



ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวทางในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา

นางสาวศิประภา ประสงค์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา



นางสาวศิประภา ประสงค์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวทางในงานกับความเครียดในงานของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา

โดย นางสาวศิริประภา ประสงค์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้า

ภาควิชา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี)

ชื่อ : นางสาวศิประภา ประสงค์
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับ
 ความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
 หลัก
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในงานของครู และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในที่ทำงานของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความเครียดในงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า $r = .547$ และการเป็นแนวหน้าในงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยา ด้านจิตวิทยา และด้านพฤติกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .624, .600, .421$ ตามลำดับ)

(มีจำนวนทั้งสิ้น 80 หน้า)

คำสำคัญ : การเป็นแนวหน้าในงาน, ความเครียด, ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Siprapa Prasong
 Independent Study Title : Relationship between Job Boundary Role and Stress
 at Work of Secondary School Teachers
 Major Field : Industrial and Organizational Psychology
 King Mongkut's University of Technology North
 Bangkok
 Independent Study Advisor : Professor Dr. Manop Chunin
 Academic Year : 2024

ABSTRACT

The objectives of this research are to (1) study the level of job boundary and stress at work role among teachers and (2) examine the relationship between boundary role and work stress among teachers. The sample group consisted of 371 secondary school teachers in Nonthaburi province. The research instrument was a questionnaire, and the statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results indicated that 1) the overall boundary role of teachers in their work was at a quite high level, while their overall stress at work was at a moderate level and 2) the boundary role was positively related to work stress ($r=.547$) among teachers with a statistical significance at .01 level. Furthermore, the boundary role was positively related to physiological, psychological, and behavioral component of work stress ($r=.624$, $.600$, and $.421$, respectively) with statistical significance at .01 level.

(Total 80 Pages)

Keywords: Boundary Role, Work Stress, Secondary School Teachers

 Advisor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงต่อ ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักของข้าพเจ้า ที่ได้ให้คำแนะนำที่มีค่า ตลอดจนการสนับสนุนด้านวิชาการและแนวทางในการทำวิจัย ซึ่งช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงต่อผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม นางสาวอรณิชา พานทอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามสำหรับเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงต่อผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรีที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอน เสริมสร้างความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษา รวมถึงเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ ครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องเสมอมา

ศิริประภา ประสงค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน.....	5
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน	6
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.4 ที่มาของสมมติฐาน.....	17
2.5 สมมติฐานการวิจัย	20
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	21

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย.....	33
4.2 ข้อมูลส่วนบุคคล	33
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู รายข้อ และโดยรวม	36
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเครียดในงานของครู รายข้อ รายด้าน และ โดยรวม	38
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	40
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	54
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	55
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	61
ภาคผนวก ค การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC).....	63
ภาคผนวก ง คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย.....	68
ภาคผนวก จ เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	74

ประวัติผู้เขียน.....	80
----------------------	----



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3 – 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย.....	23
ตารางที่ 3 – 2 เกณฑ์การให้คะแนนบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู.....	25
ตารางที่ 3 – 3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของการเป็นแนวทางในงาน.....	25
ตารางที่ 3 – 4 ข้อคำถามของแบบสอบถามความเครียดในงาน	26
ตารางที่ 3 – 5 เกณฑ์การให้คะแนนความเครียดในงาน	26
ตารางที่ 3 – 6 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายความเครียดในงาน	27
ตารางที่ 3 – 7 สรุปการวิเคราะห์ IOC.....	29
ตารางที่ 3-8 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวทาง ในงานโดยรวม	30
ตาราง 3-9 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในงานโดยรวม	30
ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	34
ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	34
ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	35
ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู รายข้อ และโดยรวม.....	36
ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเครียดในงานของครู รายข้อ ราย ด้าน และโดยรวม.....	38
ตารางที่ 4-7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทการเป็นแนวทางในงานและความเครียดใน งานของครู.....	40
ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	44
ตารางที่ ค – 1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความเครียดในงาน.....	64
ตารางที่ ค – 2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวทางในงาน	66
ตารางที่ ง – 1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION และค่า ALPHA IF ITEM DELETED ของแบบสอบถามความเครียดในงาน	69

ตารางที่ ๒ – ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION และค่า ALPHA IF ITEM DELETED ของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน	71
ตารางที่ ๓ – ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน	73
ตารางที่ ๔ – ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในงาน	73



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 มาตรการทางสรีรวิทยาและชีวเคมีที่ใช้ในการประเมินความเครียด.....	10
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดในการทำงาน เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องพบเจอในทุก ๆ วันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งมักส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้ทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะคนในวัยทำงานเนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบหลายอย่างทั้งการงาน การเงิน การดูแลครอบครัว และการแบกรับความหวังจากคนใกล้ชิด (วรลักษณ์ ผ่องสุขสวัสดิ์, 2565) สำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าร้อยละ 70 ของคนทำงานถือเป็นกลุ่มเสี่ยงเกิดความเครียดได้สูงกว่าวัยอื่น ๆ หากทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมง จะยิ่งเกิดความเครียดได้ง่าย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) จากผลสำรวจในปัจจุบัน โดยกรมสุขภาพจิตพบว่าประชากรในไทยโดยเฉพาะวัยทำงาน กว่าร้อยละ 90 มีภาวะเครียดสูงถึงร้อยละ 45.5 ภาวะหมดไฟร้อยละ 17.6 และภาวะเสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ 51.5 (กรมสุขภาพจิต, 2564) นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดในการทำงานนั้นส่งผลมาจากการขาดโอกาสในการเติบโตถึงร้อยละ 52 ปริมาณงานที่มากเกินไปร้อยละ 50 การขาดอำนาจการตัดสินใจร้อยละ 48 มีปัญหากับหัวหน้างานร้อยละ 44 และมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานร้อยละ 43 (สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน American Psychological Association, 2021)การเป็นแนวหน้าในงาน ซึ่งเป็นบทบาทที่ต้องมีการติดต่อกับบุคคลในแผนกอื่น ๆ และภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นงานที่มีระดับความเครียดสูง (Kahn et al, 1964) และพบว่าผู้ที่มีบทบาทดังกล่าวจะมีระดับความขัดแย้งสูงโดยพบว่ามีความเสี่ยงในการเป็นโรคแผลในกระเพาะอาหาร มากกว่าคนงานอื่น ๆ ถึง 7 เท่า เป็นตำแหน่งของหัวหน้าที่ต้องใกล้ชิดผู้ปฏิบัติการ

ครูในโรงเรียนมัธยมมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม บทบาทของครูไม่ได้จำกัดเพียงการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบริหารจัดการชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การจัดทำเอกสารทางการศึกษา การติดต่อสื่อสารกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน การติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษา วัสดุ รวมถึงการติดต่อกับโรงเรียนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ครูที่เป็นแนวหน้าในงาน หรือครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการประสานงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน อาจต้องเผชิญกับแรงกดดันที่สูง เพราะต้องพบปะกับบุคคลอื่นที่อาจรู้จักหรือไม่รู้จัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลภายนอกโรงเรียนที่ไม่รู้จัก อาจทำให้ครูเกิดความเครียดได้ ความเครียดในงานของครู (Stress at Work) หมายถึง สภาวะ

ทางจิตของพนักงานที่ถูกคุกคามจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขณะปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงานแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1 อาการทางด้านสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกายขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

2 อาการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

3 อาการทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พูดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่นๆ โดยแบบสอบถามความเครียด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นแนวหน้าในงาน และความเครียดในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในที่ทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในที่ทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูในโรงเรียนมัธยม จำนวน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี ประชากรครูจำนวน 663 คน โรงเรียนในอำเภอบางกรวย ประชากรครูจำนวน 197 คน โรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ ประชากรครูจำนวน 103 คน โรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง ประชากรครูจำนวน 109 คน โรงเรียนในอำเภอไทรน้อย ประชากรครูจำนวน 153 คน และโรงเรียนในอำเภopakเกร็ด ประชากรครูจำนวน 690 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,915 คน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 371 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568

1.3.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ 1 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู (Job Boundary Role)

ตัวแปรที่ 2 ความเครียดในงานของครู แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. อาการทางด้านสรีรวิทยา (Physiological Symptoms)
2. อาการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Symptoms)
3. อาการทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความเครียดงานของครู (Stress at Work) หมายถึง สภาวะทางจิตของพนักงานที่ถูกคุกคามจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขณะปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงานแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.4.1.1 อาการทางด้านสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกายขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

1.4.1.2 อาการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

1.4.1.3 อาการทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พูดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่นๆ โดยแบบสอบถามความเครียดในงานผู้วิจัยได้ให้ผู้ทำแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ คือ บ่อยที่สุด บ่อย ปานกลาง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง

1.4.2 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน (Job Boundary Role) หมายถึง บทบาทที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับ บุคคล และหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารก็ สามารถเป็นแนวหน้าในงานได้ โดยแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนว

หน้าในงานผู้วิจัยได้ให้ผู้ทำแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ คือ บ่อยที่สุด บ่อย ปานกลาง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง

1.4.3 ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ทั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ บุคลากรครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้ช่วย ไม่ได้หมายถึงผู้บริหารภายในโรงเรียน เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยครูในโรงเรียนมัธยม จำนวน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอมืองนนทบุรี บางกรวย บางใหญ่ บางบัวทอง ไทรน้อย และปากเกร็ด

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำผลวิจัยของบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปปรับแผนการทำงานเกี่ยวกับบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานเพื่อให้ความเครียดลดลง

1.5.2. ผู้อำนวยการโรงเรียนทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงาน ผู้วิจัยจะนำผลวิจัยไปเสนอแนะให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อใช้ในการลดความเครียดในงานของครู

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวทางในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นแนวทางในงาน

2.1.1 ความหมายของบทบาทการเป็นแนวทางในงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความเครียดในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของความเครียดในการทำงาน

2.2.3 เครื่องมือในการวัดความเครียด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นแนวทางในงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐาน

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นแนวทางในงาน

2.1.1 ความหมายของบทบาทการเป็นแนวทางในงาน

Kahn et al (1964) ได้ให้ความหมายของบทบาทการเป็นแนวทางในงาน พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ "บทบาทการเป็นแนวทางในงาน" หมายถึง พนักงานที่มีการติดต่อและปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ภายในองค์กร พนักงานในกลุ่มนี้มักจะต้องรับผิดชอบงานที่เป็นลักษณะการบริการหรือการผลิตที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเป็นหลัก

Margolis & Kroes (1974) ได้ให้ความหมายของบทบาทการเป็นแนวทางในงานว่าพนักงานที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ และเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดการและตอบสนองความต้องการของลูกค้าในระดับพื้นฐานที่สุด โดยพนักงานในกลุ่มนี้มักจะมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และมักจะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่น ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาและลูกค้าพร้อมกัน ซึ่งอาจทำให้พวกเขาต้องแบกรับความเครียดในรูปแบบต่าง ๆ

ในการปฏิบัติงานที่มีบทบาทดังกล่าวจะมีระดับความขัดแย้งสูงโดยพบว่ามีความเสี่ยงในการเป็นโรคแผลในกระเพาะอาหาร มากกว่าคนงานอื่น ๆ ถึง 7 เท่า เป็นตำแหน่งของหัวหน้าที่ต้องใกล้ชิดผู้ปฏิบัติการ

Dornstein (1977) ได้ให้ความหมายของบทบาทการเป็นแนวทางในงานว่าผู้บริหารสูงสุดในองค์กรธุรกิจของรัฐในอิสราเอลซึ่งมีบทบาทในการเชื่อมต่อระหว่างองค์กรและระบบราชการความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นแหล่งของความเครียด

ซึ่งการเป็นแนวทางในงานนั้นต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของตน

สมยศ 2544 : 202 อ้างถึงใน จักรวาล (2561) ได้ให้ความหมายของการประสานงานว่า การประสานงาน หมายถึง กระบวนการของการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในกิจกรรมและเป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรที่แยกจากกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จักรวาล (2561) ได้ให้ความหมายของการประสานงานว่า การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

สมิต (2553) ได้ให้ความหมายของการประสานงานว่า การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่อง สอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทการเป็นแนวทางในงาน (Job Boundary Role) หมายถึง บทบาทที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหารก็สามารถเป็นแนวทางในงานได้

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

ดิลก (2560) กล่าวว่าความเครียดจากการทำงาน หมายถึง การตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความต้องการในงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล และแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่

สุพิชา (2564) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาพสังคมเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักเคลื่อนไปชั่วขณะ วิธีชีวิตการทำงานจึงเต็มไปด้วยสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้งสภาพสังคมการทำงานจะต้องเผชิญ

กับความต้องการที่หลากหลายจนกลายเป็นแรงกดดันและเกิดเป็นความเครียดในการทำงาน เมื่อบุคคลรับรู้ถึงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการที่มากเกินไปความสามารถของตนเองส่งผลกระทบต่อสุขภาพ กายอารมณ์ความรู้สึก กระบวนการรู้คิด และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากและทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยหน่ายขาดความมุ่งมั่น และขาดความพึงพอใจในการทำงาน

Cooper & Marshall (1976) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง การคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไปความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทงานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดีและสภาพการทำงานไม่ดี

Beehr & Newman (1978) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ซึ่งเป็นปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับคนงาน เช่น การรบกวน หรือเพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพทางจิตหรือสภาพทางร่างกายของเค้า เช่น บุคคลถูกบังคับให้เบี่ยงเบนไปจากการกระทำที่เป็นปกติ

สรุปได้ว่า ความเครียดจากการทำงานมีหลายปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและความต้องการในการทำงาน สภาพสังคม เศรษฐกิจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และสถานการณ์ที่ส่งผลต่อคนทำงานโดยตรง เช่น งานมากเกินไป การคุกคามจากปัจจัยเกี่ยวกับงาน

2.2.2 องค์ประกอบของความเครียดในการทำงาน

Robbin and Judge (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของ ความเครียดแสดงให้เห็นได้หลายวิธี เช่น ความดันโลหิตสูง แผลในกระเพาะอาหาร หงุดหงิด ตัดสินใจลำบากในกิจวัตร เบื่ออาหาร เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย และอื่นๆ อาการเหล่านี้เข้าได้กับ 3 ด้าน ดังนี้

1. อาการทางสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกายขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

2. อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อหน่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่นๆ

ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบนี้ในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้องค์ประกอบของความเครียด 3 องค์ประกอบ คือ

1. อาการทางสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

2. อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมา ขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่น ๆ

2.2.3 เครื่องมือในการวัดความเครียด

2.2.3.1 ได้อธิบายวิธีการและมาตรการวัดความเครียด

แม้ว่าจะมีตัวอย่างที่โดดเด่นของการวิจัยเชิงทดลองในห้องปฏิบัติการ (Sales, 1969) และในภาคสนาม (Jackson, 1983) แต่การศึกษาความเครียดในองค์กรส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษาภาคสนามแบบไม่ใช่เชิงทดลอง ข้อจำกัดที่แท้จริงในการวิจัยความเครียดทำให้การศึกษาประเภทนี้เป็นที่แพร่หลาย ข้อดีที่แตกต่างกันระหว่างวิธีการวิจัยในห้องปฏิบัติการและภาคสนามไม่ใช่ประเด็นหลักในงานวิจัยเกี่ยวกับความเครียด ด้วยเหตุผลทางจริยธรรม นักวิจัยไม่สามารถทำให้พนักงานตกอยู่ในภาวะเครียดเพื่อศึกษาผลกระทบต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพวกเขา นอกจากนี้ ความเครียดจากงานมักสะท้อนถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องหรือเรื้อรัง ซึ่งเป็นเรื่องยากมากที่จะสร้างขึ้นในห้องปฏิบัติการ ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในองค์กรมักศึกษาความเครียดในลักษณะที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีการเปรียบเทียบระหว่างพนักงาน กลุ่มพนักงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีระดับความเครียดและผลกระทบที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันตามธรรมชาติ (Argyle 1989)

Quick and Quick (1984) ได้อธิบายมาตรการวินิจฉัยความเครียดไว้ว่า มาตรการวัดความเครียดมี 3 ประเภทของมาตรการวินิจฉัยหรือการวัดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ มาตรการแบบรายงานตนเอง มาตรการพฤติกรรม และมาตรการทางสรีรวิทยา

2.2.3.1.1 มาตรการแบบรายงานตนเอง มาตรการเหล่านี้รวมถึงแบบสอบถาม การสำรวจ และการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้เข้าร่วมต้องรายงานระดับความเครียดของตนเองโดยตรง โดยสามารถสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยก่อความเครียดและผลกระทบของมัน โดยปกติแล้ว ผู้เข้าร่วมจะถูกขอให้ระบุว่าพวกเขาประสบกับความเครียดหรือไม่ และหากมี พวกเขาารู้สึกบ่อยแค่ไหนหรือรุนแรงเพียงใด เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดและตรงไปตรงมาที่สุดในการประเมินระดับความเครียด มาตรการนี้จึงเป็นที่นิยมใช้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม มาตรการแบบรายงานตนเองก็มีข้อจำกัดบางประการเช่นกัน

2.2.3.1.2 มาตรการพฤติกรรม โดยทั่วไป การวัดพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงของบุคคล เช่น การขาดงานที่เกี่ยวข้องกับงาน (เช่น จำนวนวันหรือปีที่ขาดงาน) จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในที่ทำงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา หรือจำนวนบุหรี่ยี่สิบต่อวัน นักวิจัยมองว่ามาตรการเชิงพฤติกรรมเหล่านี้เป็น "วัตถุประสงค์" มากกว่ามาตรการแบบรายงานตนเอง เนื่องจากมีแนวโน้มที่จะเกิดอคติในการตอบแบบสอบถามน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม มาตรการเชิงพฤติกรรมอาจมีอคติได้หากพฤติกรรมเหล่านั้นถูกตีความผิดหรือประมาณค่าไม่ถูกต้อง

2.2.3.1.3 มาตรการทางสรีรวิทยา มาตรการนี้สามารถรวมถึงดัชนีของการกระตุ้นระบบประสาท เช่น อัตราการขับเหงื่อ อัตราการหายใจ อัตราการเต้นของหัวใจ และความดันโลหิต ฮอโมนความเครียดที่ผลิตโดยต่อมหมวกไต เช่น คาเทโคลามีน (อะดรีนาลีนและนอร์อะดรีนาลีน) และคอร์ติโคสเตียรอยด์ (เช่น คอร์ติซอล) เป็นตัวชี้วัดทางชีวเคมีหลักของความเครียด ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากตัวอย่างเลือดและปัสสาวะ ปัจจุบัน มีการใช้มาตรการทางสรีรวิทยาและชีวเคมีร่วมกับมาตรการแบบรายงานตนเองและพฤติกรรมมากขึ้นในการศึกษาความเครียดในองค์กร

แม้ว่ามาตรการทางสรีรวิทยาและชีวเคมีจะเป็นมาตรการที่แม่นยำ เนื่องจากไม่มีอคติจากการรายงานตนเองหรือการตีความพฤติกรรมผิดพลาด แต่มาตรการเหล่านี้ก็มีข้อจำกัดของตัวเอง ระดับของตัวแปรทางสรีรวิทยามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงตลอด 24 ชั่วโมง และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย อาหาร ท่าทาง ยา และสุขภาพโดยรวม ดังนั้น การเก็บรวบรวมและตีความข้อมูลทางสรีรวิทยาและชีวเคมีต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ ความแตกต่างของบุคคลยังมีบทบาทสำคัญ เช่น ระดับความดันโลหิตพื้นฐานของแต่ละคนอาจแตกต่างกันโดยธรรมชาติ ไม่ว่าจะมีความเครียดหรือไม่ก็ตาม ความแปรปรวนสูงของมาตรการทางสรีรวิทยาและชีวเคมีมักต้องการการวัดซ้ำหลายครั้งเพื่อกำหนดค่าพื้นฐานหรือระดับปกติ นอกจากนี้ อุปกรณ์ที่ใช้มีราคาสูง และต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเก็บตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ กระบวนการเก็บตัวอย่าง เช่น การเจาะเลือด อาจสร้างความเครียดให้กับผู้เข้าร่วมได้เอง ซึ่งอาจส่งผลต่อการวัดค่าความเครียด

ภาพที่ 1 มาตรการทางสรีรวิทยาและชีวเคมีที่ใช้ในการประเมินความเครียด

มาตรการทางสรีรวิทยาและชีวเคมีที่ใช้ในการประเมินความเครียด
มาตรการทางกายภาพ • ชีพจร • ความดันโลหิต • น้ำหนักตัว • อัตราการหายใจ มาตรการที่ใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เฉพาะทาง • ความตึงของกล้ามเนื้อ (กล้ามเนื้อใบหน้า คอ และส่วนอื่น ๆ) • การตอบสนองของผิวหนังต่อแรงกระตุ้นไฟฟ้า (GSR) (การจับเหงื่อหรือการนำไฟฟ้าผ่านผิวหนัง) • การไหลเวียนของเลือด (วัดโดยเครื่องเพลทิสโมกราฟี) • คลื่นไฟฟ้าหัวใจ (Electrocardiogram - ECG) • คลื่นไฟฟ้าสมอง (Electroencephalogram - EEG) ระดับฮอร์โมน • คาเทโคลามีน (อะดรีนาลีน, นอร์อะดรีนาลีน และสารเมตาบอลิซึม) • คอร์ติซอล, ฮอร์โมนที่เกี่ยวข้องและสารเมตาบอลิซึม • ACTH (ฮอร์โมนกระตุ้นต่อมหมวกไต) • กลูคาгон • ฮอร์โมนอื่น ๆ (ไทรอยด์, แองจิโอเทนซิน, ฮอร์โมนการเจริญเติบโต, เรนิน ฯลฯ) กลูโคส ไขมัน และสารเมตาบอลิซึมที่เกี่ยวข้อง • กลูโคส • คอเลสเตอรอล • ไตรกลีเซอไรด์ • ไลโปโปรตีน • กรดไขมันอิสระ
หมายเหตุ: อาจมีการวัดในเลือดหรือปัสสาวะ ขึ้นอยู่กับประเภทของฮอร์โมนและวิธีการทดสอบ ที่มา: Quick, J.C., & Quick, J.D. (1984). <i>Organizational Stress and Preventive Management</i>. New York: McGraw-Hill.

2.2.3.2 กรมสุขภาพจิต (2562) ได้อธิบายการวัดความเครียดด้วยอุปกรณ์ไบโอฟีดแบ็ค (biofeedback) เครื่องคัดกรองสภาวะสุขภาพจิตทำงานโดยนำตัววัดมาหนีบบริเวณนิ้วชี้ด้านซ้าย เพื่อวัดอัตราการเต้นของหัวใจ โดยคนที่มีความเครียดอัตราการเต้นของหัวใจจะเต้นๆตื้อๆ จากนั้นส่งสัญญาณไปยังตัวเครื่องเพื่อแปลผล ซึ่งผู้วัดจะต้องนั่งนิ่งๆ ไม่พูดไม่คุย ผ่อนคลายเป็นเวลา 3-5 นาที และก่อนที่จะทำการวัดด้วยเครื่องนี้ เจ้าหน้าที่จะต้องป้อนข้อมูลส่วนตัวของผู้วัด เช่น ชื่อ เพศ อายุ วันเดือนปีเกิด การแสดงผลจะพิมพ์ออกมาในกระดาษ ซึ่งจะมีผลที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1.ระดับความเครียด จะแสดงเป็นแถบสีไล่จากเขียว ส้ม ไปจนถึงแดง หากยังอยู่ในโซนสีเขียว แสดงว่าระดับความเครียดปกติ โซนสีส้มระดับความเครียดปานกลาง และโซนสีแดงระดับความเครียดสูง

2.ระดับอารมณ์ แสดงผลเป็นแถบสีไล่ตั้งแต่สีน้ำเงิน เขียวออกฟ้า เขียว เขียวออกเหลือง ส้ม และแดง โดยหากผลอยู่ในโซนสีน้ำเงิน แสดงว่ามีอารมณ์ค่อนข้างเฉื่อยชา แต่หากผลค่อนข้างมาทางโซนสีแดงแสดงว่ามีอารมณ์กระตือรือร้น

3.ระดับการทำงานและพักผ่อน แสดงเป็นกราฟแท่ง 2 สี ได้แก่ สีแดงบอกถึงระดับการทำงาน หากขึ้นสูงแสดงว่าทำงานมาก และสีน้ำเงินหากขึ้นต่ำแปลว่าพักผ่อนค่อนข้างน้อย “เมื่อผู้ผ่านการคัดกรองเบื้องต้นว่าน่าจะมีระดับความเครียดที่น่ากังวล ได้รับการประเมินคัดกรองเบื้องต้นอีกครั้งจากเครื่องไบโอฟีดแบ็คได้ผลเป็นเช่นไรแล้ว จะส่งต่อผู้รับการประเมินให้เข้าคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่หรือจิตแพทย์

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

คริสตมาส (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิรัฐ (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับ งานด้านพิกัดอัตราศุลกากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินว่าตนเองมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพผลงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านระยะเวลา และ

ด้านปริมาณผลงานตามลำดับ นอกจากนี้ ในกรณีที่เป็นการศึกษาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ข้อค้นพบที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความเครียดจำนวน 4 ใน 5 ด้านมีลักษณะแปรผกผันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพิทักษ์อัตรากำลังการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวอีกนัยได้ว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างประเมินว่าตนเองไม่ค่อยมีความเครียดในการปฏิบัติงาน พวกเขา ก็จะยิ่งประเมินว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจัยความเครียดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพิทักษ์อัตรากำลังการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ประการใด

ธรรณชนก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดการความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในบริษัทส่งออกแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร นี้พบว่าระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ภูมิหลังประชากรไม่มีความแตกต่างกับระดับความเครียดในการทำงาน และวิธีการจัดการความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการจัดการความเครียด คือการมองโลกในแง่ดี

Sophia Sardouk and Haider Ali (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและประเมินผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเชื่อมโยงกับทุนทางจิตวิทยาที่พนักงานเผชิญในสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยนี้ระบุว่า ความเครียดในการทำงานส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากความเครียดให้แก่พนักงานจึงมีความสำคัญ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในตลาดท้องถิ่นและตลาดระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังระบุว่า ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

Basit (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ความเครียดในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ การศึกษานี้ได้ทำการตรวจสอบความเครียดในที่ทำงานหลายประเภท โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความเครียดในที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และวิธีที่ความเครียดนี้ส่งผลต่อความสามารถของพนักงานในการทำงาน ตัวแปรอิสระสำหรับการศึกษานี้ ได้แก่ ภาระงาน ความไม่มั่นคงในงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความสัมพันธ์ในการทำงาน ส่วนตัวแปรตามคือ ความเครียด การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในที่ทำงานและวิธีการจัดการกับความเครียดได้รับการนำเสนอใน

เอกสารฉบับนี้ งานวิจัยนี้จะช่วยให้มีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน การเข้าใจถึงความเครียดในที่ทำงานจะช่วยในการวางแผนวิธีการจัดการพนักงานอย่างเหมาะสม

Obidiegwu (2020) ได้ศึกษาเรื่อง The impact of job stress on employee performance : Evidence from female academics at the University of KwaZulu-Natal ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: หลักฐานจากนักวิชาการหญิงที่มหาวิทยาลัย KwaZulu-Natal

ความเครียดจากงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตประจำวันของการทำงาน และผู้หญิงในแวดวงวิชาการก็ไม่ใช่ข้อยกเว้น การศึกษามากมายได้แนะนำว่าความเครียดจากงานจะเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจขององค์กร สภาพแวดล้อมทางวิชาการในปัจจุบันได้เปลี่ยนจากวิธีการทำงานแบบเก่าไปสู่วิธีการที่เน้นเทคโนโลยีและการวิจัยมากขึ้น โพรไฟล์งานของนักวิชาการได้ขยายออกไปนอกเหนือจากการสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงการวิจัยและการตีพิมพ์ การดูแล การให้คำปรึกษาและการบริหาร และอื่น ๆ ส่งผลให้ระดับความเครียดในแวดวงวิชาการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับนักวิชาการหญิงที่ต้องเพิ่มภาระงานในบ้านต่าง ๆ เข้าไปในภาระงาน ด้วยภูมิหลังนี้ การศึกษานี้จึงมุ่งเป้าไปที่ผลกระทบของความเครียดจากงานต่อผลการเรียนของนักศึกษาหญิง การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่นักวิชาการหญิงที่เป็นพนักงานประจำเต็มเวลาของมหาวิทยาลัย KwaZulu-Natal (UKZN) วิทยาเขตPietermaritzburg (PMB) ของ ได้รับการพิจารณาให้เป็นสถานที่ศึกษา งานวิจัยนี้สำรวจผลกระทบของความเครียดจากงานที่มีต่อนักวิชาการ UKZN หญิงเหล่านี้ และตรวจสอบกลยุทธ์ที่นักวิชาการเหล่านี้ใช้เพื่อให้บรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 54 คน และวิเคราะห์โดยใช้ชุดข้อมูลสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ (SPSS) เวอร์ชัน 25 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาระงานยังคงเป็นตัวกดดันในสภาพแวดล้อมทางวิชาการ การจัดสรรเวลายังคงเป็นความท้าทายเนื่องจากภาระงานมากเกินไป ความเครียดที่เกี่ยวข้องจึงส่งผลต่อสุขภาพและแรงจูงใจของคณาจารย์หญิง ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับภาระงานอย่างมีนัยสำคัญ

วัฒนา และกล้าหาญ (2021) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมทัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียด ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเครียดด้านร่างกายไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อ

บุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือความมั่นคงในงาน รวมทั้ง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง แสดงว่า บุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะความเครียด ดังนั้น องค์การจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาลดภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น 2) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือไม่ได้ตามมาตรฐานของงานแล้ว จึงส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

ชัยญา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมสังกัดภาค 3 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมมีระดับความเครียดในภาพรวมในระดับ น้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พชรภมร และสุรภา (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีโดยดำเนินการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานจำนวน 109 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.48 มีความเครียดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 90.97, s.d. = 19.36$) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานคือ ระดับการศึกษา ($p\text{-value} = 0.018$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($p\text{-value} = 0.038$) ระยะเวลาการทำงานต่อวัน ($p\text{-value} = 0.018$) และคุณภาพชีวิต ($p\text{-value} < 0.05$) ดังนั้น สถานประกอบการสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการป้องกันและลดความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงาน

ณัฐธิดา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากร สายวิชาการ ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยรวม ($r = .169, p$)

พิมพ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 – 45 ปีมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมี

ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.64 ภาวะความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.39 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.65 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อิทธิพลของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ศศิประภา ชูติกาญจน์ และธนพร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร พบว่า ระดับความเครียดครูส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เงินไม่พอใช้จ่าย รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับ และรู้สึกสับสน ร้อยละ 32.30, 27.10, 11.50 ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ย 2.83 ± 1.02) และเมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ด้านครอบครัว ด้านลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ ด้าน ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ± 1.20 , 3.04 ± 0.89 , 2.81 ± 1.14 ตามลำดับ ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ลักษณะบ้านพักและด้านการประสานงานในชุมชนมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นแนวทางในงาน

ประภากร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 287 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่มีระดับความเครียดในปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ลักษณะงานด้านความหลากหลายของ ทักษะ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิสิทธิ์ และคำณ (2010) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุน ทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสื่อสารแบบแนวนอน การสื่อสารแบบบนลงล่าง และการสื่อสารแบบข้ามสายงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.49 และ 3.45 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนการสื่อสารแบบล่าง ขึ้นบนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 คะแนน)

สุสารี นฐมน ลัญชนา นฤมล ศุภารัญ และรศยา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทในครอบครัวชุมชนเมือง ประชากร 120 คน ได้จำนวน 93 ราย เก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ป่วยและผู้ดูแล การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อารมณ์ ความคิดของผู้ป่วย แบบวัดความเครียด และการเผชิญความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติบรรยาย และหาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านผู้ป่วย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อารมณ์ ความคิดของผู้ป่วย และปัจจัยด้านผู้ดูแล กับ ความเครียดและการเผชิญความเครียด ผลการศึกษา ความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเภทส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 59.6) ผู้ดูแลมีการเผชิญปัญหากับความเครียด ด้วยวิธีการจัดการกับ ปัญหาแบบทางอ้อมเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.8) ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความเครียดของผู้ดูแล และการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลแบบการจัดการ กับปัญหาแบบทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านผู้ดูแลไม่มีความสัมพันธ์กับ ความเครียดแต่ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญหน้ากับปัญหาและการจัดการกับปัญหา แบบทางอ้อมของผู้ดูแล

ญาณิภา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของ พนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ ความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรวงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ด้าน การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง ด้านการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน และด้านการ

ติดต่อสื่อสาร แนวนอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.99 และ 3.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48, 0.49 และ 0.54 ตามลำดับ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลในการทำงานนั้น ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 สำหรับผลการพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า การติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับเห็น ด้วยมาก ได้แก่ด้านช่องทาง กับด้านผู้รับสาร มีค่าเฉลี่ยในสัดส่วนเท่ากัน ด้านสาร และด้านผู้ส่งสาร ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.03 และ 3.85 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40, 0.55, 0.52 และ 0.66 ตามลำดับ

นาตยา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ระดับความเครียดในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรมีการวางแผนงานให้ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลให้เหมาะสม โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน จัดโครงสร้างและบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐาน

ในปัจจุบัน บทบาทของครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเป็นแนวหน้าในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เช่น การรับมือกับพฤติกรรมนักเรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง และนโยบายทางการศึกษา ล้วนส่งผลกระทบต่อภาระงานของครูโดยตรง การที่ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในงาน ในระดับที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสรีระวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ญาณิภา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ในขณะที่ วรวงษ์ (2557) พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน และ Robbin and Judge (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเครียดแสดงให้เห็นได้หลายวิธี เช่น ความ

ดันโลหิตสูง แผลในกระเพาะอาหาร หงุดหงิด ตัดสินใจลำบากในกิจวัตร เบื่ออาหาร เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย และอื่นๆ อาการเหล่านี้เข้าได้กับ 3 ด้าน ดังนี้

1. อาการทางสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกายขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

2. อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่างานที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงาน โดยสามารถจำแนกความเครียดออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสรีระวิทยา ด้านจิตวิทยา และด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของครูในระยะยาว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า บทบาทการเป็นแนวทางในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครู

บทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู เมื่อครูที่เป็นแนวทางในการติดต่อประสานกับบุคคลอื่น อาจก่อให้เกิดความเครียดที่แสดงออกทางสรีรวิทยาเช่น ร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว มีอาการตื่นตระหนก มือสั่น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสรีระวิทยาของแต่ละบุคคล

อาการทางสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกายขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ญาณิภา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ในขณะที่ วรวงษ์ (2557) พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน และ ประภากร (2564) พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของ ทักษะ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และ

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านสรีระวิทยา

บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู เมื่อครูที่เป็นแนวหน้าในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อาจก่อให้เกิดความเครียดที่แสดงออกทางจิตวิทยาเช่น การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย เศร้าซึม และผัดวันประกันพรุ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสรีระวิทยาของแต่ละบุคคล

อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Sophia and Haider (2022) พบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังระบุว่าทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และญาณิกา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านจิตวิทยา

บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู เมื่อครูที่เป็นแนวหน้าในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อาจก่อให้เกิดความเครียดที่แสดงออกทางพฤติกรรมเช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสรีระวิทยาของแต่ละบุคคล

อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่น ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Sophia and Haider (2022) พบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน และญาณิกา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ในขณะที่วรวงษ์ (2557) พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 4 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรม

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครู

สมมติฐานที่ 2 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านสรีระวิทยา

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านจิตวิทยา

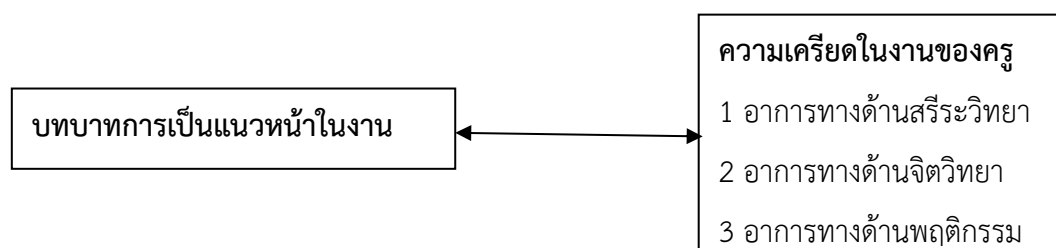
สมมติฐานที่ 4 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรม

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ 1 คือ บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู ซึ่งผู้วิจัยจะหาความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ 2 คือ ความเครียดในงานของครู (Robbin and Judge (2013) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. อาการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Symptoms) 2. อาการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Symptoms) 3. อาการทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการศึกษามีลำดับขั้นตอนในการเก็บข้อมูลและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการจำกัดขอบเขตของกลุ่มประชากรในการศึกษาและเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนมัธยมจำนวน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอมะนังนทบุรี ประชากรครูจำนวน 663 คน โรงเรียนในอำเภอบางกรวย ประชากรครูจำนวน 197 คน โรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ ประชากรครูจำนวน 103 คน โรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง ประชากรครูจำนวน 109 คน โรงเรียนในอำเภอไทรน้อย ประชากรครูจำนวน 153 คน และโรงเรียนในอำเภopakเกร็ด ประชากรครูจำนวน 690 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,915 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยม จำนวน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973, อ้างถึงใน ธาณินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้อ้อยละ 5 และสามารถนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

หากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งสิ้น 1,915 คน และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{1,915}{1 + 1,915 (0.05)}$$

$$= \frac{1,915}{5.5}$$

$$n = 330.89 \text{ หรือ } 331 \text{ คน}$$

ผลคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องทำการวิจัย คือ 331 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นเป็นโรงเรียน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วนและป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 367 คน

ตารางที่ 3 – 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากรครู (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน	กลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 10 %	แบบสอบถามที่ได้ กลับคืนมา
โรงเรียนมัธยม ในอำเภอเมือง นนทบุรี	663	115	127	130
โรงเรียนมัธยม ในอำเภอบางกรวย	197	34	38	38
โรงเรียนมัธยม ในอำเภอบางใหญ่	103	18	21	21
โรงเรียนมัธยม ในอำเภอบางบัวทอง	109	19	21	21
โรงเรียนมัธยม ในอำเภอไทรน้อย	153	26	29	29
โรงเรียนมัธยม ในอำเภopakเกร็ด	690	119	131	132
รวม	1,915	331	367	371

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูล 2 แบบ ได้แก่ แบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และในรูปแบบ แบบสอบถามส่งผ่านไปยังผู้ประสานงานของแต่ละโรงเรียนเพื่อส่งไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 331 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงทำการปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 367 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และในรูปแบบ แบบสอบถาม จำนวน 371 ชุด มากกว่าจำนวนที่คำนวณไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 371 ชุด โดยคำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด โดยเนื้อหาข้อคำถามเป็นองค์ประกอบของบทบาทการเป็นหัวหน้าในงาน

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) (ธานินทร์, 2563) โดยแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตาราง 3 – 2 โดยมีข้อคำถามทางลบดังนี้ ข้อที่ 3 ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้วางแผนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ท่านมักได้รับมอบหมายให้วางแผนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ข้อที่ 4 ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ท่านมักได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมสาระการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ข้อที่ 7 ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ท่านมักได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน

ตารางที่ 3 – 2 เกณฑ์การให้คะแนนบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานของครู

บทบาทการเป็นหัวหน้าในงาน	เกณฑ์การวัดคะแนน	เกณฑ์การวัดคะแนนทาง
	ทางบวก	ลบ
บ่อยที่สุด	5	1
บ่อย	4	2
ปานกลาง	3	3
บางครั้ง	2	4
นาน ๆ ครั้ง	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นของมูลที่อยู่ในลักษณะของ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานดังแสดงในตาราง 3 – 3

ตารางที่ 3 – 3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของการเป็นหัวหน้าในงาน

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานสูงที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานสูง
2.61 – 3.40	มีระดับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความเครียดในงาน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบคำถามพิจารณาถึงระดับอาการที่แสดงออกเมื่อมีความเครียดที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบคำถามมากที่สุด โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ อาการทางสรีรวิทยา (Physiological

Symptoms) จำนวน 6 ข้อ อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) จำนวน 5 ข้อ และ
อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) จำนวน 9 ข้อ ตามตารางที่ 3 – 4

ตารางที่ 3 – 4 ข้อคำถามของแบบสอบถามความเครียดในงาน

ความเครียดในงาน	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
อาการทางสรีรวิทยา (Physiological Symptoms)	6
อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms)	5
อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms)	9
รวม	20

โดยแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลีเคิร์ท (Linkert's Scale) (ธานินทร์, 2563) โดยแบ่งได้ 5 ระดับ ดังแสดงในตาราง 3 – 5 โดยมีข้อคำถามทางลบดังนี้ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด

ข้อที่ 8 ไม่มีความวิตกกังวล ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง มีความวิตกกังวล
ข้อที่ 10 สนุกกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ไม่มีความสุขกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย ข้อที่ 12 ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ข้อที่ 19 มีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ไม่มีความสุขในการทำงาน และข้อที่ 20 นอนหลับสนิท ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง นอนไม่หลับ

ตารางที่ 3 – 5 เกณฑ์การให้คะแนนความเครียดในงาน

ระดับการแสดงอาการ ความเครียด	เกณฑ์การวัดคะแนนทางบวก	เกณฑ์การวัดคะแนนทางลบ
บ่อยที่สุด	5	1
บ่อย	4	2
ปานกลาง	3	3
บางครั้ง	2	4
นาน ๆ ครั้ง	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นของข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของ Linkert's Scale (ธานินทร์, 2563) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นในแต่ละหัวข้อจะได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานดังแสดงในตาราง 3 – 6 ตารางที่ 3 – 6 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายความเครียดในงาน

ระดับคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับความเครียดในงานสูงที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับความเครียดในงานสูง
2.61 – 3.40	มีระดับความเครียดในงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับความเครียดในงานน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับความเครียดในงานน้อยที่สุด

3.3 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ศศิพิมล, 2562) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตร หาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ตัวแปร ของตัวแปร ของตัวแปร	ให้คะแนน	+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของ
	ให้คะแนน	0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
	ให้คะแนน	-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา IOC คือ ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ถือว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (ธานินทร์, 2563)

3.3.6 จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) พบว่า ความเป็นแนวหน้าในงานมีข้อความจำนวน 12 ข้อ มีการตัดข้อความออก 3 ข้อ เหลือ 9 ข้อ และความเครียดในการทำงาน ข้อความจำนวน 20 ข้อ ไม่มีการตัดข้อความออก (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3 – 7 สรุปการวิเคราะห์ IOC

ตัวแปร	จำนวนก่อน การวิเคราะห์ (ข้อ)	จำนวนข้อ ที่ไม่ผ่าน (ข้อ)	จำนวนหลัง การวิเคราะห์ (ข้อ)	ค่า IOC
บทบาทการเป็นแนวหน้าใน งาน	12	3	9	0.67 – 1.00
ความเครียดในงาน	20	-	20	0.67 – 1.00

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาอีก 1 แห่ง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้ค่า Item – total Correlation (r) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ผล ซึ่งต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ธานินทร์, 2563) โดยวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

3.3.9.1 แบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานจำนวน 9 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบแบบ Item – total Correlation ผ่านเกณฑ์ 7 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 2 ข้อ คือ ข้อคำถามข้อที่ 2 ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพัสดุเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน และข้อที่ 9 ท่านได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมหรือโครงการกับองค์กรภายนอกและรายงานผลต่อผู้บริหาร มีคะแนนค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าหากตัดข้อดังกล่าวแล้วจะทำให้ไม่ครอบคลุมความหมายของนิยามศัพท์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงยังคงคำถามดังกล่าวไว้ในแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน

3.3.9.2 แบบสอบถามความเครียดในงานจำนวน 20 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบแบบ Item – total Correlation รายข้อแล้วทุกข้อคำถามผ่านตามเกณฑ์

3.3.10 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency

Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์, 2563) สำหรับการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลที่มีอยู่ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาควรมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3 – 8 และ 3 – 9 ตารางที่ 3-8 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานโดยรวม

รายการ	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด – สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
บทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน			
บทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน รวม	9	.054 - .351	.532

ตาราง 3-9 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในงานโดยรวม

รายการ	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก (ต่ำสุด – สูงสุด)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ความเครียดในงาน			
อาการทางสรีรวิทยา	6	.589 - .805	.846
อาการทางจิตวิทยา	5	.639 - .778	.845
อาการทางพฤติกรรม	9	.377 -.773	.881
ความเครียดในงาน รวม	20	.377 - .805	.944

3.3.11 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม 6 โรงเรียน จาก 6 อำเภอ

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของแต่ละโรงเรียน เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยมีการแจกแบบสอบถามทั้งกระดาษ และออนไลน์ผ่าน Google Forms ผ่านทางอีเมลล์ของผู้ประสานงาน รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

3.4.3 รวบรวมแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 371 ชุด โดยใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ในการรวบรวมข้อมูล

3.4.4 นำแบบสอบถามทั้ง 371 ชุด ที่ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานของครูและความเครียดในงานของครู ได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงาน และความเครียดในงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตาม สมมติฐานดังนี้
สมมติฐานที่ 1 บทบาทการเป็นหัวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครู
สมมติฐานที่ 2 บทบาทการเป็นหัวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านสรีระวิทยา

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครู
ทางด้านจิตวิทยา

สมมติฐานที่ 4 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครู
ทางด้านพฤติกรรม

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ธานินทร์, 2563) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา
ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นแนวหน้าในงานของครูโรงเรียนมัธยม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในที่ทำงานของครูโรงเรียนมัธยม โดยมีการนำเสนอข้อมูลดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

4.2 จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู รายข้อ และโดยรวม

4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเครียดในงานของครู รายข้อ รายด้าน และโดยรวม

4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในงานของครู

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

r^2 หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$r^2 \times 100$ หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์

p หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อความถามทั้งหมด ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 4-1 ถึง 4-4

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	166	44.74
หญิง	205	55.26
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	87	23.45
31 – 40 ปี	140	37.73
41 – 50 ปี	136	36.66
51 – 60 ปี	8	2.16
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.73 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.66 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	340	91.64
ระดับปริญญาโท	31	8.36
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 91.64 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	2.43
1 – 5 ปี	85	22.91
6 – 10 ปี	112	30.19
11 – 15 ปี	134	36.11
16 – 20 ปี	31	8.36
รวม	371	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่าครูในโรงเรียนมัธยมมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 -15 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.91 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.36 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 ตามลำดับ

4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู รายข้อ และโดยรวม

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู รายข้อ และโดยรวม

ลำดับที่	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ท่านได้รับมอบหมายจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านให้ประสานงานกับครูอีกกลุ่มสาระหนึ่งเพื่อร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมภายในโรงเรียน	3.34	.90	ปานกลาง
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพัสดุเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน	3.61	.94	ค่อนข้างสูง
3	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	3.36	.95	ปานกลาง
4	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	3.57	.99	ค่อนข้างสูง
5	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียน	3.39	.98	ปานกลาง
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ไปประชุมภายนอกโรงเรียนเพื่อรับทราบกฎระเบียบในการแต่งกายของนักเรียน	3.51	.99	ค่อนข้างสูง

ลำดับที่	ข้อความถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
7	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทน การสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่น เกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.49	1	ค่อนข้างสูง
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงาน กับงานแนะแนวของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนของท่าน เอง	3.43	.96	ค่อนข้างสูง
9	ท่านได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรม หรือโครงการกับองค์กรภายนอกและ รายงานผลต่อผู้บริหาร	3.57	.94	ค่อนข้างสูง
	โดยรวม	3.48	.84	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ข้อความถามเกี่ยวกับบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครูที่มีระดับสูงกว่าข้ออื่นคือข้อ 2 ข้อความถามคือ ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ไปติดต่อกับฝ่ายปกครองเพื่อรับทราบกฎระเบียบการแต่งกายของนักเรียน และข้อที่มีระดับต่ำกว่าข้ออื่นคือข้อ 1 ท่านได้รับมอบหมายจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านให้ประสานงานกับครูอีกกลุ่มสาระหนึ่งเพื่อร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยรวมแล้วอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง

โดยข้อความถามจะมีทั้งข้อความถามทางบวกและข้อความถามทางลบ มีข้อความถามทางลบดังนี้ ข้อที่ 3 ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้วางแผนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ท่านมักได้รับมอบหมายให้วางแผนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

ข้อที่ 4 ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ท่านมักได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมสาระการเรียนรู้อื่นหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ข้อที่ 7 ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ท่านมักได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน

4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเครียดในงานของครู รายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเครียดในงานของครู รายข้อ
รายด้าน และโดยรวม

ลำดับที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือ บุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด				
	อาการทางสรีระวิทยา	2.76	.64	ปานกลาง
1	ท้องเสีย	2.02	.91	ค่อนข้างต่ำ
2	มีปัญหาการย่อยอาหาร	2.86	.82	ปานกลาง
3	หัวใจเต้นเร็ว	3.01	.73	ปานกลาง
4	หายใจถี่ขึ้น	2.66	.79	ปานกลาง
5	ความดันขึ้น	2.25	1	ค่อนข้างต่ำ
6	ปวดหัว	3.78	1	ค่อนข้างสูง
	อาการทางจิตวิทยา	2.72	.63	ปานกลาง
7	รู้สึกตึงเครียด	3.69	1.12	ค่อนข้างสูง
8	ไม่มีความวิตกกังวล	2.15	.93	ค่อนข้างต่ำ
9	หงุดหงิด รำคาญใจ	3.06	.76	ปานกลาง
10	สนุกกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	2.84	.81	ปานกลาง
11	ผัดวันประกันพรุ่งกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1.88	1.54	ค่อนข้างต่ำ
	อาการทางพฤติกรรม	2.48	.69	ค่อนข้างต่ำ
12	ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	3.42	.89	ค่อนข้างสูง
13	ขาดงาน หรือลางานบ่อย	2.11	1.10	ค่อนข้างต่ำ
14	อยากลาออกจากงาน	1.96	1.11	ค่อนข้างต่ำ
15	ทานอาหารมากขึ้น หรือน้อยลงจากปกติ	2.80	.95	ปานกลาง
16	สูบบุหรี่บ่อย ๆ	1.74	1.13	ค่อนข้างต่ำ
17	ดื่มแอลกอฮอล์บ่อย ๆ	1.89	1.14	ค่อนข้างต่ำ

ลำดับที่	ข้อความถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
18	พูดเร็ว	2.38	.81	ค่อนข้างต่ำ
19	มีความสุขในการทำงาน	2.92	.68	ปานกลาง
20	นอนหลับสนิท	3.10	.79	ปานกลาง
	โดยรวม	2.63	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในงานของครูที่มีระดับสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 6 ข้อคำถามคือ ปวดหัว และมีข้อที่มีระดับต่ำกว่าข้ออื่น คือข้อ 16 ข้อคำถามคือ สับสนหรือบ่อย ๆ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในงานของครูทางด้านสรีระวิทยาที่มีระดับสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 3 ข้อคำถามคือ หัวใจเต้นเร็ว และมีข้อที่มีระดับต่ำกว่าข้ออื่น คือข้อ 1 ข้อคำถามคือ ท้องเสีย โดยรวมแล้วอยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในงานของครูทางด้านจิตวิทยาที่มีระดับสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 7 ข้อคำถามคือ รู้สึกตึงเครียด และมีข้อที่มีระดับต่ำกว่าข้อ คือข้อ 11 ข้อคำถามคือ ผัดวันประกันพรุ่ง กับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมแล้วอยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรม ที่มีระดับสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 12 ข้อคำถามคือ ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และมีข้อที่มีระดับต่ำกว่าข้ออื่น คือข้อ 16 ข้อคำถามคือ สับสนหรือบ่อย ๆ โดยรวมแล้วอยู่ในระดับ ปานกลางโดยข้อคำถามจะมีทั้งข้อคำถามทางบวก และข้อคำถามทางลบ มีข้อคำถามทางลบดังนี้ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่น นอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด

ข้อที่ 8 ไม่มีความวิตกกังวล ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง มีความวิตกกังวล

ข้อที่ 10 สนุกกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ไม่มีความสุขกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย

ข้อที่ 12 ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ข้อที่ 19 มีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง ไม่มีความสุขในการทำงาน

ข้อที่ 20 นอนหลับสนิท ผู้วิจัยได้กลับคะแนนเป็นคำถามทางบวกซึ่งจะหมายถึง นอนไม่หลับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยม ด้วยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในงานของครู

		ความเครียด ในงาน	ความเครียดใน งานทางด้าน สรีระวิทยา	ความเครียดใน งานทางด้าน จิตวิทยา	ความเครียดในงาน ทางด้านพฤติกรรม
บทบาท การเป็น แนวหน้า ในงาน	r	.547**	.624**	.600**	.421**
	r ² x 100	29.92	38.93	36	17.72
	P	.000	.000	.000	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4-7 พบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .547$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครู

บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .624$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.1 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูด้านอาการทางสรีระวิทยา

บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .600$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.2 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยา

บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .421$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.3 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานทางด้านพฤติกรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นแนวหน้าในงานของครูกับกับความเครียด
ในงานของครู มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นแนวหน้าในงานของครูโรงเรียนมัธยม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นแนวหน้าในงานและความเครียดในที่ทำงานของ
ครูโรงเรียนมัธยม

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนมัธยม จำนวน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอใน
จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอเมืองนนทบุรี ประชากรครูจำนวน 663 คน โรงเรียนในอำเภอ
บางกรวย ประชากรครูจำนวน 197 คน โรงเรียนในอำเภอบางใหญ่ ประชากรครูจำนวน 103 คน
โรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง ประชากรครูจำนวน 109 คน โรงเรียนในอำเภอไทรน้อย ประชากรครู
จำนวน 153 คน และโรงเรียนในอำเภopakเกร็ด ประชากรครูจำนวน 690 คน รวมจำนวนประชากร
ทั้งหมด 1,915 คน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนมัธยม จำนวน 6 แห่ง จาก 6 อำเภอในจังหวัด
นนทบุรี โดยผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973, อ้างถึงใน
ธานินทร์, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ร้อยละ 5
และสามารถนำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม
(Questionnaire) จำนวน 371 ชุด โดยคำถามในแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ครอบคลุมและ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ
กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะสำรวจรายการ (Check List) 2) คำถาม
เกี่ยวกับบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาถึงระดับ
พฤติกรรมบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด โดยเนื้อหาข้อ
คำถามเป็นองค์ประกอบของบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน 3) คำถามเกี่ยวกับระดับความเครียดใน
งาน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามให้ผู้ตอบคำถามพิจารณาถึงระดับอาการที่แสดงออกเมื่อมี
ความเครียดที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบคำถามมากที่สุด โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้
อาการทางด้านสรีรวิทยา (Physiological Symptoms) จำนวน 6 ข้อ อาการทางด้านจิตวิทยา

(Psychological Symptoms) จำนวน 5 ข้อ และอาการทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) จำนวน 9 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมากกว่า .50 จากนั้นนำแบบสอบถามทดลองใช้กับครูในโรงเรียนมัธยมแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่มีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) เพื่อให้แบบสอบถามรายด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 (Cronbach, 1990) พบว่า คำถามเกี่ยวกับบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .054 - .351 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .532 แต่มีข้อคำถามข้อที่ 2 ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพัสดุเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน และข้อที่ 9 ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อชี้แจงผลการเรียนของนักเรียน มีคะแนนค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าหากตัดข้อดังกล่าวแล้วจะทำให้ไม่ครอบคลุมความหมายของนิยามศัพท์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงยังคงคำถามดังกล่าวไว้ในแบบสอบถามบทบาทการเป็นหัวหน้าในงาน และคำถามเกี่ยวกับระดับความเครียดในงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .377 - .805 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .944

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรีทั้ง 6 โรงเรียน โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามและแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ และรูปแบบกระดาษที่สมบูรณ์ครบทุกชุด จำนวน 371 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แต่ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูโรงเรียนมัธยม จากแบบสอบถามสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู พบว่าระดับบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .841

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดในงานของครู พบว่าระดับความเครียดในงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .663 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คืออาการทางสรีระวิทยามีค่าเฉลี่ย 2.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .645

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครู ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .547$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครู

สมมติฐานที่ 2 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านสรีระวิทยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .624$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.1 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูด้านอาการทางสรีระวิทยา

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านจิตวิทยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .600$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.2 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยา

สมมติฐานที่ 4 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า

$r=.421$ จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.3 ที่ตั้งไว้ว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานทางด้านพฤติกรรม

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครู	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านสรีระวิทยา	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านจิตวิทยา	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านพฤติกรรม	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครู จากการศึกษาพบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .547$ เมื่อครูมีความเป็นแนวหน้าในงานสูง ความเครียดในงานทั้งทางด้านสรีระวิทยา ด้านพฤติกรรม และด้านจิตวิทยา เช่น มีความวิตกกังวล หัวใจเต้นเร็ว ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิภา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ในขณะที่ วรพงษ์ (2557) พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ Robbin and Judge (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเครียดแสดงให้เห็นได้หลายวิธี เช่น ความดันโลหิตสูง ผลในกระเพาะอาหาร หงุดหงิด ตัดสินใจลำบากในกิจวัตร เบื่ออาหาร เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย และอื่นๆ อาการเหล่านี้เข้าได้กับ 3 ด้าน ดังนี้

1. อาการทางสรีระวิทยา (Physiological Symptoms) หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นกับร่างกายขณะเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น มีอาการปวดหัว

2. อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พุดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านสรีระวิทยา จากการศึกษาพบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r=.624$ ครูที่มีบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานต้องพบเจอกับคนแปลกหน้า หรือบุคคลภายนอกองค์กร ทำให้ได้รับความกดดันได้โดยครูที่มีบทบาทเป็นแนวหน้าในงานมีแนวโน้มที่จะเกิดอาการทางสรีระวิทยาเพิ่มขึ้น เช่น ปวดหัว ความดันโลหิตสูง อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น อาการอ่อนเพลียเรื้อรัง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Robbins and Judge (2013) ที่อธิบายว่า ความเครียดจากงานมีผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย และอาจทำให้เกิดอาการทางสรีระวิทยา เช่น ความดันโลหิตสูง และอาการปวดหัว ญาณิภา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ในขณะที่ วรพงษ์ (2557) พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน และประการ (2564) พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของ ทักษะ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์กรและการจัดการ มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านจิตวิทยา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r=.600$ บทบาทบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู เมื่อครูที่เป็นแนวหน้าในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ความเครียดสูงขึ้นด้วย ที่แสดงออกทางจิตวิทยาเช่น การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย เคร้าซึมและผัดวันประกันพรุ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสรีระวิทยาของแต่ละบุคคล

อาการทางจิตวิทยา (Psychological Symptoms) หมายถึง การแสดงออกของสภาวะทางจิตขณะเครียด คือ ความตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด เบื่อง่าย และผัดวันประกันพรุ่ง ผลการศึกษานี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ (2557) ศึกษาพบว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรส่งผลต่อระดับความเครียดของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ต้องทำหน้าที่แนวหน้าในการบริหารงาน นอกจากนี้ เกี่ยวข้อง Sardouk and Ali (2022) พบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังระบุว่า ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และญาณภา จันทรบำรุง (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม

สมมติฐานที่ 4 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงานของของครูทางด้านพฤติกรรม จากการศึกษาพบว่าบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r=.421$ เมื่อครูที่เป็นแนวหน้าในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ความเครียดที่แสดงออกทางพฤติกรรมเช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พูดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่น ๆ สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสรีระวิทยาของแต่ละบุคคล

อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึง การกระทำที่ได้แสดงออกมาขณะเครียด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน การลาออก การกินผิดปกติ การสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น พูดเร็ว รู้สึกไม่มีความสุข นอนไม่หลับหรือการนอนมีปัญหาอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Robbins & Judge (2013) ที่ระบุว่า เมื่อบุคคลเผชิญกับความเครียดสูง พฤติกรรมของพวกเขาก็จะเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ Basit, A(2017) ยังพบว่าพนักงานที่มีความเครียดสูง มีแนวโน้มที่จะขาดงานและมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่พบในกลุ่มครูที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นแนวหน้าในการทำงาน Sardouk and Ali (2022) พบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงาน และญาณภา (2555) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านพฤติกรรม ในขณะที่วรพงษ์ (2557) พบว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่าบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครูโรงเรียนมัธยมมีระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ข้อคำถามที่ 4 ท่านได้รับมอบหมายจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านให้ประสานงานกับครูอีกกลุ่มสาระหนึ่งเพื่อร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าข้ออื่น ผู้วิจัยขอเสนอให้ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมอบหมายงานงานให้ครูในการดูแลได้มีโอกาสเป็นตัวแทนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนการทำงาน หรือกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และช่วยแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือช่วยกำกับดูแลขั้นตอนการวางแผนเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเป็นแนวทางให้งานมากขึ้น

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่าความเครียดในงานของครูมีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่า ข้อคำถามที่ 6 เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกโรงเรียนท่านมีอาการปวดหัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงมากกว่าข้ออื่น ซึ่งหมายความว่าเมื่อได้รับมอบหมายให้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นทำให้เกิดมีอาการวิตกกังวล ส่งผลให้เกิดอาการปวดหัว ผู้วิจัยขอเสนอให้ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรเตรียมความพร้อมให้แก่ครูที่ได้รับหน้าที่การเป็นแนวทางไปติดต่อกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะภายใน หรือภายนอกโรงเรียน เช่น การจัดอบรม จัดแนะแนว หรือการให้คำปรึกษาในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก เพื่อลดความวิตกกังวลความเครียดที่อาจส่งผลทำให้มีอาการปวดหัวได้

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า บทบาทการเป็นแนวทางในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .547$ เมื่อบทบาทการเป็นแนวทางในงานสูงความเครียดด้านจิตวิทยาเช่น ความรู้สึกตึงเครียด วิตกกังวล หงุดหงิด รำคาญใจก็จะสูงตามไป

บทบาทการเป็นแนวทางในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r = .624$ เมื่อบทบาทการเป็นแนวทางในงานสูงความเครียดด้านสรีระวิทยา เช่น หัวใจเต้นเร็ว ปวดหัว ท้องเสีย ความดันขึ้น ก็จะเพิ่มขึ้น ด้วย ผู้วิจัยขอเสนอว่า ผู้บริหารควรลดบริบทบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครูลงเพื่อให้ความเครียดด้านจิตวิทยาลดลง

บทบาทการเป็นแนวทางในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงานของครูทางด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า $r=.421$ เมื่อบทบาทการเป็นแนวทางในงานสูง ความเครียดด้านพฤติกรรม เช่น เช่น พฤติกรรมการขาดงานบ่อย การกินผิดปกติ ไม่มีความสุขในการทำงาน นอนไม่หลับ อยากลาออกจากงาน สูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์บ่อย ๆ ก็จะมากขึ้น

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ของบทบาทการเป็นแนวทางในงานและความเครียดในงานของครูทั้ง 3 ด้านแล้วผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ให้ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควบคุมบริบทบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู และควรกระจายบทบาทบทบาทการเป็นแนวทางในงานให้กับครูท่านอื่น ไม่ควรมอบหมายให้ครูท่านใดท่านหนึ่งรับผิดชอบเพียงคนเดียว เพื่อเป็นการลดภาระบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครู

5.3.2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1. ควรมีการศึกษาบทบาทการเป็นแนวทางในงานของครูอย่างละเอียดมากขึ้น เช่น การเป็นแนวทางของครูมีการติดต่อกับใคร ติดต่อกภายในโรงเรียนเรื่องใดบ้าง ติดต่อกภายนอกโรงเรียนเรื่องใดบ้าง ระยะเวลาในการติดต่อนานมากเท่าใด และศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่ทำหน้าที่บทบาทการเป็นแนวทางในงานมีระดับความพึงพอใจแค่ไหน

5.3.2.2. ควรมีการศึกษาในการลดความเครียดของครูที่เป็นแนวทางในงาน ศึกษาว่าครูที่เป็นแนวทางในงานมีการจัดการกับความเครียดของตนเองอย่างไร หรือผู้บริหารโรงเรียนมีการเสนอแนะและส่งเสริมในการจัดการความเครียดของครูที่เป็นแนวทางในงานอย่างไร การศึกษาดังกล่าวนั้นทำให้ได้แนวทางในการลดความเครียดของครู

5.3.2.3. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมครูให้มากยิ่งขึ้นในหลายระดับ เช่นการศึกษาในครูระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้ทราบถึงภาระหน้าที่บทบาทการเป็นแนวทางในงานของครูได้ครอบคลุมมากขึ้น และครูมีความเครียดมากแค่ไหน

บรรณานุกรม

แหล่งข้อมูลภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต. (2564). รายงานภาวะสุขภาพจิตของประชากรไทย. กระทรวงสาธารณสุข.

คริสต์มาส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(2)

จิรัชญ์. (2022). ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพิกัดอัตราศุลกากร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ชญญา คลองแห้ง. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ศาลยุติธรรม สังกัดภาค 3. วารสารวิจัยและพัฒนา, 23(1), 89-105.

ญาณิศา จันทร์บำรุง. (2555). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด. วารสารวิจัยทางสังคมศาสตร์, 8(1), 45-62.

ดิลก, ส. (2560). ความเครียดจากการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพจิต. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธรรณชนก ชัยภูมิ. (2564). การศึกษาการจัดการความเครียดในการทำงานของบุคลากรในบริษัทส่งออกแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, 10(2), 45-62.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 20). สำนักพิมพ์ธุรกิจแห่งประเทศไทย.

นัตยา สุวรรณจันทร์. (2559). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสารวิจัยการศึกษา, 17(4), 103-118.

ประชากร ใจบุญ. (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

พชรกมล กลั่นบุญ, & สุรภา เอียดนุช. (2021). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี. วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 18(3), 112-127.

พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง. วารสารการบริหารธุรกิจ, 22(1), 50-65.

วรลักษณ์ ผ่องสุขสวัสดิ์. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

วรวงษ์ เอี่ยมสำอางค์. (2557). รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

วัฒนา ศรีวิสัย, & กล้าหาญ ณ น่าน. (2021). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมทัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). วารสารการจัดการองค์กร, 15(2), 45-60.

ศศิประภา แสงกล่อม, ชุตติกาญจน์ ดาวเรือง, & ธนพร ศรีเบญจา. (ปีที่พิมพ์ไม่ระบุ). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร. วารสารวิจัยการศึกษา, 12(3), 29-45.

สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน. (2021). ผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงาน. สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน.

สมิต สัมฤทธิ์. (2553). การพูดต่อชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สายธาร.

สำนักสถิติแห่งชาติ. (2562). รายงานการสำรวจสุขภาพและความเป็นอยู่ของประชากรไทย. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุพิชา, จ. (2564). ความเครียดในการทำงาน: ปัจจัยที่มีผลกระทบและแนวทางการจัดการ. วารสารบริหารงานบุคคลและองค์กร, 12(1), 25-40.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา, & การณ โชนะโชติ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการ
ติดต่อสื่อสารและ การสนับสนุนทางสังคมในองค์การกับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง ประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 16(2), 89-103.



แหล่งข้อมูลภาษาอังกฤษ

- American Psychological Association. (2021). *Workplace stress and its impact on employee health*. APA Press.
- Argyle, M. (1989). *Organizational psychology: The social psychology of work behavior* (3rd ed., pp. 298-300). Routledge.
- Basit, A. (2017). Impact of job stress on employee performance. *Kuala Lumpur Business Review*, 5(3), 112-128.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.xxxx>
- Business and Management*, 12(3), 45-57.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Jackson, S. E. (1983). Field research on stress. *Journal Name*, Volume(Issue) .
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Margolis, B. L., & Kroes, W. H. (1974). Occupational stress and cardiovascular disease. *Journal of Occupational Medicine*, 16(4), 248-255.
- Obidiegwu, C. (2020). The impact of job stress on employee performance: Evidence from female academics at the University of KwaZulu-Natal. *South African Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-10.
- Quick, J.C., & Quick, J.D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.

Sales, S. M. (1969). Experimental laboratory research on stress. *Journal Name*,
Volume(Issue).

Sardouk, S., & Ali, H. (2022). Job stress impact on job motivation and performance.
Journal of Management Research, 14(2), 89-105.

Ali, H., & Sardouk, S. (2022). Job Stress impact on Job Motivation and Performance
(Dissertation). Retrieved from <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-38017>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี

หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. นางสาวอรุณิชา พานทอง

ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม



หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537.....

ที่... ศป.31๒๖/2567..... วันที่ 10 มิถุนายน 2567.....

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวศิริประภา ประสงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูใน
โรงเรียนมัธยม” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 3165/2567 วันที่ 10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ด้วย นางสาวศิริประภา ประสงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา อดสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยม” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ที่ อว ๗๑๐๖/๒๕๖๓



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
สารนิพนธ์

เรียน คุณอรณิชา พานทอง

ด้วย นางสาวศิริประภา ประสงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยม” โดยมี
ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์



ที่ อว ๗๑๐๖/๐๖.๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนนทบุรี (ขอสงวนสิทธิ์ชื่อโรงเรียน)

ด้วย นางสาวศิริประภา ประสงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครู ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็น แนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยม” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๕-๔๒๘-๔๓๔๔

ภาคผนวก ค

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง ความเครียดในงาน

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ค – 1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความเครียดในงาน

ข้อ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยา					
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด					
1	ท้องเสีย	1	1	1	1.00
2	มีปัญหาการย่อยอาหาร	1	1	1	1.00
3	หัวใจเต้นเร็ว	1	1	1	1.00
4	หายใจถี่ขึ้น	1	1	1	1.00
5	ความดันขึ้น	1	1	1	1.00
6	ปวดหัว	1	1	1	1.00

ตารางที่ ค – 1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความเครียดในงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยา					
7	รู้สึกตึงเครียด	1	1	1	1.00
8	ไม่มีความวิตกกังวล	1	1	1	1.00
9	หงุดหงิด รำคาญใจ	1	1	1	1.00
10	สนุกกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
11	ผัดวันประกันพรุ่งกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
	ความเครียดในงานทางด้านพฤติกรรม				
12	ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	1	1	1	1.00
13	ขาดงาน หรือลางานบ่อย	1	1	1	1.00
14	อยากลาออกจากงาน	1	1	1	1.00
15	ทานอาหารมากขึ้น หรือน้อยลงจากปกติ	1	1	1	1.00
16	สูบบุหรี่บ่อย ๆ	1	1	1	1.00
17	ดื่มแอลกอฮอล์บ่อย ๆ	1	1	1	1.00
18	พูดเร็ว	1	1	1	1.00
19	มีความสุขในการทำงาน	1	1	1	1.00
20	นอนหลับสนิท	1	1	1	1.00

ตารางที่ ค - 2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
1	ท่านได้รับมอบหมายจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านให้ประสานงานกับครูอีกกลุ่มสาระหนึ่งเพื่อร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมภายในโรงเรียน	1	1	1	1.00
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพัสดุเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน	0	1	1	0.67
3	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้วางแผนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น	1	1	1	1.00

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
4	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อ การนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือ การฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	1	1	1	1.00
5	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ประสานงานกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม ระหว่างโรงเรียน	1	1	1	1.00
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ไปประชุมภายนอกโรงเรียนเพื่อ รับทราบกฎระเบียบในการแต่งกายของนักเรียน	1	1	1	1.00
7	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนา ร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน	1	1	1	1.00
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานแนะแนว ของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนของท่าน เอง	1	1	1	1.00
9	ท่านได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมหรือโครงการกับ องค์กรภายนอกและรายงานผลต่อผู้บริหาร	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย



ตารางที่ ง – 1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความเครียดในงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด			
ความเครียดในงานทางด้านสรีระวิทยา			.846
1	ท้องเสีย	.666	.941
2	มีปัญหาการย่อยอาหาร	.456	.944
3	หัวใจเต้นเร็ว	.642	.941
4	หายใจถี่ขึ้น	.735	.940
5	ความดันขึ้น	.589	.942
6	ปวดหัว	.806	.938
ความเครียดในงานทางด้านจิตวิทยา			.845
7	รู้สึกตึงเครียด	.778	.939
8	ไม่มีความวิตกกังวล	.736	.940
9	หงุดหงิด รำคาญใจ	.639	.941
10	สนุกกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	.686	.941
11	ผัดวันประกันพรุ่งกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.720	.940

ตารางที่ ง – 1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความเครียดในงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด			
ความเครียดในงานทางด้านพฤติกรรม			.881
12	ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	.670	.941
13	ขาดงาน หรือลางานบ่อย	.746	.939
14	อยากลาออกจากงาน	.711	.940
15	ทานอาหารมากขึ้น หรือ น้อยลงจากปกติ	.635	.941
16	สูบบุหรี่บ่อย ๆ	.377	.945
17	ดื่มแอลกอฮอล์บ่อย ๆ	.475	.945
18	พูดเร็ว	.648	.941
19	มีความสุขในการทำงาน	.704	.940
20	นอนหลับสนิท	.773	.939

ตารางที่ ๒ – 2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านได้รับมอบหมายจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านให้ประสานงานกับครูอีกกลุ่มสาระหนึ่งเพื่อร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมภายในโรงเรียน	.317	.476
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพัสดุเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน	.054	.561
3	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสารข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	.243	.503
4	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสารข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	.228	.507
5	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียน	.286	.493

ตารางที่ ง – 2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ไปประชุมภายนอกโรงเรียนเพื่อรับทราบกฎระเบียบในการแต่งกายของนักเรียน	.356	.457
7	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน	.239	.503
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานแนะแนวของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนของท่านเอง	.351	.481
9	ท่านได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมหรือโครงการกับองค์กรภายนอกและรายงานผลต่อผู้บริหาร	.134	.530

หมายเหตุ ข้อคำถามข้อที่ 2 ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพัสดุเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน และข้อที่ 9 ท่านได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมหรือโครงการกับองค์กรภายนอกและรายงานผลต่อผู้บริหาร มีคะแนนค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านเกณฑ์ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าหากตัดข้อดังกล่าวแล้วจะทำให้ไม่ครอบคลุมความหมายของนิยามศัพท์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงยังคงคำถามดังกล่าวไว้ในแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน

ตารางที่ ง – 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน

รายการ	ค่าความเชื่อมั่น
บทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน	
บทบาทการเป็นแนวหน้าในงาน รวม	.532

ตารางที่ ง – 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในงาน

รายการ	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ความเครียดในงาน	
อาการทางสรีรวิทยา	.846
อาการทางจิตวิทยา	.845
อาการทางพฤติกรรม	.881
ความเครียดในงาน รวม	.944

ภาคผนวก จ

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา

Relationship Between Job boundary Role and Stress at work of Secondary Schools
Teachers

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยม Relationship Between Job boundary Role and Stress at work of Secondary Schools Teachers ที่ปรึกษาการทำงานวิจัย ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น
3. แบบสอบถามนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บทบาทการเป็นแนวหน้าในงานของครู

ส่วนที่ 3 ความเครียดในงานของครู

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้วิจัยขอเป็นกำลังใจให้ท่านประสบความสำเร็จและความสุขในการทำงาน

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นหัวหน้าในงานกับความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Relationship Between Job boundary Role and Stress at work of Secondary Schools Teachers

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 20 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 50 - 60 ปี

☐ 60 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 บทบาทการเป็นหัวหน้าในงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | บ่อยที่สุด |
| 4 | หมายถึง | บ่อย |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | บางครั้ง |
| 1 | หมายถึง | นานๆครั้ง |

(โปรดพลิก)

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมของท่าน				
		5	4	3	2	1
1	ท่านได้รับมอบหมายจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ของท่านให้ประสานงานกับครูอีกกลุ่มสาระหนึ่งเพื่อร่วมกันวางแผนทำกิจกรรมภายในโรงเรียน					
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานพิเศษเกี่ยวกับครุภัณฑ์ภายในโรงเรียนของท่าน					
3	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
4	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เตรียมเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อการนำเสนอที่จำเป็นสำหรับการไปร่วมการประชุมหรือการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
5	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียน					
6	ท่านได้รับมอบหมายให้ไปประชุมภายนอกโรงเรียนเพื่อรับทราบกฎระเบียบในการแต่งกายของนักเรียน					
7	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนการสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ประสานงานกับงานแนะแนวของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนของท่านเอง					
9	ท่านได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมหรือโครงการกับองค์กรภายนอกและรายงานผลต่อผู้บริหาร					

ส่วนที่ 3 ความเครียดในงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	บ่อยที่สุด
4	หมายถึง	บ่อย
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	บางครั้ง
1	หมายถึง	นานๆครั้ง

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการแสดงออกของท่าน				
		5	4	3	2	1
เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ไปติดต่อกับบุคคลอื่นนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารของโรงเรียน หรือ บุคคลภายนอกโรงเรียน ท่านมีอาการต่อไปนี้เพียงใด						
1	ท้อเสีย					
2	มีปัญหาการย่อยอาหาร					
3	หัวใจเต้นเร็ว					
4	หายใจถี่ขึ้น					
5	ความดันขึ้น					
6	ปวดหัว					
7	รู้สึกตึงเครียด					
8	ไม่มีความวิตกกังวล					
9	หงุดหงิด รำคาญใจ					
10	สนุกกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
11	ผัดวันประกันพรุ่งกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
12	ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น					
13	ขาดงาน หรือลางานบ่อย					
14	อยากลาออกจากงาน					
15	ทานอาหารมากขึ้น หรือน้อยลงจากปกติ					
16	สูบบุหรี่บ่อย ๆ					
17	ดื่มแอลกอฮอล์บ่อย ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการแสดงออกของท่าน				
		5	4	3	2	1
18	พูดเร็ว					
19	มีความสุขในการทำงาน					
20	นอนหลับสนิท					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงสำหรับการสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางสาวศิประภา ประสงค์

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับความเครียด
ในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สำเร็จการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหาร
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อปีการศึกษา 2555

ปี 2557 เจ้าหน้าที่ธุรการ สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ปี 2558 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กองบริการการศึกษา

สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการเป็นแนวหน้าในงานกับ

ความเครียดในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา