตามลักษณะความแตกต่างด้านบุคคล หรือการสนับสนุนทางสังคมก็จะมีความสัมพันธ์กับความเครียดทั้งสิ้น สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามระดับของความเครียดก็จะมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารเช่นกัน ในส่วนของตัวแปรในแต่ละปัจจัยและตัวแปรทั้งหมดแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามยังมีตัวแปรบางตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปรบางตัวมีสภาพที่มีส่วนร่วมกันกับตัวแปรอื่น เช่น การบริหารเวลาในการวางแผนและการบริหารเวลาในการจัดองค์การ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .685 การบริหารเวลาในการจัดองค์การและการบริหาร

เวลาในการสั่งการ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .671 การบริหารเวลาในการสั่งการและการบริหารเวลาในการควบคุม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .621 จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมเหล่านี้กับตัวแปรตามลดลง

2.5 จากสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า "ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้" พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารได้ไม่ว่าจะพิจารณาตามระดับความเครียดหรือตามลักษณะความแตกต่างด้านบุคคลก็ตาม เมื่อพิจารณาตัวแปรในแต่ละปัจจัยและตัวแปรรวมทั้ง 19 ตัว ทั้งในกลุ่มรวม ตามระดับความเครียดต่าง ๆ หรือตามลักษณะแตกต่างของบุคคลแล้วก็พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารได้เช่นกัน แต่มีตัวแปรบางตัวไม่สามารถทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนได้ อาจเนื่องมาจากตัวแปรนั้น แม้ว่าการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีอำนาจในการทำนายความเครียดจริง แต่เนื่องจากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนในเมืองไทยยังไม่มีเลย ต้องอาศัยเอกสารงานวิจัยของต่างประเทศซึ่งอาจจะมีลักษณะสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด ในการทำงานของผู้บริหารแตกต่างกันออกไป เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาทำนายสภาพความเครียดของผู้บริหารในบ้านเรา จึงทำให้ตัวแปรบางตัวมีอำนาจของการทำนายต่ำลงไปได้

ข้อเสนอแนะ

ในการให้ข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยจะเสนอแนะตามผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยใดหรือตัวแปรใดที่สามารถทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสำหรับกรมสามัญศึกษา และวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับกรมสามัญศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน

ในปัจจุบันแต่ละด้านมีตัวแปรบางตัวที่สามารถทำนายความเครียดของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำและระดับสูง จึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานสำหรับกรมสามัญศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปร อายุ วุฒิ และประสบการณ์ในการบริหาร เป็นตัวทำนายที่ดีต่อความเครียดของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำและสูงจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1.1 อายุ ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารที่มีอายุน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุมากมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่มีอายุน้อยดังนี้

(1) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวุฒิภาวะให้เกิดขึ้นกับตนเอง แม้ว่าตนเองมีอายุน้อย หากมีวุฒิภาวะสูงก็ปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับผู้มีอายุมาก

(2) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับตนเอง

1.1.2 วุฒิ ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโท มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีดังนี้

(1) กรมสามัญศึกษาควรพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยการจัดอบรม สัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้และเทคนิคในการทำงาน รวมทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ให้ผู้บริหารได้รับทราบและพัฒนาตนเองเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

(2) กรมสามัญศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

(3) ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้และเทคนิคในการบริหารที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

1.1.3 ประสบการณ์การบริหาร ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ที่มีประสบการณ์น้อยดังนี้

- (1) กรมสามัญศึกษาควรจัดอบรม สัมมนา และจัดการศึกษา
ดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน
- (2) ผู้บริหารโรงเรียนควรประเมินพฤติกรรมในการบริหาร
งานของตนเองว่าเป็นอย่างไร มีส่วนใดที่บกพร่อง และหาทางปรับปรุงพฤติกรรมนั้นให้ดีขึ้น
- (3) ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า
โดยการขอคำแนะนำ หรือปรึกษาหารือ เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านองค์การ ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปร ขนาดของโรงเรียน
ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และการบริหารเวลาในการควบคุม เป็น
ตัวทำนายที่ดีต่อความเครียดของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำและระดับสูง จึงมี
ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.2.1 ขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาด
เล็กและขนาดกลางมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางดังนี้

- (1) กรมสามัญศึกษาควรให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมออกไป
เยี่ยมเยียนและให้กำลังใจโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล
- (2) ควรจะสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนขนาด
เล็กที่อยู่ห่างไกล โดยการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรณีพิเศษ
- (3) ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานให้ดีที่สุดภายใต้ความจำกัด
ทางด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่
- (4) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง และขนาดเล็ก
จะต้องพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างความนิยมนั้นแก่ผู้ปกครอง
นักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนมากขึ้น

1.2.2 ความคลุมเครือในบทบาท ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่มีความ
คลุมเครือในบทบาทมากมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีความคลุมเครือในบทบาทน้อย มีข้อเสนอแนะ

สำหรับผู้บริหารที่มีความคลุมเครือในบทบาทมากดังนี้

- (1) ควรกำหนดบทบาท ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนให้ชัดเจน
- (2) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับรู้ และเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ทั้งที่ใช้อยู่ และที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถ่องแท้ ก่อนที่จะนำใบปฏิบัติ
- (3) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง
- (4) ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานในหน้าที่อย่างชัดเจน

1.2.3 ความขัดแย้งในบทบาท ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในบทบาทมากมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในบทบาทน้อย มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่มีความขัดแย้งในบทบาทมากดังนี้

- (1) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเหมาะสมและถูกต้อง
- (2) ผู้บริหารควรพิจารณาพฤติกรรมที่คาดหวังจากคนอื่น ว่ามีความถูกต้องเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหรือไม่
- (3) ผู้บริหารจะต้องยอมรับในความสามารถของคนอื่น
- (4) ผู้บริหารไม่ควรทำงานโดยที่เอาแต่ใจของตนเอง เป็นที่ตั้ง เพราะอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้

1.2.4 การบริหารเวลาในการควบคุม ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมมาก มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่บริหารเวลาในการควบคุมน้อยดังนี้

- (1) ผู้บริหารควรพูดคุยกับแขกโดยใช้เวลาพอเหมาะ และพยายามพูดคุยในเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ

(2) ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการพูดคุยกับแขกหรือผู้
โทรศัพท์โดยใช้เวลาอันสั้น

(3) ผู้บริหารต้องวางแผนในการใช้เวลา

1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยแสดงว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.3.1 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อยดังนี้

(1) ควรมีมาตรการในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นขึ้นในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจจะทำได้โดยจัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหารได้มีกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้บริหาร

(2) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนผู้บริหาร

(3) ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงน้ำใจมาช่วยเหลือเพื่อนผู้บริหารโรงเรียนด้วยกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.3.2 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อยดังนี้

(1) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นและความมั่นคงให้เกิดขึ้นในครอบครัว

(2) ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงความมีน้ำใจต่อบุคคลในครอบครัว มีความซื่อสัตย์ต่อกัน

(3) ผู้บริหารโรงเรียนควรแบ่งเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

1.3.3 การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหารที่

ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนน้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนมาก มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนน้อยดังนี้

- (1) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชน

- (2) ผู้บริหารโรงเรียนควรดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม

และช่วยเหลือในกิจกรรมของโรงเรียน

- (3) ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ชุมชนให้เป็นประโยชน์

ต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น จึงน่าจะได้มีการศึกษากับประชากรกลุ่มอื่น ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคอื่นหรืออาจจะศึกษากับประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ นอกจากนั้นการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นการศึกษากับประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเท่านั้น จึงน่าจะได้มีการศึกษากับประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนก็ได้ หรืออาจจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็ได้ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ หรือในสังกัดต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น จึงน่าจะได้มีการศึกษาเปรียบเทียบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่าง ๆ เช่น ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา เป็นต้น หรืออาจจะศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดระหว่างผู้บริหารโรงเรียนต่างสังกัด หรือผู้บริหารต่างภูมิภาค เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ และมีวิธีการจัดการกับความเครียดแตกต่างกันอย่างไร

2.3 ตัวแปรต้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของตัวแปรต้นบางตัวไว้ เช่น ขนาดของโรงเรียน ได้แบ่งโดยใช้จำนวนห้องเรียนเป็นเกณฑ์ ผลการวิจัยปรากฏว่ามีอำนาจการทำนายสูงมาก แต่การแบ่งขนาดของโรงเรียนอาจใช้เกณฑ์อื่น เช่น จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ก็ได้ ซึ่งอาจจะได้ผลการวิจัยต่างไปจากนี้ ซึ่งรวมถึงเกณฑ์การแบ่งตัวแปรต้นอื่น ๆ ด้วย นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอิสระบางตัวหรือตัวแปรอิสระบางกลุ่มที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แต่ยังมีตัวแปรอิสระอื่นของผู้บริหารที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา เช่น เพศ เหตุการณ์ในชีวิต ที่ตั้งของโรงเรียน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน แบบของการบริหาร โครงสร้างขององค์การ ปัจจัยภายนอกองค์การ เป็นต้น ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น

2.4 ตัวแปรตาม ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการกับความเครียด แต่ผลของความเครียดในการปฏิบัติงานนั้นมีผลกระทบต่อตัวผู้บริหาร การปฏิบัติงานของผู้บริหารและยังส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนั้นด้วย จึงน่าจะได้ศึกษาถึงตัวแปรตามซึ่งเป็นผลกระทบของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อไปอีก เช่น ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน สุขภาพขององค์การ และผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน เป็นต้น

2.5 การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแบบอื่น การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดความเครียดทั้งที่เป็นความรู้สึกเกิดจากแรงกดดันในการทำงาน และความรู้สึกที่แสดงออกทางอาการ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวนี้อาจจะมีจุดอ่อนตรงที่ว่าไม่สามารถวัดความเครียดที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องนัก เพราะลักษณะของผู้ที่เกิดความเครียดอาจแสดงออกในลักษณะอื่นที่วัดด้วยแบบสอบถามไม่ได้ การเกิดความเครียดนั้นอาจจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับช่วงที่ทำแบบสอบถามนั้นก็ได้ แบบสอบถามจึงไม่สามารถวัดความเครียดได้ ดังนั้นในการศึกษาระดับความเครียดจึงอาจจะทำได้โดยการสังเกต โดยการทดสอบ โดยใช้เครื่องมือวัดความเครียด โดยการสัมภาษณ์หรือโดยการซักถามในความรู้สึกต่าง ๆ เป็นต้น ก็อาจจะทำให้ทราบถึงระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยาณี มงคลสาร. ผลการฝึกผ่อนคลายความเครียดแบบจิตลุ่มกายในผู้ป่วยมีอาการปวดศีรษะ
เนื่องจากความเครียด. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- ขจิตกัย บุรุษพัฒน์. "ทำงานอย่างไรจึงจะได้ดี," วารสารการศึกษา กทม. 13(11) :
13 - 18; สิงหาคม 2533.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ.2528.
กรุงเทพฯ : แผนกช่างพิมพ์โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2528.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ . รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2529. อัดสำเนา.
- เจิดหล้า สุเทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะ
ศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ชินเรอสถ หัสบำเรอ. "ความเครียดจากการทำงานและวิธีการแก้ไข," วารสารการศึกษา
กทม. 12(9) : 4 - 6; กรกฎาคม 2531.
- ชูศรี เลิศรัตน์เตชากุล. การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อเพื่อลดความเครียดของนักศึกษาชั้นปีที่ 1
วิทยาเขตเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532. อัดสำเนา.
- ถาวร ศรีหิรัญ. ความเครียดของนิสิตกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม,
2534. อัดสำเนา.
- ทองคูณ หงส์พันธุ์ และคนอื่น ๆ . สหวิทยาลัยอีสานเหนือ - ใต้ : บทบาทในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์อีสาน. 2532. อัดสำเนา.

- ทัศน ภูมิ. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติอันเป็นผลของสารสื่อที่ทำให้เกิดความกลัวและความเชื่ออ่านาจนตน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- เทพวัลย์ สุชาติ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. ปริญญาโท ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- เทพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. "ยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษา," บทความทางวิชาการ 2530 - 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.
- บุญ วนาสิน. "สำรวจพบคนไทยเครียดจัด," มติชนรายวัน. 8 พฤศจิกายน 2534.
- ประจวบ ไชยสาส์น. "ภาวะเศรษฐกิจของภาคอีสาน," วารสารเศรษฐกิจการพาณิชย์. 18(88) : 16 - 27 ; มีนาคม 2530.
- ประเวศ วะสี. วิถีคล้ายเครียด. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2535.
- พนอม แก้วกานิต. "สารจากอธิบดี," จดหมายข่าวกรมสามัญศึกษา. 2(17) : 2; พฤศจิกายน 2529.
- _____. "ฝากไว้ให้คิดถึง," จดหมายข่าวกรมสามัญศึกษา. 4(38) : 3; ตุลาคม 2531.
- พรตทิพย์ เพชรรัชตะชาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. ปริญญาโท วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. อัดสำเนา.
- พัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยโครงการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527.
- เมธี บิลันธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

วิภา เพ็งแสงี่ยม. ความเครียดตามการรับรู้ของผู้ป่วยที่ถูกจำกัดการเคลื่อนไหว. ปรินญาณพนธ์

ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

ศักดิ์ชัย นิรุญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.

ปรินญาณพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลใน

กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

ศุภชัย ยาวประภาษ. "ความเครียดของนักบริหาร," วารสารสังคมศาสตร์. 19(2) :

62 - 92; มิถุนายน 2525.

สมชัย วุฒิปรีชา. "การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ," มติชนรายวัน. 1 มกราคม 2534.

สมชาย จักรพันธ์. "คนไทยติดอันดับรองแชมป์น้ำ," มติชนรายวัน. 21 ธันวาคม 2534.

สามัญศึกษา, กรม. กองการมัธยมศึกษา. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2530.

กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2530.

สิทธิ จิระจรณ์. "อีกแง่มุมหนึ่งของการปรับปรุงระบบบริหารราชการ," วารสารพัฒนาชุมชน.

26 (12) : 14 - 17; ธันวาคม 2530.

สุรพงศ์ อภัพนวงษ์. "ความเครียดใกล้ตัว," เดลินิวส์. 29 สิงหาคม 2535.

เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

_____. ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : บริษัทต้นอ่อน จำกัด, 2534.

_____. การบริหารเวลา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์ และ วุฒิชัย มูลศิลป์. วิธีจัดการกับความเครียด. กรุงเทพฯ : บริษัทต้นอ่อน จำกัด, 2534.

อรวีร์ กิริติเสถียร. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการอยู่เป็นโสดของสตรี. ปริชญานิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.

อัสสาเนา.

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

อรุณ รักธรรม. "การบริหารความเครียด," นิตยสารท้องถิ่น. 28(9) : 13 - 39;

กันยายน 2531.

อุดม บัวศรี. สภาพเศรษฐกิจ สังคม และขนบธรรมเนียมประเพณีของประชาชนในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2532. อัสสาเนา.

Albanese, Robert. Managing. 3rd ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1981.

Albrecht, Karl. Stress and the Manager. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1979.

Altman, Steven, Enzo Valenzi and Richard M. Hodgetts. Organizational Behavior. New York : Academic Press, 1985.

Anderson, Carl R. Management. 2nd ed. Needham Heights, MA : Allyn and Bacon, 1988.

Anderson, Carl R., Don Hellriegel and John W. Slocum, Jr. "Managerial Response to Environmentally Induce Stress," Academy of Management Journal. 20 : 260 - 272; 1977.

Appelbaum, Steven H. and Walter F. Rohrs. Time Management. London : An Aspen Publication, 1981.

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

Atkins, Truman Turnage. "The Relationships Among Uses of Time Management Techniques and Sources of Strees in High School Principals," Dissertation Abstracts International. 51(05) : 1452 - A; Nobember, 1990.

Baird, Lloyd S., Jame E. Post and John F. Mahon. Management : Function and Responsibilities. New York : Harper and Row, 1990.

Baron, Robert A. Behavior in Organizations. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1986.

- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg. Behavior in Organization. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Baron, Robert A. and Paul B. Paulus. Understanding Human Relations. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Baum, Singer A. and C.S. Baum. "Stress and The Environment," Journal of Social Issues. 37(1) : 4 - 35; 1981.
- Biddle, Bruce J. Role Theory : Expectations Identities and Behaviors. New York : Academic Press, 1979.
- Bishop, Barbara Miller. "Administrative Stress : An Investigation of the Differences Between District - Level Administrators' and School - Based Administrators' Perceptions of Occupational Stress Factors in a Large Urban School District," Dissertation Abstracts International. 47(07) : 2383 - A; February, 1987.
- Bittel, Lester R. Right on Time. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Blatner, Barbara. Holistic Nursing. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1981.
- Bliss, E.C. "ABCs of Time Management," Supervisory Management. 70 - 76; May, 1978.
- Bortner, R.W. "A Short Rating Scale as a Potential Measure of Pattern A Behavior," Journal of Chronic Diseases. 22 : 87 - 91; 1966.
- Braham, Babara J. Calm Down : How to Manage Stress at Work. Glenview, Illinois : Scott, Foresman , 1990.
- Brald, R.W. "Effective Use of Time," Supervisory Management. 9 - 14; July , 1983.
- Brett, J.M. "Job Transfer and Well - Being," Journal of Applied Psychology. 67 : 450 - 463; 1982.
- Briddell, William Bryan. "The Effects of A Time Management Training Program Upon Occupational Stress Levels and The Type A Behavioral Pattern in College Administrator," Dissertation Abstracts International. 47(12) : 4245 - A; June , 1987.
- Brimm, Jack L. "What Stresses School Administrators," Theory into Practice. 22(1) : 64 - 69; Winter, 1983.

- Buchanan, David A. and Andrezej A. Huczynski. Organizational Behavior. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice - Hall , 1985.
- Burger, Jerry M. Personality : Theory and Research. Belmont, California : Wadsworth Publishing , 1986.
- Callahan, Robert E., Patrick C. Fleenor and Harry R. Knudson. Understanding Organizational Behavior : A Managerial Viewpoint. Columbus : Chalmers E. Merrill Publishing , 1986.
- Chandan, J.S. Management : Theory and Practice. New Delhi : Vikas Publishing House , 1987.
- Chang, Derray. "Role Conflict and Role Ambiguity Among Junior High School Administrators in Taipei, Taiwan, Republic of China," Dissertation Abstracts International. 50(09) : 2718 - A; March, 1990.
- Cherington, David J. Organizational Behavior. London : Allyn and Bacon, 1989.
- Chisholm, R.F., S.N. Kast and B. Eskenazi. "Job Related Tension in Crisis Situations," In K.H. Chung (eds.) Academy of Management Proceedings. 1982.
- Chung, Kae H. Management. Boston : Allyn and Bacon, 1987.
- Cohen, Lawrence H., Lynn C. Towbes and Regina Flocco. "Effects of Induced Mood on Self - Reported Life Events and Perceived and Received Social Support," Journal of Personality and Social Psychology. 55(4) : 669 - 674; 1988.
- Collins, Cath. Time Management for Teachers. New York : Parker Publishing, 1987.
- Cooper, Cary L. and Marilyn J. Davidson. The Stress Survivors. London : Grafton, 1991.
- Costley, Don L. and Ralph Todd. Human Relations in Organization. 2nd ed. New York : West Publishing , 1983.
- Cranwell - Ward, Jane. Managing Stress. Vermont : Gower Publishing, 1987.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 4th ed. New York : Harper, 1984.

Cummings, L. "Organizational Behavior," Annual Review of Psychology.
33 : 541 - 579; 1982.

Curran, Joseph. Introductory Sociology : A Basic Self - Instructional Guide. New York : McGraw-Hill , 1977.

Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work. 7th ed.
New York : McGraw-Hill , 1989.

Dean, A. and N. Lin. "The Stress - Buffering Role of Social Support:
Problems and Prospects for Systematic Investigation,"
Journal of Nervous and Mental Disease. 165 : 403 - 417 ; 1977.

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

Dillihunt, Vivian Carter. "Stress Symtoms and Administrative Style
of Urban School Administrators," Dissertation Abstracts International. 47(12) : 4248-A; June, 1987.

Dilworth, Helen. "Occupational Stress and The School Administrator,"
Dissertation Abstracts International. 45(11) : 3249 - A;
May, 1985.

Dolinger, Stephen Dale. "The Relationship of Person - Environment
Fit to Job Satisfaction Among A Sample of Secondary School
Administrators," Dissertation Abstrates International. 48(1) :
15 - A ; July, 1987.

Donnelly, Jame H., Jame L. Gibson and John J. Ivancevich. Fundamentals of Management. 5th ed. Plano, Texas : Business Publications,
1984.

Dore, Helen. Coping with Stress. London : Hamlyn Publishing Group,
1990.

Douglass, Merrill E. and Donna N. Douglass. Manage Your Time, Manage Your Work, Manage Yourself. New York : AMACOM, 1980.

Dubrin, Andrew J. Contemporary Applied Management. Plano, Texas :
Business Publication , 1982.

_____. Foundation of Organizational Behavior : An Applied Perspective. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1984.

_____. Effective Business Psychology. 3rd ed. Englewood Cliffs,
N.J. : Prentice - Hall, 1990.

- Duke, Danial L. School Leadership and Instructional Improvement.
New York : Random House, 1987.
- Eres, Miriam and Joseph Goldstein. "Organizational Stress in The
Role of The Elementary School Principal in Israel,"
The Journal of Educational Administration. 19(1) : 33 - 43;
Winter, 1981.
- Erickson, Shirley Marie. "An Analysis of the Individual and
Organizational Factors Contributing to Stress Among Chief
Affairs Administrators in Selected Four - year Public and
Private Colleges and University," Dissertation Abstracts
International. 46(7) : 1844 - A; January, 1986.
- Everard, Bertie and Geoffrey Morris. Effective School Management.
2nd ed. London : Paul Chapman Publishing , 1990.
- Farmer, Richard E., Monaham Lynn Hunt and Kekeder Reinhold. Stress
Management for Human Services. Michigan : Sage Publication ,
1984.
- Fayol, Henry. "Administration Industrielle et Generale," in Constance
Starrs, General and Industrial Management. London : Sir
Isaac Pitman and Sons, 1949.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
New York : McGraw - Hill, 1981.
- Finaldi, Arnold E. "The Relationship Between Measured Levels of
Stress, Coping Preferences and Selected Demographic Variables
Exhibited by Public Elementary and Middle School Principals of
Connecticut," Dissertation Abstracts International. 46(4) :
854 - A; October, 1985.
- Fleming, J. and A. Baum. "Stress : Psychobiological Assessment,"
Journal of Organizational Behavior Management. 8(2) :
314 - 328; 1987.
- Fontana, Alan F. and others. "Type A Behavior Pattern, Inhibited
Power Motivation and Activity Inhibition," Journal of
Personality and Psychology. 52 : 117 ; 1987.
- Foster, Franklin Lyles. "Stress Perception Among Kentucky Secondary
School Principals," Dissertation Abstracts International.
48(2) : 265 - A ; August, 1987.

- Freeman, J.L. and D.R. Edward. "Time Pressure, Task Performance and Enjoyment," In J.E. McGrath (Ed.) The Social Psychology of Time. Newburg - Park, CA : Sage Publication, 1988.
- French, J.S., S. Cobb and W. Rodgers. "Coping with Job Stress," ISR Newstetter. Winter, 1982.
- Ganellen, Ronald J. and Paul H. Blaney. "Hardiness and Social Support as Moderators of the Effects of Life Stress," Journal of Personality and Social Psychology. 47(1) : 156 - 163; 1984.
- Ganster, Daniel C., Margellina R. Fusilier and Bromtorn T. Mayes. "Role of Social Support in the Experience of Stress as Work," Journal of Applied Psychology. 72(1) : 102 - 110; 1986.
- Garratt, Sally. Manage Your Time. London : Fontana, 1985.
- Gibson, Jame L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. Organization, 6th ed. Plano, Texas : Businese Publications, 1988.
- Gmelch, Walter H. "This Issue," Theory into Practice. 22(1) : 2; 1983.
- Gmelch, W.E. and B. Swent. "Stress and the Principalsip : Strategies for Self - Improvement and Growth," NASSP Bulletin. 65(449) : 16 - 19; 1981.
- Gorton, Richard A. School Administration and Supervision. Glenview, Illinios : Scott, Foresman, 1983.
- Gorton, Judith R. and others. Management and Organizational Behavior. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Gray, Edmund R. and Larry R. Smeltzer. Management. New York : Macmillan, 1989.
- Greene, Charles N., Everett E. Adame, Jr. and Ronald J. Evert. Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1985.
- Gregg, Russell T. "The Administrative Process," in R.F. Campbell and R.T. Gregg (eds.), Administrative Behavior in Education. New York : Harper and Row, 1957.

- Greller, Martin and Charles K. Parsons. "Psychosomatic Complaints Scale of Stress : Measure Development and Psychometric Properties," Educational and Psychological Measurement. 48(4) : 1051 - 1065; Winter, 1988.
- Griffiths, Daniel. Administrative Theory. New York : Appleton Century - Crofts, 1959.
- Gulick, Luther and L. Urwick. (eds.). Paper on the Science of Management. New York : Institute of Public Administration, 1937.
- Halverson, D.E. An Effecttive Time and Management Strategy in Quality Circles. California : San Malco County Office of Education, 1983.
- Hammond, Laura Anne. "Stress and Role Satisfaction : The Mediating Effects of Social Support, Hardiness, Coping Strategies and Gender in Academic Multiple Role Persons," Dissertation Abstracts International. 49(4) : 765 - A ; October, 1988.
- Hampton, David R. Management. New York : McGraw - Hill, 1987.
- Heller, K. "The Effects of Social Support : Prevention and Treatment Implications," Journal of Personality and Social Psychology. 44(1) : 127 - 139; 1983.
- Hellriegel, Don and John W. Slocum, Jr. Management. 5th ed. New York : Addison - Wesley , 1988.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum, Jr. and Richard W. Woodman. Organizational Behavior. 3rd ed. New York : West Publishing, 1983.
- ✓ _____ . Organizational Behavior. 5th ed. Singapore : Harper and Row, 1989.
- Hergenharn, B.R. An Introduction to Theories of Personality. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1990.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resource. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1988.
- Hobbs, Charles R. Time Power. New York : Harper and Row, 1987.
- Hodgetts, Richard M. Management. 5th ed. New York : Harcourt Brace Jovanovich, 1990.

- Holley, William H. and Kenneth M. Jennings. Personel Management : Functions and Issues. New York : The Dryden Press, 1983.
- House, James S. Work Stress and Social Support. Massachusettes : Addision - Wesley, 1981.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory, Research, Practice. 4th ed. New York : McGraw - Hill, 1991.
- Hull, Ted Henry. "Job Related Stress Factors of K-12 Public School Superintendents in Texas," Dissertation Abstracts International. 45(8) : 2331 - A ; December, 1984.
- Ivancevich, John M. and M.T. Matteson. Stress and Work : A Managerial Perspective. Glenview, Illinios : Scott, Foresman, 1987.
- Jemmott, John B. and Kim Magloric. "Academic Stress, Social Support, and Secretary Immunoglobulin," Journal of Personality and Social Psychology. 55(5) : 803 - 810; 1988.
- Jones, Steward and Ann Patricia. "Stress Factor as Pecieved by Principals in Chicago's Catholic Elementary Schools," Dissertation Abstracts International. 47(11) : 3923 - A ; May, 1987.
- Jordan F. "Taking Control of Your Stress," Management World. 13 - 16; June - August, 1987.
- Kahn, R.L. and others. Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity. New York : John Wiley and sons, 1964.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. Organization and Management. 4rd ed. Singapore : McGraw-Hill International, 1985.
- Kidnard, Jery. Management. Toronto : D.C. Heath and Company, 1988.
- Kimbrough, Ralp B. Educational Administration. 3rd ed. New York : Macmillan, 1988.
- Kobasa, Aullette, S.C. and M.C. Pucetti. "Personality and Social Resource in Stress Resistance," Journal of Personality and Social Psychology. 45 : 839 - 850; 1983.

- Koch, J.L. and others. "Job Stress Among School Administrators," Journal of Applied Psychology. 67 : 493 - 499; 1982.
- Koontz, Harold and Heinz Weihrich. Management. 9th ed. Singapore : McGraw - Hill, 1988.
- Kreitner, Robert. Management : A Problem Solving Process. Boston : Houghton Mifflin , 1980.
- Lane, C. "How to Manage Stress," Management Today. 111 : 74 - 76; September, 1985.
- Larwood, Laurie. Organizational Behavior and Management. Boston : Kent Publishing Company, 1984.
- Lavant, Bruce D. "A Comparative Study of Stress - Related Factors in the Work Environment of The Student Personnel Administrator," Dissertation Abstracts International. 50(9) : 2732 - A; March, 1989.
- Lewis, Dwight Paul. "Exemplary School Principals' Perceptions of Stress and Coping Behaviors," Dissertation Abstracts International. 51(04) : 1068 - A; October, 1990.
- Lin, Nam and others. "Social Support : Stressful Life Events and Illness," Journal of Health and Social Behavior. 108 - 119; June, 1979.
- Luthan, Fred. Organizational Behavior. 5th ed. New York : McGraw-Hill, 1989.
- Mackenzie, R.A. The Time Trap. New York : AMACOM, 1972.
- Madder, J. Stress and Relaxation. Singapore : P.U. Publishing , 1983.
- Marshall, G.L. A Survey Study of The Perceptions of Kansas School Administrators on Occupational Sources of Stress. Doctoral Dissertation : Kansas State University, 1981.
- McCall, Douglas S. "Twelve Skill Dimensions : Professional Benefits," NASSP Bulletin. 70(486) : 32 - 33; January, 1986.
- McCarty, Michael J. "Managing Your Own Time : The Most Important Management Task," The Journal of Nursing Administration. 11 : 61 - 65; 1981.

- McCay, Jame T. The Management of Time. 10th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1981.
- Megginson, Leon C., Donald C. Mosley and Paul H. Pietri, Jr. Management. New York : Harper and Row , 1986.
- Mintzberg, Henry. The Nature of Managerial Work. New York : Harper and Row, 1973.
- Mitchell, Terence R. and Jame R. Larson, Jr. People in Organization. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill, 1987.
- / Mondy, Wayne R. and Robert M. Noe. Personnel Management of Human Resource. Boston : Allyn and Bacon , 1987.
- _____. Human Resource Management. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Mondy, Wayne R., Arthur Sharplin and Edwin B. Flipppo. Management : Concept and Practice. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon , 1988.
- Muldary, Thomas W. Burnout and Health Professionals : Manifestations and Management. Garden Grove, California : A Capistrano Publication, 1983.
- Mullin, Laurie J. Management and Organizational Behavior. London : Pitman Publishing, 1985.
- NASSP. "What is Public's Impression of Principals, Teacher?", NASSP Newsleader. 29 : 1 - 8; November, 1981.
- Nelson, Susan Ellen. "A Study of Stress Factors and Coping Strategies Among Elementary School Principals," Dissertation Abstracts International. 46(10) : 2830 - A; April, 1986.
- Oneal, Suadra Worrall. "Classifying Job Characteristics of Educational Administrators : An Examination of Satisfier and Motivators," Dissertation Abstracts International. 47 (09) : 3269 - A; March, 1987.
- Organ, Dennis W. and Clay W. Hamner. Organizational Behavior. Plano, Texas : Business Publications, 1982.
- Owens, Robert, G. Organizational Behavior in Schools. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1991.

- Parasuraman, S. and J.A. Alutto. "Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings : Toward The Development of A Structural Model," Academy of Management Journal. 27 : 330 - 350; 1984.
- Parkay, Forrest W. and others. "A Study of the Relationships Among Teacher Efficacy Locus of Control and Strees," Journal of Research and Development in Education. 21(4) : 13 - 22; 1988.
- Parson, Ruth J. The Management Process : A Selection of Heading for Librarians. Chicago : American Librarian Association, 1983.
- Partin, R. "Time Management," American Secondary Education. 12 : 4 - 6; 1982.
- Pendley, K.L. "Effective Educational Leadership : Its Relationship to Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style," Dissertation Abstracts International. 47 (01) : 43 - A; June, 1985.
- Pervin, Lawrence A. Personality : Theory and Research. 5th ed. New York : John Wiley & Sons, 1989.
- Pressel, Diane Anderson. "A Study of the Relationship Between Personality Factors and Aspirations for Leadership," Dissertation Abstracts International. 47 (05) : 156 - A; November, 1986.
- Quenin, Martha Jo. "Job Stress and Coping Strategies of Special Education Directors and Supervisors. in Michigan," Dissertation Abstracts International. 47(6) : 2119 - A; December, 1986.
- Reithz, Joseph H. Behavior in Organizations. Revised ed. Homewood, Illinios : Richard D. Irwin , 1981.
- Reynolds, Helen and Mary E. Tramel. Executive Time Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1979.
- Ritchie, Genera Parks. "Perceptions of Educational Administrators in Department of Defense Dependents school - Germany Regarding Occupational Stress," Dessertation Abstracts International. 47(11) : 3932 - A; May, 1987.
- Robbins, Stephen P. Organization Behavior. 4nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1989.
- Roberson, F.R. and K.M. Matthews. "How Principals Can Cope with Stress," NASSP Bulletin. 72(509) : 71 - 85; 1988.

- Roseman, Mary G. "Assessment of the Leadership Behavior of Home Economics Chief Administrators with Special Attention to Job - Related Stress," Dissertation Abstracts International. 50(1) : 46 - A; July, 1989.
- Rotter, Julian B. "Generalized Expectancies for Internal External Control of Reinforcement," Psychological Monographs : General and Applied. 80(1) : 1 - 2, 9 - 12, 24 - 25; 1966.
- Russell, Daniel, Elizabeth Altmaier and Dawb Va Velgen. "Job Related Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers," Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269 - 274; 1987.
- Samuel, William. Personality. New York : McGraw - Hill , 1981.
- Sarason, Irwin G. and Barbara R. Sarason. "Experimentally Provided Social Support," Journal of Personality and Social Psychology. 50(6) : 1222 - 1225; 1986.
- Sarason, Irwin G., Barbara R. Sarason and Edward N. Shearin. "Social Support as an Individual Difference Variable : Its Stagility Origin and Relational Aspect," Journal of Personality and Social Psychology. 50(4) : 845 - 855; 1986.
- Sarason, Irwin G. and others. "Interrelations of Social Support Measures : Theoretical and Practical Implications," Journal of Personality and Social Psychology. 52(4) : 813 - 832; 1987.
- Sarason, Irwin G. and others. "Assesing Social Support : The Social Support Questionnaire," Journal of Personality and Social Psychology. 44(1) : 127 - 139 ; 1983.
- Savage, Julie Sarhan. "Social Support and Personality Hardiness as Mediators of Stress in Professional Women," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 49 - A; July, 1987.
- Schaefer, O., L.C. Coyne and R.S. Lazarus. "The Health-Related Functions of Social Support," Journal of Behavioral Medicine. 4 : 381 - 406; 1981.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. Managing Organizational Behavior. 4th ed. New York : John Willey and Sons, 1991.
- Schuler, R.S. "Managing Stress Means Managing Time," Personel Journal. 851 - 854; December, 1979.

Selaty, Lawrence John. "Stress, Locus of Control, and Powerlessness of Directors of Special Education," Dissertation Abstracts International. 50(05) : 1170 - A; November, 1989.

✓ Selye, Hans. The Stress of Life. New York : McGraw-Hill , 1956.

/ _____ . The Stress of Life. revised ed. New York : McGraw-Hill Book, 1976.

Sergiovanni, Thomas, J. and others. Educational Governance and Administration. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1987.

Seyfarth, John T. Personnel Management for Effective Schools. Boston: Allyn and Bacon, 1991.

Smith, Jame Wilfred. "Stress Factors of School Administrators as Correlated with Leadership Styles and Mind Styles," Dissertation Abstracts International. 49(10) : 2887 - A; April, 1989.

Smith, Timothy W. and Norman B. Anderson. "Model of Personality and Disease : An Introduction Approach to Type A Behavior and Cardiovascular Risk," Journal of Personality and Social Psychology. 50 : 1166 - 1167; 1986.

Simmons, Patrick David. "Perceived Stress, Strain and Coping Skills of High School Athletic Administrators in Different Sized Schools," Dissertation Abstracts International. 52 (02): 381 - A; August, 1991.

Solomon, Zahava, Mario Mikulincer and Stever E. Hobboll. "Effect of Social Suport and Battle Intensity on Loneliness and Breakdown During Combat," Journal of Personality and Social Psychology. 51(6) : 1269 - 1273; 1986.

/ Steers, Rechard M. Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed. Glenview, Illinios : Scott, Foresman , 1984.

Steers, Richard M., Gerardo R. Ungson and Richard T. Monday. Managing Effecting Organizations. Boston : Kent Publishing Company, 1985.

Stefen, George Foster. "The School Principal : Sources of Organizational Stress and the Motivation - Hygine Theory," Dissertation Abstracts International. 45(12) : 3507 - A; June, 1985.

- Stephen, R.J. "How to Stop Wasting Time," Supervisory Management. 22 - 25; May, 1982.
- Steward, Dorothy M. Handbook of Management Skills. Worcester : Cower Publishing Company , 1987.
- ✓ Sylwester, Robert. "The School as a Stress Reduction Agency," Theory into Practice. 22(1) : 3 - 6; Winter, 1983.
- Tanner, Kenneth C., Carl J. Schnittjer and Tryman T. Atkins. "Effects of The Use of Management Strategies on Stress Levels of High School Principals in the United States," Educational Administration Quarterly. 27(2) : 203 - 224; May, 1991.
- Thoits, Peggy A. "Conceptual, Methodological and Theoretical Problem in Studying Social Support as a Buffer Agent Life Stress," Journal of Health and Social Behavior. 23 : 145 - 159; June, 1982.
- Thomson, Nancy Lee. "Social Support, Stress and the Secondary Public School Administrator," Dissertation Abstracts International. 49(11) : 3232 - A; May, 1989.
- ✓ Thoresen, Carl E. and Jean R. Eagleston. "Chronic Stress in Children and Adolescents," Theory into Practice. 22(1) : 48 - 56; Winter, 1983.
- Travlos, Arthur Levis. "Selected Job Stressors, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, and Thrust Behavior of the Principal," Dissertation Abstracts International. 45(8) : 2349 - A; February, 1985.
- ✓ Vanderpol, Maurice. "School Administrators Under Stress," Principal. 60(4) : 39 - 41 ; March, 1981.
- Van de Ploeg, Henk M. "Job Stress in Educational Managers : A Dutch Survey," Journal of Managerial Psychology. 4(1) : 22 - 26; 1989.
- ✓ Werther, William B. and Keith Davis. Personnel Management and Human Resource. 2nd ed. New York : McGraw-Hill , 1985.
- Wiggins, Thomas. "Stress and Administrative Role in Educational Organization," The Journal of Educational Research. 82(2) : 120 - 125 ; November - December, 1988.
- Woolley, Frederick Joseph. "Occupation Stress Among Community College Administrators," Dissertation Abstracts International. 45(9): 2732 - A; March, 1985.

- Wright, Dawn Coltrane. "Stress and the Middle Manager : A Study of Elementary and Middle School Administrators in the Prince George's Country Public Schools," Dissertation Abstracts International. 48(4) : 804 - A; October, 1987.
- Yukl, Gary. Skill for Managers and Leaders. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1990.
- Zalenik, Abraham. "Managers and Leaders : Are They Different ?," Harvard Business Review. 55(3) : 1977.
- Zimet, Gregroy D. and others. "The Multidimensional Scale of Perceived Social Support," Journal of Personality Assesment. 52(1) : 30 - 41; 1988.
- / Zimring, C.M. "Stress and The Designed Environment," Journal of Social Issues. 37(1) : 145 - 171; 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามงานวิจัย

ที่ ศธ 0806/1693

กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

16 มีนาคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อาจารย์ใหญ่/ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายยืนยง ไทยใจดี นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่านให้กรอกแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้ว เห็นว่าการทำวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และการพัฒนาผู้บริหารของกรมสามัญศึกษา สมควรให้การสนับสนุน จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประจวบ วัจนะรัตน์

(นายประจวบ วัจนะรัตน์)

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2828466

1/3 ถนนมวนตริ ต.หมากแข้ง

อ.เมือง อุดรธานี 41000

16 มีนาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ, อาจารย์ใหญ่โรงเรียน.....

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือกรมสามัญศึกษาที่ ศษ.0806/01217 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2536 1 ชุด
2. แบบสอบถามงานวิจัย 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายยืนยง ไทยะใจดี ตำแหน่งอาจารย์ 2 โรงเรียนสตรีราชินูทิศ
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี ขณะนี้กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่
สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ
เป็นประโยชน์ต่อกรมสามัญศึกษาในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถาม และ
ส่งคืนมายังข้าพเจ้าตามที่ระบุในตอนท้ายแบบสอบถามภายในวันที่ 2 เมษายน 2536
ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาจากท่านมา ในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายยืนยง ไทยะใจดี)

แบบสอบถามตอนที่ 1

แบบสอบถามด้านบุคลิกและลักษณะของโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้บริหารและลักษณะของโรงเรียน
โปรดทำเครื่องหมาย ๕ ลงในช่องว่างหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับ
ความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
2. ท่านมีวุฒิ ☐ ปริญญาตรี
 ☐ ปริญญาโท
 ☐ ปริญญาเอก
3. ท่านได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมาแล้วจำนวน.....ปี
4. โรงเรียนของท่านมีจำนวนห้องเรียน
 ☐ 1 - 12 ห้องเรียน
 ☐ 13 - 36 ห้องเรียน
 ☐ 37 ห้องเรียนขึ้นไป

แบบสอบถามตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบลักษณะพฤติกรรมของท่าน ขอให้พิจารณาความหมายของ
คำต่อไปนี้ให้ถี่ถ้วนแล้วขีด ๕ ทับตัวเลขที่ตรงกับพฤติกรรมของท่าน กรุณาทำทุกข้อ

1. ไม่ค่อยตรงเวลา

1	2	3	4	5	6	7	8

 ไม่เคยผิดนัด
2. ไม่ชอบแข่งขันกับใคร

1	2	3	4	5	6	7	8

 ชอบแข่งขันกับคนอื่น

3. ไม่เร่งร้อน	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	เร่งร้อนเสมอ
1	2	3	4	5	6	7	8			
4. ทำงานทีละอย่าง	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน
1	2	3	4	5	6	7	8			
5. ทำงานช้า ๆ	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำงานอย่างรวดเร็ว
1	2	3	4	5	6	7	8			
6. แสดงออกทันทีเมื่อ มีความรู้สึก	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	เก็บความรู้สึกไว้
1	2	3	4	5	6	7	8			
7. มีความสนใจหลากหลาย นอกเหนือจากงานที่ทำ	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	มีความสนใจบางอย่าง นอกเหนือจากงานที่ทำ
1	2	3	4	5	6	7	8			

แบบสอบถามตอนที่ 3

แบบวัดความเชื่อ"ทนายภายใน -- ภายนอกตน"

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของท่าน
ขอให้พิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงใด แล้วทำ
เครื่องหมาย ๕ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

1. ท่านไม่ทราบผลที่ท่านจะได้รับจากการที่ท่านช่วยรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ หรือ
ทำชื่อเสียงให้แก่ทางราชการ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ท่านมีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ท่านไม่อาจบอกได้ว่า
วิธีชีวิตในทางราชการของท่านจะเป็นอย่างไร

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. เพื่อนผู้บริหารบางคนที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มักจะถูกมองจากเพื่อนผู้บริหารด้วยกันว่าไม่ได้หาความดีความชอบแก่ทางราชการเท่าที่ควร

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. บ่อยครั้งที่ท่านได้พยายามทำงานให้ดีที่สุด แต่ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่รับทราบเท่านั้น

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ขณะนี้ท่านรู้สึกว่าการทำงานรับราชการให้ผลไม่คุ้มค่า

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับผู้นำ มักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่ก้าวหน้าอยู่เสมอ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. การเล่นพรรคเล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในวงราชการที่ท่านทำงานอยู่

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. มีผู้บริหารบางคนที่ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ค่อยอยู่ในโรงเรียน แต่ก็ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. มีผู้บริหารบางคนที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นคนที่ท่านเห็นว่าไม่สมควรที่ทำงานดีและมีนิสัยดี

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. บางครั้งท่านหาผิดเพียงเล็กน้อย แต่ถูกตำหนิจากเพื่อนผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของครูคนหนึ่ง มักจะได้รับการยอมรับจากคณะครูบางส่วนใน

โรงเรียน ทั้ง ๆ ที่ท่านมองไม่เห็นความเหมาะสม

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. คนโปรดของผู้บังคับบัญชาจะไม่ถูกลงโทษ ถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันเกิดผลเสียหาย

ต่อทางราชการ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ท่านก็ไม่แน่ใจว่าจะมีความ

ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ท่านขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าความตั้งใจในการทำงานและ

ผลงานที่ท่านจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบท่าน ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้เขากลับมาชอบท่านได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามตอนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบบทบาทต่าง ๆ ของท่านในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยเพียงใด แล้วทำ

เครื่องหมาย ๕ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบทุกข้อ

- ✓ 1. ท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ทุกครั้ง จึงจะทำงานได้สำเร็จ

[]	[]	[]	[]	[]	[]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
- ✓ 2. ท่านต้องทำงานหลาย ๆ อย่าง จนกระทั่งไม่สามารถทำงานอะไรให้ได้ดีได้

[]	[]	[]	[]	[]	[]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
3. ในการบริหารงานของท่านนั้นถ้าหากมีครูอาจารย์บางคนพอใจ ก็จะมีบางคนไม่พอใจ

[]	[]	[]	[]	[]	[]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
- ✓ 4. ท่านทราบดีว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีอะไรบ้าง

[]	[]	[]	[]	[]	[]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
5. ท่านต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ มากกว่าหน้าที่หลักของตัวท่านในสถานศึกษา

[]	[]	[]	[]	[]	[]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
6. ในบางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับ กฎ ระเบียบ เพื่อจะสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

[]	[]	[]	[]	[]	[]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. งานานหนักทำให้ผู้บริหารของท่านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายระบุไว้ชัดเจน

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ท่านมีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จทุกอย่างได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ท่านไม่สามารถบริหารงานให้ครูอาจารย์ทุกคนพอใจได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. จำนวนงานหรือโครงการที่ท่านอยู่มีมากเกินไป

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ท่านมักจะได้รับการขอร้องต่าง ๆ จากครูอาจารย์ในโรงเรียน โดยที่คำขอร้องนั้น
ไปช่วยกันไม่ได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. กรมสามัญศึกษาได้กำหนดหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ท่านเสียเวลาในการประชุมก่อนข้างมาก

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ท่านต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดมาให้ ทั้ง ๆ ที่สามารถทำได้ตามวิธีอื่นที่ดีกว่านี้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ท่านทราบว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนคาดหวังว่าท่านจะแสดงบทบาทอย่างไรในฐานะที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษา

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

16. ปริมาณความขัดแย้งที่ท่านต้องเผชิญในโรงเรียนมีมากเกินไปกว่าที่ท่านจะทำงานให้สะดวก

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

17. ผู้บริหารระดับสูงซึ่งไม่มีโอกาสจะไม่เห็นความสำคัญของหัวหน้าสถานศึกษา

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

18. ท่านได้แบ่งเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

19. เวลาที่ท่านใช้ในการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบมีน้อย

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

20. การปฏิบัติงานบางอย่างของท่านแม้เป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์บางคนแต่ก็มีครูอาจารย์บางคนไม่ยอมรับ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

21. ท่านทราบว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนคาดหวังอะไรจากการทำงานของท่าน

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

22. ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านไม่ค่อยจะรับผิดชอบเท่าที่ควร

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

23. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำ แต่มักจะได้รับงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์

ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

24. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ โดยไม่มีอาจารย์มากพอที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จได้

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

25. ดูเหมือนว่าท่านต้องทำงานมากเกินไปกว่าคนอื่น ๆ เดียวจะทำได้แล้วเสร็จ

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

26. งานที่ท่านทำมีหลายอย่างเป็นงานที่ไม่แข่งขันที่เป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้าสถานศึกษา

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

27. ครูอาจารย์ในโรงเรียนต่างก็คาดหวังว่าท่านจะช่วยเขาได้ในทุกเรื่อง

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

28. ครูอาจารย์ในโรงเรียนมักจะมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

29. ท่านได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

[] [] [] [] [] []

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

30. ท่านต้องรับแขกและติดต่อกับคนอื่นเป็นส่วนาพัญในแต่ละวัน จนทำงานอื่นได้น้อย

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

31. ท่านมักต้องทำงานตามคำสั่งที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

32. ครูอาจารย์ทั้งหลายทราบว่าเป้าหมายหลักของโรงเรียนคืออะไร

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

33. มีบ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว้าวุ่นในสถานศึกษามีงานที่จะต้องทำมากเกินไป

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

34. ท่านต้องทำงานร่วมกับครูอาจารย์ที่มีแนวความคิดหรือวิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกับท่าน

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

35. ท่านต้องทำงานในสิ่งที่ไร้สาระหลาย ๆ อย่าง

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

36. มีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารระดับกรมไม่ฟังความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษา

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

37. ครูอาจารย์ในโรงเรียนของท่านต่างก็ทราบดีว่าตนเองมีหน้าที่อย่างไรม้าง

[] [] [] [] [] []
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามตอนที่ 5

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลา

โปรดให้ตอบที่ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือ ผู้วิจัย

แบบสอบถามตอนที่ 6

แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านว่าตลอดระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชนในการบริหารงานของท่านเป็นอย่างไร ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่าน เห็นด้วยเพียงใดกับข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ๕ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาทำทุกข้อ

1. มีเพื่อนผู้บริหารที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้า

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

3. ครอบครัวของข้าพเจ้าพยายามช่วยเหลือ เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

4. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากชุมชน

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

5. มีเพื่อนผู้บริหารที่ยินดีร่วมทุกข์ร่วมสุขกับข้าพเจ้า

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

6. ผู้ได้บังคับบัญชายินดีร่วมมือแก้ปัญหของส่วนรวม

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

7. กรอบกว้างสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

8. ชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียนเป็นอย่างดี

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

9. เพื่อน ๆ พยายามช่วยเหลือข้าพเจ้า

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

10. ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับข้าพเจ้าในฐานะ เป็นผู้บังคับบัญชา

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

11. มีคนที่ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือได้เสมอ

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

12. โรงเรียนและชุมชนต่างก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

13. ข้าพเจ้าสามารถพึ่งเพื่อน ๆ ได้เมื่อข้าพเจ้าทำอะไรผิดพลาด

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

14. ผู้ได้บังคับบัญชาคุณาศึกษาเพื่อการทำงานอย่างแท้จริง

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

15. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือกับครอบครัวเกี่ยวกับปัญหาการงานได้

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

16. ข้าพเจ้าได้รับเชิญให้ร่วมงานในชุมชนเสมอ

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

17. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อน ๆ ได้

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

18. แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว ผู้ได้บังคับบัญชาก็ยินดีช่วยเหลือข้าพเจ้า

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

19. ข้าพเจ้ามีครอบครัวที่พร้อมจะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับข้าพเจ้า

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

20. มีผู้นำชุมชนที่ยินดีให้ข้าพเจ้าไปปรึกษาหารือ

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

21. ข้าพเจ้าสามารถระบายความทุกข์กับเพื่อน ๆ ได้

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างน้อย น้อย เสมอ

22. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชาบางคนได้

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

23. ครอบครัวมีความห่วงใยข้าพเจ้าเป็นอย่างดี

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

24. เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา ข้าพเจ้าสามารถไปขอคำปรึกษาจากบุคคลในชุมชนได้

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

25. มีเพื่อนผู้บริหารที่ยินดีช่วยเหลือข้าพเจ้าไม่ว่าจะเป็นเรื่องราชการหรือส่วนตัว ✓

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

26. ข้าพเจ้าสามารถระบายความทุกข์หรือปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาบางคนได้

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

27. ครอบครัวของข้าพเจ้าเต็มใจที่จะช่วยเหลือในการตัดสินใจ

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

28. ผู้ปกครองของนักเรียนให้การช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี

[] [] [] [] [] []

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ก่อนข้างบ่อย บ่อย เสมอ

แบบสอบถามตอนที่ 7

แบบวัดความเครียดในการทำงาน

โปรดติดต่อกับ ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ หรือ ผู้วิจัย

แบบสอบถามตอนที่ 8

แบบสอบถามวิธีจัดการกับความเครียด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบว่า เมื่อท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ท่านใช้วิธีการจัดการกับความเครียดอย่างไร ให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่อยู่หน้าวิธีการจัดการกับความเครียดที่ท่านใช้ หรืออาจจะเติมวิธีการจัดการกับความเครียดอื่น ๆ ที่ท่านใช้อยู่

- [] 1. กิจการสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด
 - [] 2. ปรับโครงสร้างและระบบการทำงานใหม่
 - [] 3. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - [] 4. ปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่
 - [] 5. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ
 - [] 6. บริหารเวลาให้เหมาะสม
 - [] 7. ลดความขัดแย้งความเป็นเลิศ
 - [] 8. สนใจเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน
 - [] 9. มอบงานให้คนอื่นทำ
 - [] 10. เปลี่ยนงานใหม่
 - [] 11. หยุดทำงานหรือหนีจากงาน
 - [] 12. พักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมนันทนาการ
 - [] 13. ออกกำลังกาย
 - [] 14. ฝึกสมาธิ
 - [] 15. วิธีอื่น ๆ เช่น
-

ภาคผนวก ข.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 38 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดในระดับต่าง ๆ ตามลักษณะความแตกต่าง
ของปัจจัยด้านบุคคล

ตัวแปร	ระดับความเครียด						รวม
	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
<u>อายุ</u>							
น้อย	6	3.9	23	15.0	124	81.1	153
มาก	35	22.0	37	23.3	87	54.7	159
<u>วุฒิ</u>							
ปริญญาตรี	26	10.9	48	20.2	164	68.9	238
ปริญญาโท	15	20.3	12	16.2	47	63.5	74
<u>ประสบการณ์</u>							
น้อย	2	1.3	22	14.9	124	83.8	148
มาก	39	23.8	38	23.2	87	53.0	164
<u>บุคลิกภาพ</u>							
แบบ A	37	15.0	46	18.7	163	66.3	246
แบบ B	4	6.1	14	21.2	48	72.7	66
<u>ความเชื่ออำนาจ</u>							
ภายใน	23	14.7	27	17.3	106	68.0	156
ภายนอก	18	11.5	33	21.2	105	67.3	156

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน เมื่อพิจารณาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด
<u>อายุ-วุฒิ</u>				
อายุน้อย-ปริญญาตรี	115	3.9542	.4417	สูง
อายุน้อย-ปริญญาโท	38	3.7386	.6672	สูง
อายุมาก-ปริญญาตรี	123	3.3946	.7846	ปานกลาง
อายุมาก-ปริญญาโท	36	3.1426	.8828	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง
<u>อายุ-ประสบการณ์</u>				
อายุน้อย-ประสบการณ์น้อย	103	4.0670	.3938	สูง
อายุน้อย-ประสบการณ์มาก	50	3.5580	.5625	สูง
อายุมาก-ประสบการณ์น้อย	45	3.8511	.5265	สูง
อายุมาก-ประสบการณ์มาก	114	3.1348	.8168	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง
<u>อายุ-บุคลิกภาพ</u>				
อายุน้อย-แบบ A	125	4.0095	.3734	สูง
อายุน้อย-แบบ B	28	3.8763	.5379	สูง
อายุมาก-แบบ A	121	3.5079	.6774	สูง
อายุมาก-แบบ B	38	3.2840	.8451	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด
<u>อายุ-ความเชื่ออำนาจ</u>				
อายุน้อย-ภายในตน	82	3.8927	.5416	สูง
อายุน้อย-ภายนอกตน	71	3.9099	.4822	สูง
อายุมาก-ภายในตน	74	3.3225	.8574	ปานกลาง
อายุมาก-ภายนอกตน	85	3.3506	.7749	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง
<u>วุฒิ-ประสบการณ์</u>				
ปริญญาตรี-ประสบการณ์น้อย	116	4.0170	.4630	สูง
ปริญญาตรี-ประสบการณ์มาก	122	3.3303	.7231	ปานกลาง
ปริญญาโท-ประสบการณ์น้อย	32	3.9448	.3891	สูง
ปริญญาโท-ประสบการณ์มาก	42	3.0706	.8799	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง
<u>วุฒิ-บุคลิกภาพ</u>				
ปริญญาตรี-แบบ A	187	3.7235	.6407	สูง
ปริญญาตรี-แบบ B	51	3.6490	.7154	สูง
ปริญญาโท-แบบ A	59	3.7111	.5524	สูง
ปริญญาโท-แบบ B	15	3.3819	.8784	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด
<u>วุฒิ-ความเชื่ออำนาจ</u>				
ปริญญตรี-ภายในตน	127	3.6887	.6722	สูง
ปริญญตรี-ภายนอกตน	111	3.6378	.7315	สูง
ปริญญารโท-ภายในตน	29	3.3310	1.0370	ปานกลาง
ปริญญารโท-ภายนอกตน	45	3.5244	.6665	สูง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง
<u>ประสบการณ์-บุคลิกภาพ</u>				
ประสบการณ์น้อย-แบบ A	33	3.9667	.4004	สูง
ประสบการณ์น้อย-แบบ B	148	4.0113	.4616	สูง
ประสบการณ์มาก-แบบ A	33	3.4747	.6999	ปานกลาง
ประสบการณ์มาก-แบบ B	131	3.2107	.7825	ปานกลาง
รวม	312	3.6127	.7370	สูง
<u>ประสบการณ์-ความเชื่ออำนาจ</u>				
ประสบการณ์น้อย-ภายในตน	84	4.0040	.4273	สูง
ประสบการณ์น้อย-ภายนอกตน	64	3.9979	.4768	สูง
ประสบการณ์มาก-ภายในตน	72	3.1769	.8256	ปานกลาง
ประสบการณ์น้อย-ภายนอกตน	92	3.3319	.7244	ปานกลาง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเครียด
<u>บุคลิกภาพ-ความเชื่ออำนาจ</u>				
แบบ A-ภายในตน	41	3.6447	.6799	สูง
แบบ A-ภายนอกตน	25	3.8453	.4868	สูง
แบบ B-ภายในตน	115	3.5910	.7270	สูง
แบบ B-ภายนอกตน	131	3.5796	.7987	สูง
รวม	312	3.6137	.7370	สูง

ตาราง 40 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิกกับความเครียดของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.0000	-.2586	.2266	-.1361	-.0882	-.1974
X ₂		1.0000	.1720	.0791	.0597	-.3071
X ₃			1.0000	-.0745	.0278	-.1525
X ₄				1.0000	.3717*	.0405
X ₅					1.0000	.0943
Y						1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคลิกกับความเครียดของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.0000	-.1200	.1114	-.1918	-.1137	-.3119*
X ₂		1.0000	-.0519	-.1182	-.2010	.2190
X ₃			1.0000	.0709	-.2850	-.1569
X ₄				1.0000	.0238	.0314
X ₅					1.0000	.0323
Y						1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับความเครียดของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีความเครียดระดับสูง

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.0000	-.0088	.3741**	-.0737	-.0714	-.2417**
X ₂		1.0000	.0144	.0188	-.1506	-.1107
X ₃			1.0000	-.0278	-.1291	-.4813**
X ₄				1.0000	.1156	.0209
X ₅					1.0000	.0869
Y						1.0000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 43 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ

ตัวแปร	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	Y
X_6	1.0000	-.1153	.0314	.0812	-.0976	-.1203	-.1472	-.1251	-.0932	-.1372	-.1412
X_7		1.0000	.2851	.2620	.3103	.2530	.2546	-.1483	-.2197	-.1384	.0557
X_8			1.0000	.7979**	.3557	.2906	.2433	-.0169	.1503	.1506	.0949
X_9				1.0000	.2395	.1469	.0957	-.1450	-.0381	.1387	.2045
X_{10}					1.0000	.6932**	.6160**	.6861**	.6464**	.4386*	-.1890
X_{11}						1.0000	.6667**	.6723**	.5070**	.3170	-.1849
X_{12}							1.0000	.5767**	.5336**	.5724**	-.1404
X_{13}								1.0000	.5730**	.2738	-.3414
X_{14}									1.0000	.5032**	-.2487
X_{15}										1.0000	-.2562
Y											1.0000

* ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

** ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

ตาราง 44 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง

ตัวแปร	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	Y
X_6	1.0000	-.1765	.0811	.1210	-.2039	-.2742	-.2843	-.2590	-.1338	-.2784	-.8542**
X_7		1.0000	.0086	-.0700	.3916**	.5214**	.5525**	.3881*	.4469**	.5009**	.1505
X_8			1.0000	.6802**	.1336	.1288	-.0836	.0821	-.0601	.0919	-.1267
X_9				1.0000	-.1196	-.1501	-.2001	-.2090	-.1563	.0293	-.1882
X_{10}					1.0000	.7902**	.5528**	.6446**	.5212**	.5164**	.1531
X_{11}						1.0000	.7505**	.7328**	.7360**	.6817**	.2080
X_{12}							1.0000	.6818**	.6581**	.7292**	.2355
X_{13}								1.0000	.6295**	.6090**	.2390
X_{14}									1.0000	.5767**	.1099
X_{15}										1.0000	.2370
Y											1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

** นัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

ตาราง 45 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจุบันด้านองค์การกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความเครียดระดับสูง

ตัวแปร	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	Y
X ₆	1.0000	-.0178	.0790	.0574	.0546	.0596	.0864	.1111	.0812	.0846	-.9731**
X ₇		1.0000	.0498	-.0683	.4265**	.4100**	.4436**	.4031**	.3591**	.3901**	.0646
X ₈			1.0000	.7697**	.0579	-.1548	-.0470	-.1371	.0123	-.0437	-.0437
X ₉				1.0000	.0883	-.0592	-.1464	-.0777	-.1788*	-.0262	-.0305
X ₁₀					1.0000	.6431**	.5895**	.5629**	.5370**	.4781**	-.0398
X ₁₁						1.0000	.6409**	.5653**	.4758**	.4027**	-.0430
X ₁₂							1.0000	.6067**	.5967**	.4949**	-.0610
X ₁₃								1.0000	.4956**	.4322**	-.1058
X ₁₄									1.0000	.3856**	-.0752
X ₁₅										1.0000	-.0564
Y											1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

ตาราง 46 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด
ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับต่ำ

ตัวแปร	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	Y
X ₁₆	1.0000	.5421**	.5206**	.5513**	.2140
X ₁₇		1.0000	.3939*	.6714**	-.3040
X ₁₈			1.0000	.3515	-.1831
X ₁₉				1.0000	-.3114
Y					1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 47 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด
ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับกลาง

ตัวแปร	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	Y
X ₁₆	1.0000	.7847**	.6849**	.7971**	.2810
X ₁₇		1.0000	.7957**	.8347**	.2556
X ₁₈			1.0000	.7199**	.3533*
X ₁₉				1.0000	.1299
Y					1.0000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 48 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียด
 ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเครียดระดับสูง

ตัวแปร	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	Y
X ₁₆	1.0000	.7786**	.5850**	.7027**	.0898
X ₁₇		1.0000	.6661**	.7403**	.0521
X ₁₈			1.0000	.5695**	.0344
X ₁₉				1.0000	.1095
Y					1.0000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 49 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับระหว่างปัจจัย 3 ด้าน กับความถี่ของการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	อายุของผู้บริหาร	
		อายุน้อย	อายุมาก
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.49770***	.43409***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.95319***	.94838***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.06547	.19866
รวม	19	.91332***	.95420***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 50 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	วัดของผู้บริหาร	
		ปริมาตร	ปริมาตร
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.53683***	.63475***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.95395***	.95824***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.12258	.29790
รวม	19	.95536***	.96645***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 51 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	ประสมการณ์ของผู้บริหาร	
		ประสมการณ์น้อย	ประสมการณ์มาก
		R	R
ปัจจัยด้านบุคลิก	5	.23139	.35365***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.94687***	.94949***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.17290	.19676
รวม	19	.94722***	.95588***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 52 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการทำงาน
ของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	บุคลิกภาพของผู้บริหาร	
		แบบ A	แบบ B
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.57771***	.49086**
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.95176***	.96222***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.12391	.32033
รวม	19	.95438***	.96468***

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 53 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่มีความเชื่ออำนาจแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	ความเชื่ออำนาจของผู้บริหาร	
		เชื่อภายในตน	เชื่อภายนอกตน
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.59979***	.53537**
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.95469***	.95212***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.25788	.10090
รวม	19	.96178***	.95335***

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 54 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการทำงาน
ของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	
		มาก	น้อย
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.5584***	.5665***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.9528***	.9546***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.0759	.1960
รวม	19	.9538***	.9588***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 55 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการทำงาน
 ของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา	
		มาก	น้อย
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.5923***	.5490***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.9421***	.9655***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.2139	.1446
รวม	19	.9461***	.9674***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 56 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	การสนับสนุนจากครอบครัว	
		มาก	น้อย
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.5870***	.5513***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.9445***	.9680***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.1513	.2876*
รวม	19	.9466***	.9735***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 57 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย 3 ด้านกับความเครียดในการทำงาน
ของผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวนตัวแปร	การสนับสนุนจากชุมชน	
		มาก	น้อย
		R	R
ปัจจัยด้านบุคคล	5	.5894***	.5375***
ปัจจัยด้านองค์การ	10	.9438***	.9689***
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	4	.2079	.1637
รวม	19	.9488***	.9715***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 58 ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ	
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>						
อายุ	-.34602	.07606	-.23509	20.695	.001	R = .56063
วุฒิ	-.20530	.08266	-.11869	6.170	.05	R ² = .31430
ประสบการณ์การบริหาร	-.60313	.07652	-.40932	62.127	.001	S.E.est = .61522
บุคลิกภาพ	-.12836	.08637	-.07125	2.209	-	a = 4.30320
ความเชื่ออำนาจ	-.09252	.07135	-.06287	1.681	-	
<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>						
ขนาดของโรงเรียน	-.98313	.01898	-.94457	2681.959	.001	
ความคลุมเครือในบทบาท	.03907	.03403	.02389	1.319	-	
ความขัดแย้งในบทบาท	.03015	.03551	.02345	.721	-	R = .95169
บทบาทที่มากเกินไป	-.00013	.03088	-.00012	.000	-	R ² = .90572
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01731	.03214	-.01470	.290	-	S.E.est = .23001
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.00947	.03683	-.00722	.066	-	a = 5.39859
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.00372	.03838	.00279	.009	-	
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.02987	.03407	-.02240	.769	-	
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.03656	.03580	-.20493	1.043	-	
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.02078	.04750	.00973	.191	-	
<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม</u>						
จากเพื่อนร่วมงาน	.13757	.06287	.20055	4.787	.05	R = .14138
จากผู้บังคับบัญชา	-.09594	.09388	-.01518	1.044	-	R ² = .01999
จากครอบครัว	.04890	.06237	.05936	.595	-	S.E.est = .73430
จากชุมชน	-.08200	.07794	-.02518	1.107	-	a = 3.63838

ตาราง 59 ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มี
ความเครียดระดับต่ำ

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ	
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>						
อายุ	-.22564	.13250	-.28232	2.900	-	
วุฒิ	-.22336	.09570	-.38085	5.447	.05	R = .43057
ประสบการณ์การบริหาร	-.03415	.21271	-.02604	.026	-	R ² = .18539
บุคลิกภาพ	-.00479	.15801	-.00503	.001	-	S.E.est = .27595
ความเชื่ออำนาจ	.05396	.09385	.09479	.331	-	a = 2.35729
<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>						
ขนาดของโรงเรียน	-	-	-	-	-	
ความคลุมเครือในบทบาท	.03535	.13593	.04679	.068	-	
ความขัดแย้งในบทบาท	-.11214	.16772	-.19342	.447	-	
บทบาทที่มากเกินไป	.11477	.10688	.30717	1.153	-	R = .47191
การบริหารเวลาในการวางแผน	.03512	.15641	.06685	.050	-	R ² = .22270
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.03950	.18821	-.05544	.044	-	S.E.est = .28642
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.16966	.15923	.27470	1.135	-	a = 3.66847
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.23040	.17418	-.37958	1.750	-	
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.01107	.16884	.01556	.004	-	
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	-.31916	.19315	-.33462	2.730	-	
<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม</u>						
จากเพื่อนร่วมงาน	..21092	.04471	.78389	22.258	.001	R = .67358
จากผู้ได้บังคับบัญชา	-.13892	.07413	-.30699	3.512	-	R ² = .45371
จากครอบครัว	-.09631	.04432	-.31739	4.722	.05	S.E.est = .22281
จากชุมชน	-.16724	.07068	-.41245	5.599	.05	a = 3.14906

ตาราง 60 ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มี
ความเครียดระดับกลาง

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ	
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>						
อายุ	-.16150	.07720	-.27512	4.377	.05	
วุฒิ	.12971	.09413	.18179	1.899	-	R = .37980
ประสบการณ์การบริหาร	-.06879	.07877	-.11615	.763	-	R ² = .14425
บุคลิกภาพ	.00560	.08783	.00830	.004	-	S.E.est = .27830
ความเชื่ออำนาจ	.00243	.07786	.00424	.001	-	a = 3.40905
<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>						
ขนาดของโรงเรียน	-.62825	.05782	-.84938	118.065	.001	
ความคลุมเครือในบทบาท	.01088	.05785	.01692	.035	-	
ความขัดแย้งในบทบาท	.01042	.06124	.01964	.029	-	
บทบาทที่มากเกินไป	-.05561	.05699	-.11094	.952	-	R = .86144
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.00434	.05140	-.01038	.007	-	R ² = .74207
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.04820	.08598	-.10287	.314	-	S.E.est = .16039
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.02022	.06803	-.04079	.088	-	a = 4.71512
การบริหารเวลาในการควบคุม	.02678	.06082	.05382	.194	-	
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.00704	.06482	.01288	.012	-	
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.04984	.10111	.05852	.243	-	
<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม</u>						
จากเพื่อนร่วมงาน	.08598	.05613	.32969	2.346	-	R = .44622
จากผู้ได้บังคับบัญชา	.02726	.09195	.07843	.800	-	R ² = .19911
จากครอบครัว	.13777	.06483	.43171	4.516	.05	S.E.est = .26677
จากชุมชน	-.15698	.07477	-.50920	4.408	.05	a = 2.87986

ตาราง 61 ค่าสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มี
ความเครียดระดับสูง

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญ	
<u>ปัจจัยด้านบุคคล</u>						
อายุ	-.05191	.04670	-.07282	1.235	-	R = .49713
วุฒิ	.08760	.05173	-.10388	2.867	-	R ² = .24714
ประสบการณ์การบริหาร	-.32182	.04687	-.45152	47.151	.001	S.E.est = .30885
บุคลิกภาพ	.00340	.05121	.00407	.004	-	a = 4.17079
ความเชื่ออำนาจ	.00509	.04368	.00725	.014	-	
<u>ปัจจัยด้านองค์การ</u>						
ขนาดของโรงเรียน	-.69208	.01129	-.97415	375.148	.001	
ความคลุมเครือในบทบาท	.03570	.01422	.04719	6.302	.05	
ความขัดแย้งในบทบาท	.01757	.01506	.02945	1.361	-	
บทบาทที่มากเกินไป	.00274	.01353	.00516	.041	-	R = .97528
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.00740	.01361	-.01299	.296	-	R ² = .95117
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	.00107	.01423	-.00173	.006	-	S.E.est = .07963
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.01984	.01583	-.03101	1.566	-	a = 4.73606
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.01739	.01374	-.02726	1.602	-	
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.00871	.01469	-.01241	.352	-	
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.01409	.01403	.01413	.548	-	
<u>ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม</u>						
จากเพื่อนร่วมงาน	.03341	.03783	.10179	.780	-	R = .17212
จากผู้ใต้บังคับบัญชา	-.01569	.05477	-.03696	.082	-	R ² = .0293
จากครอบครัว	-.06270	.03722	-.15766	2.838	-	S.E.est = .34978
จากชุมชน	.06340	.04402	.15515	2.074	-	a = 3.92966

ตาราง 62 ค่าสถิติของตัวแปรที่ศึกษา 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียน

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญสถิติระดับ
อายุ	-.03100	.02958	-.02106	1.099	-
วุฒิ	-.06185	.03159	-.03575	3.832	.05
ประสบการณ์ในการบริหาร	.02179	.03271	.01479	.444	-
บุคลิกภาพ	-.03617	.03331	-.02008	1.179	-
ความเชื่ออำนาจ	-.02388	.02922	-.01623	.668	-
ขนาดของโรงเรียน	-.97747	.02330	-.93914	1760.122	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.03343	.03465	-.02043	.931	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.03708	.03622	.02884	1.048	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.01841	.03150	-.01653	.341	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01985	.03246	-.01686	.374	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.01575	.03724	-.01200	.179	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.02512	.03981	.01883	.398	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.02346	.03409	-.01759	.474	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.02772	.03592	-.01890	.595	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.02681	.04825	.01255	.309	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.03944	.01991	.05750	3.926	.05
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	-.01671	.03054	-.01831	.299	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.02046	.02028	.02484	1.018	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.05463	-.06342	-.01342	4.684	.05

$$R = .95397$$

$$R^2 = .91005$$

$$S.E.est = .22810$$

$$a = 5.42000$$

ตาราง 63 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มี
ความเครียดระดับต่ำ

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าสถิติระดับ
อายุ	-.23023	.10888	-.28807	4.471	.05
วุฒิ	-.26823	.08859	-.45737	9.167	.01
ประสบการณ์การบริหาร	.02843	.18120	.02168	.025	-
บุคลิกภาพ	-.11847	.14491	-.12444	.668	-
ความเชื่ออำนาจ	.12441	.10316	.21856	1.454	-
ขนาดของโรงเรียน	-	-	-	-	-
ความคลุมเครือในบทบาท	.15024	.11600	.19883	1.677	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.09649	.14385	.16642	.450	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.04195	.09469	-.11227	.245	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01345	.12460	-.02560	.012	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.13824	.14000	-.19401	.975	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.29608	.13350	.47941	4.919	.05
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.16516	.14041	-.27210	1.384	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.02095	.15005	.02946	.019	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	-.14503	.16467	-.16115	.776	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.22108	.05241	.82166	17.791	.001
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-.06744	.08022	-.15873	.707	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.06680	.04636	-.22013	2.076	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.20534	.09924	-.50640	4.281	.05

$$R = .85781$$

$$R^2 = .73583$$

$$S.E.est = .19820$$

$$a = 2.81114$$

ตาราง 64 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ให้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มี
ความเครียดระดับกลาง

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าสถิติระดับ
อายุ	-.03268	.05646	-.05567	.335	-
วุฒิ	.05201	.06379	.07289	.665	-
ประสบการณ์การบริหาร	.00172	.05129	.00219	.001	-
บุคลิกภาพ	.03046	.05919	.04513	.265	-
ความถี่อ่านงาน	.03277	.05448	.05711	.362	-
ขนาดของโรงเรียน	-.56963	.07662	-.77013	55.278	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.01756	.06683	.02729	.069	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.00431	.06995	.00812	.004	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.04861	.06920	-.09699	.494	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01038	.05612	.02485	.034	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.07695	.09439	-.16424	.665	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.03743	.08189	-.07550	.209	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	.06806	.06858	.13681	.985	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.00819	.07287	.00150	.000	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.07027	.11578	.08249	.368	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.01050	.04494	.04025	.055	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	-.03132	.07890	-.09010	.158	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.07170	.04863	.22468	2.174	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.04550	.05849	-.14759	.605	-

$$R = .87643$$

$$R^2 = .76813$$

$$S.E.est = .16832$$

$$a = 4.39493$$

ตาราง 65 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ให้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบริหารที่มี
ความเครียดระดับสูง

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญสำคัญระดับ
อายุ	-.00948	.01253	-.01330	.573	-
วุฒิ	-.01682	.01395	-.01995	1.454	-
ประสบการณ์การบริหาร	-.00266	.01401	-.00373	.036	-
บุคลิกภาพ	-.01704	.01396	-.02036	1.490	-
ความเชื่ออำนาจ	-.00976	.01274	-.01390	.586	-
ขนาดของโรงเรียน	-.68685	.10355	-.96679	2569.726	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.02313	.01471	.04380	5.077	.05
ความขัดแย้งในบทบาท	.01897	.01556	.03180	1.487	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.00050	.01405	-.00095	.001	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01027	.01413	-.01803	.529	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	.00383	.01491	-.00619	.066	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.01762	.01685	-.02755	1.093	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	.01799	.01406	-.02820	1.638	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.00880	.01495	.01252	.346	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.01257	.01979	.01261	.404	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	-.00135	.00896	-.00412	.023	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.01425	.01312	-.03358	1.180	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.00672	.00921	-.01690	.532	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.00372	.01051	-.00909	.123	-

$$R = .97613$$

$$R^2 = .95283$$

$$S.E.est = .08009$$

$$a = 4.74907$$

ตาราง 66 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีอายุน้อย

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าระดับ
วุฒิ	-.04796	.03276	.04050	2.143	-
ประสบการณ์การบริหาร	.01044	.03435	.00953	.092	-
บุคลิกภาพ	-.03193	.03549	-.02413	.809	-
ความเื่ออำนาจ	-.04308	.03212	-.04785	2.335	-
ขนาดของโรงเรียน	-.84782	.02755	-.04035	947.253	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.02738	.03516	.02466	.607	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.01931	.04188	.02208	.213	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.04034	.03672	.05008	1.207	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01689	.03447	-.02079	.240	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	.00337	.03895	.00355	.007	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.00182	.04132	.00198	.002	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.00192	.03638	-.00208	.003	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.04957	.03798	-.04830	1.703	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	-.00652	.04887	-.00444	.018	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	-.02020	.01917	-.04304	1.111	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.00772	.02986	.01234	.068	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.02711	.02272	.04458	1.423	-
การสนับสนุนจากชุมชน	.00630	.02521	.01059	.062	-

$$R = .95568$$

$$R^2 = .91332$$

$$S.E.est = .16094$$

$$a = 5.38008$$

ตาราง 67 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ให้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีอายุมาก

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญลำดับที่ระดับ
วุฒิ	-.08700	.05291	-.04499	2.704	-
ประสบการณ์การบริหาร	-.02688	.05268	-.01496	.260	-
บุคลิกภาพ	-.01604	.05347	-.00845	.090	-
ความเชื่ออำนาจ	.00552	.04769	.00340	.013	-
ขนาดของโรงเรียน	-1.05418	.03412	-.93414	954.322	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.07333	.05753	.03958	1.625	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.01845	.03629	.01276	.197	-
บทบาทที่มากเกินไป	.01955	.04679	.01653	.175	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	.02302	.05465	.01763	.178	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.04967	.06108	-.03562	.661	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.03977	.06439	.02660	.382	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.05257	.05547	-.03547	.898	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.00232	.05711	.00163	.002	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.03598	.08081	.01516	.198	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.10261	.03453	.13362	8.832	.05
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	-.05679	.05529	-.05578	1.055	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.01518	.03082	.01750	.243	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.12206	.04388	-.12781	7.737	.01

$$R = .95420$$

$$R^2 = .91050$$

$$S.E.est = .25802$$

$$a = 5.43290$$

ตาราง 68 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ให้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าคู่ระดับ
อายุ	.03337	.03300	-.02425	1.054	-
ประสบการณ์ด้านการบริหาร	.03832	.03552	-.02744	1.164	-
บุคลิกภาพ	-.04012	.03633	-.02358	1.220	-
ความถี่ลอานา	.01960	.03103	.01401	.399	-
ขนาดของโรงเรียน	-.94261	.02496	-.94807	1426.797	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.06512	.03835	.04259	2.883	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.01821	.03976	.01494	.209	-
บทบาทที่มากเกินไป	.01015	.03576	-.00943	.081	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.02028	.03441	-.01871	.347	-
การบริหารเวลาในการจัดการ	-.02970	.03998	-.02413	.552	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.00145	.04294	-.00116	.001	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.03295	.03673	-.02634	.805	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.00521	.03762	.00385	.019	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.01940	.05448	.00973	.127	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.02045	.02182	.03164	.879	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-.01418	.03341	-.01668	.180	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.01795	.02351	.02268	.582	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.03834	.02663	-.04869	2.073	-

$$R = .95536$$

$$R^2 = .91272$$

$$S.E.est = .21496$$

$$a = 5.34961$$

ตาราง 69 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาโท

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าระดับ
อายุ	-.07730	.07263	.04686	1.133	-
ประสบการณ์การบริหาร	-.04712	.07737	-.02831	.371	-
บุคลิกภาพ	-.00384	.08042	-.00187	.002	-
ความเชื่ออำนาจ	-.20963	.08233	-.12410	6.483	.05
ขนาดของโรงเรียน	-1.66329	.06158	-.91346	298.162	.001
ความกลมเกลียวในบทบาท	.04518	.08247	.02265	.300	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.05291	.09094	.03645	.339	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.10045	.08746	-.08467	2.219	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01013	.08510	-.00675	.014	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	.09264	.10405	.06035	.793	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.03855	.09770	.02378	.156	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.06377	.08516	-.04015	.561	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.13082	.10217	-.06986	1.639	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.10171	.11965	-.03983	.723	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.07406	.05404	.09345	1.878	-
การสนับสนุนทางสังคมจากญาติพี่น้อง	.03614	.07124	.03294	.257	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.01392	.03870	.01554	.129	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.15004	.07108	-.13350	4.456	.05

$$R = .96645$$

$$R^2 = .93402$$

$$S.E.est = .24568$$

$$a = 5.61650$$

ตาราง 70 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าระดับ
อายุ	.00353	.03018	.00364	.014	-
วุฒิ	.00515	.03170	.00475	.026	-
บุคลิกภาพ	-.01730	.03268	-.01660	.297	-
ความเชื่ออำนาจ	-.00974	.02982	-.01061	.107	-
ขนาดของโรงเรียน	-.78688	.02565	-.94265	941.294	.001
ความคอมเครื่อในบทบาท	.04118	.03675	.03885	1.255	-
ความขัดแย้งในบทบาท	-.01245	.03525	-.01587	.125	-
บทบาทที่มากเกินไป	.00533	.03241	.00795	.027	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.00466	.03461	-.00650	.018	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.01937	.03825	-.02529	.256	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.01592	.04526	-.01935	.124	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.01402	.03265	-.01787	.184	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.00357	.03504	-.00403	.010	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.05412	.04263	.04374	1.611	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	-.01128	.01967	-.02637	.329	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.00743	.02944	.01348	.064	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.00194	.02367	.00353	.007	-
การสนับสนุนจากชุมชน	.00688	.02352	.01264	.086	-

$$R = .94722$$

$$R^2 = .89722$$

$$S.E.est = .15324$$

$$s = 4.90050$$

ตาราง 71 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารมาก

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญสำคัญระดับ
อายุ	-.07943	.04347	-.04752	3.339	-
วุฒิ	-.10914	.04594	-.06190	5.644	.05
บุคลิกภาพ	-.02508	.05258	-.01307	.227	-
ความถี่อ่านนิตยสาร	-.00257	.04329	-.00166	.004	-
ขนาดของโรงเรียน	-1.08752	.03209	-.91208	1148.620	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.07821	.04958	.04819	2.488	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.02851	.05537	.02118	.265	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.02364	.04849	-.02011	.238	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.00170	.04592	-.00138	.001	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	.00591	.05738	.00413	.011	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.05992	.05643	.04324	1.128	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.07294	.05710	-.05054	1.632	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.05129	.05580	-.03325	.845	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.01633	.08455	.00698	.037	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.09571	.03119	.13540	9.419	.01
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-.04600	.04791	-.04736	.922	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	-.00524	.02767	-.00640	.036	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.11148	.04090	-.12730	7.429	.01

$$R = .95588$$

$$R^2 = .91370$$

$$S.E.est = .24042$$

$$a = 5.67805$$

ตาราง 72 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบ A

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าสถิติระดับ
อายุ	-.03052	.03518	-.02000	.753	-
วุฒิ	-.06143	.03752	-.03439	2.680	-
ประสบการณ์การบริหาร	.01694	.03914	.01108	.187	-
ความเชื่ออำนาจ	-.02742	.03442	-.01793	.638	-
ขนาดของโรงเรียน	-.98420	.02699	-.93639	1329.386	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.04869	.04108	.02751	1.404	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.03329	.04254	.02476	.612	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.01770	.03606	-.01511	.241	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.01502	.03762	-.01182	.159	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.01735	.04480	-.01153	.150	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.03359	.04543	.02273	.547	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.00646	.04066	-.00451	.025	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.08870	.04519	-.05420	3.852	.05
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.06977	.05758	.02932	1.468	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.05881	.02325	.08038	6.396	.05
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา	-.03752	.03620	-.03717	1.074	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.02119	.02337	.02420	.822	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.06387	.03100	-.06489	4.246	.05

$$R = .95438$$

$$R^2 = .91085$$

$$S.E.est = .23711$$

$$a = 5.36503$$

ตาราง 73 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัว ที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ที่มีบุคลิกภาพแบบ B

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญสำคัญที่ระดับ
อายุ	.01723	.06196	.01389	.077	-
วุฒิ	-.02663	.05964	-.01821	.199	-
ประสบการณ์การบริหาร	.00571	.06537	.00466	.008	-
ความเชื่ออำนาจ	.02141	.06244	.01694	.118	-
ขนาดของโรงเรียน	-.95887	.04957	-.98066	374.178	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	-.00645	.07518	-.00535	.007	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.02297	.08297	.02102	.077	-
บทบาทที่มากเกินไป	.03104	.08011	.03307	.150	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.03235	.07120	-.03712	.206	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.07052	.08359	-.08018	.712	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.04205	.09388	-.04348	.201	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	.03774	.07833	.03703	.232	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.14351	.06731	.13767	4.546	.05
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	-.04152	.10005	-.02798	.172	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	-.02841	.04939	-.05321	.331	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	.05191	.05796	.08122	.802	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.04326	.04495	.06733	.926	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.05821	.04549	-.10020	1.638	-

$$R = .96468$$

$$R^2 = .93061$$

$$S.E.est = .19135$$

$$a = 5.11044$$

ตาราง 74 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มี
ความเชื่ออำนาจภายนอกคน

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญค่าระดับ
อายุ	-.01645	.04546	-.01081	.131	-
วุฒิ	-.16629	-.08514	.08514	11.615	.01
ประสบการณ์ด้านการบริหาร	.02355	.04733	-.01545	.024	-
บุคลิกภาพ	-.06185	.05208	-.02986	1.410	-
ขนาดของโรงเรียน	-.96975	.03197	-.93510	920.063	.001
ความคล่องตัวในบทบาท	-.00030	.05232	.02786	.951	-
ความขัดแย้งในบทบาท	-.005620	.05158	-.00455	.015	-
บทบาทที่มากเกินไป	.63727	.04697	.03011	.629	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	.01513	.04870	.01209	.097	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.00342	.04947	-.00236	.005	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	-.02058	.05064	.01294	.123	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	.02664	.04948	.01789	.290	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	-.06751	.05666	-.03913	1.420	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	-.01011	.07792	-.00399	.017	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.05242	.02992	.07111	3.069	-
การสนับสนุนทางสังคมจากญาติพี่น้องที่มีผู้ช่วย	.00519	.04273	.00502	.015	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.04943	.02943	.05603	2.821	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.11167	.03812	-.11459	8.581	.01

$$R = .96178$$

$$R^2 = .92502$$

$$S.E.est = .22202$$

$$a = 5.20934$$

ตาราง 75 ค่าสถิติของตัวแปร 19 ตัวที่ใช้ทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบริหารที่มี
ความเชื่ออำนาจภายในตน

ตัวทำนาย	b	S.E.b	B	F	นัยสำคัญลำดับที่ระดับ
อายุ	-.02459	.04254	-.01723	.334	-
วุฒิ	.01622	.04266	.01034	.145	-
ประสบการณ์การบริหาร	.01740	.04688	.01204	.138	-
บุคลิกภาพ	-.03227	.04637	-.01998	.484	-
ขนาดของโรงเรียน	-.99218	.03504	-.94840	801.697	.001
ความคลุมเครือในบทบาท	.03515	.04777	.02377	.541	-
ความขัดแย้งในบทบาท	.06594	.05589	.04701	1.392	-
บทบาทที่มากเกินไป	-.06509	.04446	-.05646	2.143	-
การบริหารเวลาในการวางแผน	-.03449	.04517	-.03106	.583	-
การบริหารเวลาในการจัดองค์การ	-.04877	.05930	-.04076	.676	-
การบริหารเวลาในการสั่งการ	.04798	.05850	.04143	.673	-
การบริหารเวลาในการควบคุม	-.06479	.04906	-.05376	1.744	-
การบริหารเวลาในการสื่อสาร	.01258	.04801	.00979	.069	-
การบริหารเวลาในการตัดสินใจ	.02458	.06177	.01328	.158	-
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	.02583	.02828	.04011	.834	-
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	-.03302	.04466	-.04011	.547	-
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	-.00642	.02890	-.00822	.049	-
การสนับสนุนจากชุมชน	-.01929	.03615	-.02473	.285	-

$$R = .95335$$

$$R^2 = .90888$$

$$S.E.est = .22897$$

$$a = 5.69148$$

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เข้าร่วมงาน

และ

ประวัติผู้วิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายกว้าง รอบคอบ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. นายอุดม วัชรสฤณี ผู้จัดการโรงเรียนอุดมเกษม กรุงเทพมหานคร
อดีตรองอธิบดีกรมสามัญศึกษา
3. คุณหญิงลักขณา แสงสนิท ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
โรงเรียนรางวัลพระราชฯ ระดับมัธยมศึกษา ปี 2515,
2516, 2518, 2519 และ 2532
4. นายเสรี ลาขจรจน์ ผู้ช่วยอธิบดีกรมสามัญศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
โรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา ปี 2522
ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นรับรางวัลครูสุภา ระดับมัธยมศึกษา
ประจำปี 2530
5. นางสมหมาย วัฒนศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ของสมาคม
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย ประจำปี
2532
6. นายกนก จันทรขจร ผู้อำนวยการโรงเรียนทวีธาภิเศก
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ของสมาคม
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย ประจำปี 2518
7. นางสาวสมภาพ กมสัน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา 2
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ของสมาคม
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย ประจำปี 2533

8. นางสาวพองศรี บัวประทุม ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ของ
 สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย
 ประจำปี 2532
9. นางสาวกนิษฐ ชัยประสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี
 ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น รับรางวัลครูสภา ระดับมัธยมศึกษา
 ประจำปี 2536
10. นางสุมาลี รัตนปราการ ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง โรงเรียนรางวัลพระราชทาน
 ระดับมัธยมศึกษาปี 2524 และ 2528

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายยืนยง ไทบงใจดี

วัน เดือน ปีเกิด 8 มกราคม 2488

สถานที่เกิด อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

สถานภาพสมรส สมรสกับ นางเพลินพิศ ไทบงใจดี

ตำแหน่งอาจารย์ 2 โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

มีบุตรร่วมกันจำนวน 3 คน

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 1/3 ถนนมุขมนตรี ต.หมากแข้ง อ.เมือง
จังหวัดอุดรธานี 41000 โทร (042) 243420

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสูงพิทยาคาร อ.เมือง อุดรธานี

สถานที่ทำงาน โรงเรียนโนนสูงพิทยาคาร ต.โนนสูง อ.เมือง อุดรธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2507 มัธยมศึกษา โรงเรียนกุมภวาปี อ.กุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2511 ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูอุดรธานี อ.เมือง จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2513 กศ.บ. (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก

พ.ศ. 2516 M.A. (การสอนคณิตศาสตร์) University of The Philippines
ประเทศฟิลิปปินส์

พ.ศ. 2529 น.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2537 กศ.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2513 ครูโรงเรียนมัธยมน้ำตาลอนุสรณ์ อ.กุมภวาปี อุดรธานี

พ.ศ. 2514 - 2522 อาจารย์โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล อ.เมือง อุดรธานี

- พ.ศ. 2522 - 2528 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล อ.เมือง อุดรธานี
- พ.ศ. 2528 - 2534 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนพันดอนวิทยา อ.กุมภวาปี อุดรธานี
- พ.ศ. 2534 - 2536 อาจารย์ 2 โรงเรียนสตรีราชินูทิศ อ.เมือง อุดรธานี
- พ.ศ. 2536 - ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเนนสูงพิทยาคาร อ.เมือง อุดรธานี

**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**บทคัดย่อ
ของ
ยีนยง ไทยใจดี**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุชนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา**

พฤษภาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดและวิถีจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ขั้นตอนการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานและขั้นตอนการเสนอแนะการจัดการกับความเครียด ในขั้นตอนการวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2536 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนร้อยละ 50 ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 50 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 139 คน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 123 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 8 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านบุคคล และองค์การ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาท ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเวลา ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 7 เป็นแบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการกับความเครียด เครื่องมือนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .81 ถึง .91

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ข้อ การวิเคราะห์ทั้งหมดนี้ใช้วิเคราะห์ตามระดับของความเครียดและวิเคราะห์ตามลักษณะความแตกต่างด้านบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้ (1) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านบุคคลคือ อายุ วุฒิ และประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพและความเชื่ออำนาจแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (2) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

(3) ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ค้าปลีกในชุมชน ครอบครัวและชุมชนในระดับต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลดังกล่าวในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อยจะมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนมาก

(4) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าด้านอื่น (5) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายความเครียดของผู้บริหารได้ร้อยละ 29.52 โดยพบว่าในปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับต่ำ แต่จะมีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับกลาง 1 ตัวคือ อายุ และมีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับสูง 1 ตัวคือ ประสบการณ์ ในปัจจัยด้านองค์การมีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับต่ำ 1 ตัวคือ การบริหารเวลาในการควบคุม มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับกลาง 1 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน และมีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับสูง 3 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท ในปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับต่ำอยู่ 3 ตัวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับกลางอยู่ 1 ตัวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว แต่ไม่มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความเครียดระดับสูง

เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 19 ตัว ในปัจจัยทั้ง 3 ด้านแล้ว พบว่ามีตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนที่สื่ออยู่ 2 ตัวคือ ขนาดของโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีอำนาจการทำนายร่วมกันร้อยละ 90.42 และเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 19 ตัวในการทำนายความเครียดในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแล้วพบว่า การบริหารเวลาในการควบคุม วุฒิ อายุ เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความเครียดของ

ผู้บริหารที่มีความเครียดระดับต่ำ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ มีอำนาจการทำนายร่วมกันร้อยละ 33.55 ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับกลาง โดยที่มีอำนาจการทำนายร้อยละ 72.97 ขนาดของโรงเรียน ความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายความเครียดของผู้บริหารที่มีความเครียดระดับสูง ตัวแปรทั้ง 3 นี้มีอำนาจการทำนายความเครียดร่วมกัน ร้อยละ 95.02

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยไปส่งผ่านให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางจัดการกับความเครียดในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และได้เสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาผู้บริหารของกรมสามัญศึกษา

FACTORS RELATED TO STRESS AND JOB STRESS MANAGEMENT OF THE PUBLIC
SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NORTHEAST

AN ABSTRACT

BY

YUENYONG THAIJAIDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 1994

The purposes of this study were to investigate the factors that related to the stress and the stress management techniques in working of the secondary school administrators in the Northeastern region. The study was carried out in two major steps : the research for testing hypotheses and the suggestions of the stress management techniques. The total number of subjects were 312 secondary school administrators in the Northeastern region in the academic year of 1993. They were selected by stratified random sampling by 50 percent of their school sizes : 50 from large schools, 139 from medium-sized schools, and 123 from small schools. The questionnaire consisted of 8 sections : (1) the Personal Characteristics and Organization Questionnaire (2) the Personalities Questionnaire (3) the Locus of Control Questionnaire (4) the Work Role Questionnaire (5) the Time Management Techniques Questionnaire (6) the Social Supports Questionnaire (7) the Job-related Tension Questionnaire (8) the Stress Management Techniques Questionnaire. The alpha coefficients of reliability of questionnaires were between 0.81 to 0.91.

Five hypotheses were tested by using these methods : basic statistics, t - test, the One-way and Two-way Analysis of Variance, Multiple Correlation, and the Step-wise Multiple Regression Analysis. The analyses were done on the levels of the stress and classified by personal differences.

The major finding of this study were : (1) According to the personal differences, especially in age, educational background, and

experience, the school administrators had differences stress levels in their work, but the administrators who had different in personality and locus of control had not different stress levels in their work.

(2) The administrators from different school sizes had different stress levels. The administrators from small schools had higher stress level than those from the medium-sized schools and the administrators from the medium-sized schools had higher stress level than those from the large schools. (3) The school administrators who received social support from colleagues, subordinates, family and community in low level trend to have higher stress level in their work than the school administrators who received higher social support from them. (4) The 3 factors : Personal factors, Organization factors and Social Supports factors were correlated with the stress of the administrators. The correlation between organization factors with the stress of the administrators was higher than the others. (5) The Organization, the Personal and the Social Supports factors could co-predict the stress levels of the administrators by 29.52 percent. It was found that, in the Personal factors, there was no variable which could predict the stress at the "low" level, but the age was the variable which could predict the stress at the "middle" level and the experience could predict the stress at the "high" level. In the Organization factors :The time management in controlling was the variable which could predict the stress at the "low" level, the school size could predict the stress at the "middle" level, and the 3 variables which could

predict the stress at the "high" level were the school sizes, the role ambiguity and the role conflict. In the Social Supports : The 3 variables which could predict the stress at the "low" level were the social supports from the community, the colleagues and the family. The social supports from the family was the variable which could predict the stress at the "middle" level, but there was no variable which could predict the stress at the "high" level.

While considering the 19 variables from the 3 factors, it was found that, out of these variables, the school size and the social supports from the family were the 2 leading predictors which could co-predict the stress of the school administrators by 90.42 percent. While considering the 19 variables in predicting each level of working stress : the time management in controlling, the educational background and the age were the 3 variables which could co-predict the stress of the administrators at the "low" level by 33.55 percent.

The school size could predict the stress of the administrators at the "middle" level by 72.97 percent. The school size, the role ambiguity and the role conflict were the 3 variables which could co-predict the stress of the administrators at the "high" level by 95.02 percent.

Based on the findings of this study, the researcher interviewed the educational experts in order to find the stress management techniques for the school administrators and suggested the guidelines to develop the school administrators of the Department of General Education.