

การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF TEACHERS' STRESS FACTOR OF WORKING UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2

ของ ขวัญใจ พรหมนอก

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัมปไต)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ขวัญใจ พรหมนอก, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา
, 2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐภูมิ สัพโส
- คำสำคัญ:** ปัจจัยความเครียด, ปัจจัยความเครียดของครูผู้สอน, ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน, ครูผู้สอน

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Title: A STUDY OF TEACHERS' STRESS FACTOR OF WORKING UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Kaunjai Promnork, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: stress factor, Teachers' stress factor, teachers' stress factors of working, teachers

ABSTRACT

The objectives of this study were to study teachers' stress factors of working under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 and to compare teachers' stress factors of working under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by school size and teaching experience. The sample group used in the research were 315 teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The data collection instrument used in this study was a questionnaire consisting of two sections. The first section gathered general demographic information about the respondents. The second section included teachers' stress factors using a five-point Likert scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were T-Test, analysis of variance, and Schaffer's method of testing pairwise differences. The results of the study found that 1) teachers' stress factors of working under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, according to the opinions of teachers was at a moderate level overall. Considering each aspect, it found that all areas had the moderate level of opinions, the areas with the highest average was the nature of work, followed by roles and responsibilities and the lowest was the personal characteristics. 2) The results of comparing the level of teachers' stress factors of working under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, classified by school size was significantly different at a statistical level of .05. Considering each aspect, it found that all areas were statistically significantly different at the 0.05 level. 3) The results of comparing the levels of teachers' stress factors of working under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by work experience found that all areas were not significantly different overall. Considering each aspect, it found that roles and responsibilities were significantly different at a statistical level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัมปโน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนา คุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางศิริชนก แสงการिया ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็ญเกียรติค้อก) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ขวัญใจ พรหมนอก

สารบัญ

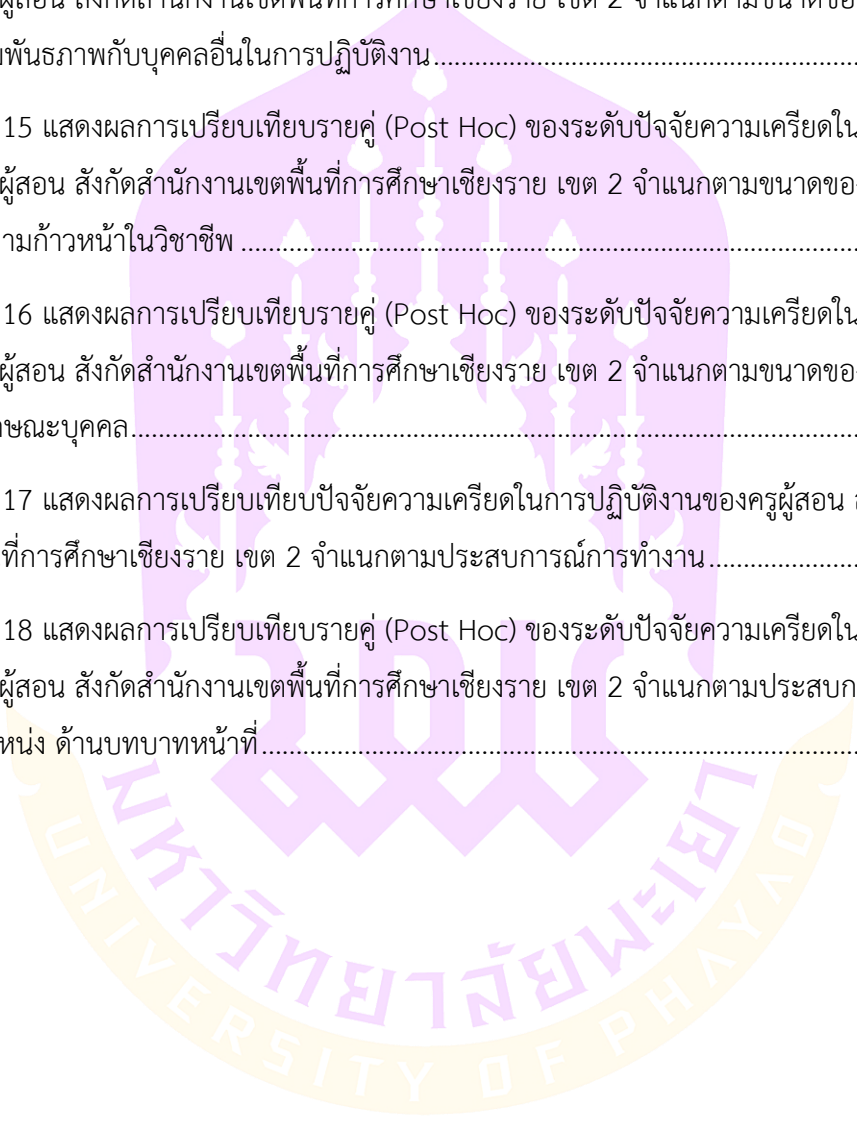
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับความเครียด.....	9
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	23
บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.....	78
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.....	84
บทที่ 5 บทสรุป.....	91
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผลการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	113
ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC.....	114
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
ภาคผนวก ง ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	123
ประวัติผู้วิจัย	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	40
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	70
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน	78
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะงาน.....	79
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านบทบาทหน้าที่.....	80
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน.....	81
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	82
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะบุคคล	83
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	84
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม.....	85
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน	86

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่	86
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน.....	87
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	87
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะบุคคล.....	88
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	89
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่ง ด้านบทบาทหน้าที่.....	90



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....69



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงระดับโลก ที่ครอบคลุมขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่กำลังเกิดขึ้นในวงกว้างและคาดว่าจะส่งผลต่อไปในอนาคต มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติและมีหลายระดับตั้งแต่การดำเนินชีวิตของประชากรไปจนถึงผลรวมในระดับประเทศ โดยแนวโน้มระดับโลกที่จะส่งผลกระทบและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ วัฒนธรรม รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเท กับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้งานกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤต ที่ประเทศต้องเผชิญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ความเครียดจากการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร โดยในระดับบุคคล มีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หากบุคคลมีความเครียดเรื้อรังจะเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจ สัญญาณของความเครียดที่สังเกตได้ในเบื้องต้น ได้แก่ ปวดศีรษะ นอนหลับยาก ขาดสมาธิและอารมณ์ขุ่นเคือง หงุดหงิดง่าย นอกจากนี้ความเครียดยังนำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรม เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การใช้สารเสพติด และปัญหาทางสังคม ได้แก่ การแยกตัวออกจากสังคม และในระดับองค์กรมีผลการศึกษาจำนวนมากพบว่าความเครียดมีผลต่อการขาดงาน ทำให้ประสิทธิผลของการทำงานลดลง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และการออกจากงานเพิ่มมากขึ้น (Moustoka & Constantinidis, 2010) โดยปัจจัยที่มีผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับความ สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว Cooper, Dewe & O'Driscoll (2001) ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) ที่กล่าวถึง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นสถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะบุคคล (พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์, 2562 หน้า 11)

อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีภาระรับผิดชอบงานหลายอย่าง ซึ่งหน้าที่หลักไม่ใช่แค่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นแบบอย่างที่ดีและผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของนักเรียน ทำให้ครูต้องเผชิญกับความเครียดหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นภาระงานที่มากเกินไป ความคาดหวังที่สูงจากผู้ปกครองนักเรียน และสังคม ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ความเครียดเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของครู ทำให้ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ประสิทธิภาพลดลง และอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรงขึ้น เมื่อครูรู้สึกเครียด ก็จะส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกถึงความเครียดและกดดันไปด้วย ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียนในระยะยาว นอกจากนี้ ความเครียดของครูยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้คุณภาพการศึกษาลดลง และอาจนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพในอนาคต การศึกษาที่ดีต้องอาศัยครูที่มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ นักเรียนได้อย่างเต็มที่ และนักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ (หลัก) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท เป้าหมายที่ 1 คนไทยมีการศึกษาที่มีมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป้าหมายที่ 2 คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกกลุ่มได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งมีทักษะและศักยภาพในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนที่พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่หลากหลาย เสริมสร้างศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2567) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานและก้าวสู่ระดับสากล ครูในฐานะบุคลากรหลักของระบบการศึกษาได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ทั้งงานสอนและภารกิจพิเศษอื่น ๆ แม้ในบางโรงเรียนจะมีอัตรากำลังที่จำกัด ครูยังคงมุ่งมั่นอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนพร้อมเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้วยความทุ่มเทอย่างสูงนี้ จึงมี

ความสำคัญอย่างยิ่งที่ระบบการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลในการทำงานและการดูแล สุขภาวะของครู เพื่อให้ครูสามารถรักษาไว้ซึ่งพลังกายพลังใจที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งเสริมให้การพัฒนา ศักยภาพผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การสนับสนุนให้ครูมีสุขภาพกายและใจที่ดีจะ เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการพัฒนา ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความเครียดใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็น ข้อมูลให้กับสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตลอดจน ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสาเหตุความเครียดของครูผู้สอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและ สุขภาพจิตของครู ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูถือเป็นกำลังสำคัญ ในการจัด การศึกษาที่พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยตรง ทั้งนี้เพื่อหาทางช่วยเหลือ สร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ใช้เป็นข้อมูล เพื่อทราบวิธีการจัดการความเครียดของครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม และการเสริมแรง ให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 140 โรงเรียน จำนวนครู 1,744 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ

1.1 ขนาดสถานศึกษา

1. เล็ก
2. กลาง
3. ใหญ่

1.2 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

1. 0-5 ปี
2. 6-10 ปี
3. 11 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากทฤษฎี หลักการ แนวคิดของนักวิชาการ และผู้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านลักษณะงาน
- 2.2 ด้านบทบาทหน้าที่
- 2.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2.5 ด้านลักษณะบุคคล

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของครูผู้สอนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 ท่าน ได้ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 13 ด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านลักษณะบุคคล ดังตาราง 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2) เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ทำหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

2. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

2.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

2.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 121-300 คน

2.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

3.1 0- 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในด้านการสอนในโรงเรียนตั้งแต่ 0- 5 ปี

3.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในด้านการสอนในสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี

3.3 11 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในด้านการสอนในสถานศึกษาตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

4. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับความกดดันที่เป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจ เช่น อาการความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้นมีอาการตึงบริเวณกล้ามเนื้อมัดต่าง ๆ มีอาการผิดปกติของการหายใจ อาหารไม่ย่อย เบื่ออาหาร ภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล หงุดหงิดง่าย เป็นต้น อีกทั้งยังส่งผลเสียต่ออารมณ์ สังคมของบุคคล จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

4.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงาน งานที่ได้รับมอบหมาย มีความยากได้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ทำมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปต้องใช้ความรับผิดชอบสูง อาจทำให้บุคคลรู้สึกกดดัน และระยะเวลา

ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป รวมถึงเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน งานที่ต้องทำในเวลาจำกัด ไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา งานที่ต้องทำในเวลาจำกัดหรือเร่งด่วนเกินไป

4.2 ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความรับผิดชอบงานในจำนวนมากเกินไป ความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความไม่แน่นอนในหน้าที่ ไม่ได้รับการอธิบายหรือไม่ได้มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายงานไม่เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีงานที่รับผิดชอบมากเกินไป ได้รับงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ ความรู้ ของตน ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

4.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานระหว่างบุคลากร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน สร้างความแตกแยกและบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานได้ ขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความแตกต่างในวิธีการทำงาน หรือความไม่ลงรอยในเรื่องส่วนตัว การแข่งขันที่ไม่เป็นมิตรหรือการแก่งแย่งชิงดีในที่ทำงาน

4.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความคาดหวังในการเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน ซึ่งรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้น ไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงานและขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

4.5 ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ความกดดันภายในตนเอง ไม่ว่าจะเป็น ความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล มองโลกในแง่ลบ อารมณ์ที่ไม่มั่นคงหรือการมีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงาน รู้สึกกดดันเมื่อต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้อื่น หรือพฤติกรรมในการทำงานของตนเอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล สุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว การเจ็บป่วยหรือความผิดปกติทางร่างกาย พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ เช่น พักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ รวมถึงเรื่องของสถานะทางการเงิน และสภาพครอบครัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ทราบถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างเพื่อลดปัจจัยความเครียดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับความเครียด
 - 1.1 ความหมายของความเครียด
 - 1.2 สาเหตุของความเครียด
 - 1.3 ระดับของความเครียด
 - 1.4 ประเภทของความเครียด
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ผลกระทบของความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
3. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 3.2 เขตพื้นที่บริการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับความเครียด

1. ความหมายของความเครียด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538, หน้า 329) ระบุว่าความเครียด หมายถึง "จัด" เช่น ตึงเครียด อาการที่สมองไม่ผ่อนคลายเพราะว่าเคร่งอยู่กับงาน จนเกินไป เช่น หน้าเครียดอารมณ์เครียดคนทั่ว ๆ ไป เข้าใจความหมายของความเครียดว่าเป็นภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ภาวะที่ทำให้ขัดข้องใจ และรู้สึกยุ่งยากลำบากใจในการขจัดให้หมดไป ทำให้เกิดความวิตกกังวล และเกิดภาวะภายในร่างกายซึ่งเป็นภาวะที่ตรงข้ามกับความสงบและผ่อนคลาย เป็นภาวะเดียวกับที่วิศวกรใช้เรียกความเครียดของวัตถุโดยมีรากเดิมมาจากภาษาละตินว่า "stringere" ซึ่งหมายถึงความกดดันความตึงเครียด หรือความพยายามอย่างแรงกล้า ต่อมาภายหลังใช้เป็นความหมายในด้านของพลังที่มีต่อบุคคล ซึ่งหมายถึง แรงกดดัน จากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิดความเครียดที่เรียกว่า "Stringere"

กรมสุขภาพจิต (2555) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น ภาวะดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจหรือก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป ร่างกายและจิตใจ จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง เช่น การใช้กลไกป้องกันตนเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ อย่างไรก็ตาม ความเครียดจะผ่อนคลายลงเมื่อร่างกาย และจิตใจกลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

อารยา จันต้อย (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มารบกวนจิตใจ เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่มีมากระตุ้นภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งทำให้รู้สึกไม่สบายใจ วุ่นวายใจหรือความรู้สึกต่าง ๆ ที่คุกคามจิตใจ จนทำให้ร่างกายเกิดการทำงานที่ผิดปกติ และอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตได้

อรรถกฤษ ผ่องคณะ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึงภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดันถูกคุกคาม หรือถูกกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น สังคมการทำงาน เหตุการณ์ที่พบเจอในชีวิตประจำวัน และปัจจัยภายใน เช่น ทัศนคติส่วนบุคคลความต้องการส่วนบุคคล รวมทั้งการประเมินจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตว่าสิ่งที่เข้ามานั้นจะเป็นภัยต่อร่างกายและจิตใจมากน้อยเพียงใด

กัลยา วินิชย์บัญชา (2561, หน้า19) ให้ความหมายว่า ความเครียด คือ ปฏิกิริยาที่ตอบสนองของร่างกายและจิตใจที่มีต่อสิ่งที่มีมากระตุ้นให้เกิดความเครียด และก่อให้เกิด การแสดงออกของอารมณ์ และสามารถตอบโต้กับไปยังสิ่งเร้า นั้น ๆ โดยปัจจัยความเครียด ที่เกิดขึ้นย่อมแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งกลไกการป้องกันตนเอง จะเปลี่ยนแปลงไปตามสรีระ ด้านพฤติกรรมด้านความนึกคิด และด้านอารมณ์ ความรู้สึกถูกกดดัน หรือความเครียดเหล่านั้นจะค่อย ๆ คลายลงและกลับเข้าสู่สภาวะปกติอีกครั้งเมื่อสามารถจัดการกับความเครียดนั้น ๆ ได้

สุภภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า8) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ และวิตกกังวล ซึ่งภาวะดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจหรือก่อให้เกิดอันตราย ต่อร่างกาย ส่งผลกระทบต่อสภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจของบุคคล

อ้อยทิพย์ บัวจันทร์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกาย และจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการกระตุ้น ทั้งภายในร่างกายและภายนอกร่างกาย เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ โดยแต่ละบุคคลจะมีการประเมินค่า โดยกระบวนการทางสติ ปัญญาเป็นความเครียดใน 3 ลักษณะ คือ อันตราย/สูญเสีย คุกคามและทำลาย บุคคลจะตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ โดยพยายามจัดการแก้ไขปัญหา เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลทางสุขภาพ และอาจกระทบกระเทือนต่อเป้าหมายทำให้ไม่สามารถทำได้ตามความต้องการที่ตั้งไว้ได้

สุรเชษฐ์ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดว่าหมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคล หรือการกดดันจากผู้คนรอบข้าง หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่ซึ่งเคยปฏิบัติได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร หรือแย่งลงไปจนถึงไม่สามารถปฏิบัติได้เลยความเครียดจะส่งผลกระทบยาวหรือระยะสั้นก็ขึ้นอยู่กับการจัดการกับความเครียดของตัวบุคคล

จิรัฏฐ์ จิตอรโถทัย (2565, หน้า 8) ความเครียด มีความหมายว่า ปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เมื่อบุคคลรับรู้และประเมินว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่เผชิญอยู่ เป็นสิ่งคุกคามที่ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจสูญเสียสภาวะสมดุล

ปกาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดเป็นสภาวะ ทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องมาจากแรงกระตุ้น ได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ความกดดัน ความเครียด สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ตามเป้าหมาย

คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล (2566, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้น ถูกกดดัน บีบคั้น วิตกกังวล คุกคามจิตใจ ไม่สบายใจ จากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ปัญหาที่เผชิญ ทำให้เกิดความเครียดและการแสดงออก ได้แก่ นอนไม่หลับ วิตกกังวล ปวดหัวหรือซึมเศร้า เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องมาจากจากแรงกระตุ้น ภาวะความกดดันในตัวบุคคลหรือการกดดันจากผู้คนรอบข้าง หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร

Selye (1996 อ้างถึงใน อารยา จันต๋อย, 2560, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง อาการที่ร่างกายแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม เช่น สภาพการที่เป็นพิษหรือ สิ่งเร้าที่เป็นอันตราย อันมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

Lozarus (2001, p. 47 อ้างถึงใน อรุณ รักรธรรม, 2552, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่าความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้หรือ การประเมินของบุคคล ต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคาม (Theat) โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็น ผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคมในการทำงาน ในธรรมชาติและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายใน ของบุคคล อันประกอบด้วยทัศนคติ ลักษณะประจำตัว อารมณ์ประสบการณ์ในอดีตตลอด จนความต้องการของบุคคลนั้น

Campbell (2004, p. 13 อ้างถึงใน อารยา จันต๋อย, 2560, หน้า 18) ให้ความหมายกับความเครียดไว้ว่าเป็นสิ่งใด ๆ ก็ตามซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของบุคคลและผลกระทบ จะชัดเจนขึ้น เมื่อมีตัวกระตุ้นความเครียด ซึ่งบุคคลจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบทางจิตใจโดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้น ในทันทีทันใด ขณะประสบกับภาวะความขัดแย้งทางความคิดและพฤติกรรม

สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องเผชิญอยู่ในภาวะที่รู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ ว้าวุ่น วิตกกังวล เป็นการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์หรือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นปฏิกิริยาตอบสนองตามธรรมชาติ จะทำให้เกิดความเครียด นอนไม่หลับ วิตกกังวล ปวดหัวหรือซึมเศร้า เป็นต้น และส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. สาเหตุความเครียด

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แบ่งสาเหตุของความเครียดจากการทำงาน ออกเป็น 2 สาเหตุ

1. ความเครียดจากปัจจัยทางบุคคล คือ เพศ อายุ สถานะภาพ ค่าตอบแทน ซึ่งจะส่งผลต่อความเครียด โดยคนที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่ถูกต้อง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาเรื่องความเครียด และความสามารถในการปรับตัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานเกิดปัจจัยความเครียดที่น้อยหรือไม่เกิดปัจจัยความเครียด

2. ความเครียดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น ปริมาณงานที่มาก ช่วงระยะเวลาการทำงานนาน ความสัมพันธ์ในองค์กรไม่ดี มีระเบียบมากไป ความคาดหวังในความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมจากการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียง อุณหภูมิ กลิ่น มลภาวะ ความแออัดจะส่งผลต่อการเกิดความเครียด

สุดสบาย จุลกัทัพพะ (2562, หน้า 13) กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย เกี่ยวกับสุขภาพและการเจ็บป่วย ทั้งรุนแรงและไม่รุนแรงทำให้เกิดความเครียดได้ การพักผ่อนไม่เพียงพอ ฯลฯ

2. ทางด้านจิตใจ เช่น ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เวลาที่มีเรื่องต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย หรือเป็นผู้ที่วิตกกังวลง่าย ขาดทักษะในการปรับตัว

3. ทางด้านสังคม มีสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความบกพร่องในเรื่องของการปรับตัว ขาดผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ถ้ามีผู้ที่ให้ความช่วยเหลือก็จะทำให้ความเครียดลดน้อยลงไป มีสิ่งมากระตุ้นมากเกินไปเกินความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในครอบครัว ฯลฯ

มณฑา ลิมทองกุล (2562) สาเหตุของความเครียด เกิดขึ้นได้จาก 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยภายนอก เช่น เรื่องงาน การหย่าร้าง ความขัดแย้งในความสัมพันธ์

2. ปัจจัยภายใน โดยที่บางคนมีนิสัยคิดมาก ขอบวิตกกังวลในเรื่องเล็กน้อย หรือสารเคมีในสมองไม่สมดุลทำให้เกิดอารมณ์เครียดและเศร้าง่าย

คณิน จินตนาปราชญ์ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล (2562) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียด ใช้แบบจำลอง Biopsychosocial Model แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านชีวภาพ ความเครียดได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าในกลุ่มของปัจจัย ด้านร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความพิการทางรูปร่าง เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านจิตใจความไวต่อความเครียด เช่น บุคลิกภาพของแต่ละคนการคิด เรื่องเดิมซ้ำ ๆ ความวิตกกังวล เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านสังคม เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

จิรนุช จิตตราทร (2563) สาเหตุของความเครียด ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น มลภาวะ ได้แก่ เสียงดังเกินไป จากเครื่องจักร เครื่องยนต์ อากาศเสียจากควันท่อไอเสีย น้ำเสีย ฝุ่น ละออง ยาฆ่าแมลง การอยู่กันอย่างเบียดเสียด เป็นต้น

2. สภาพเศรษฐกิจ เช่น รายได้ที่มีน้อยกว่ารายจ่ายที่ใช้

3. สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การสอบแข่งขันเข้าทำงาน

4. เข้าทำงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. มีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ที่ไม่ราบรื่น มักมีข้อขัดแย้ง ทะเลาะเบาะแว้งกับคนอื่น

นอกจากนี้ความเครียด ยังอาจเกิดจากอุปนิสัยหรือวิธีการดำเนินชีวิตของคนบางคน

1. คนที่ชอบแข่งขันสูง ชอบท้าทาย ซึ่งดีซึ่งเด่นเอาชนะ

2. คนที่เข้มงวด จริงจังกับทุกอย่างไม่มีความยืดหยุ่น

3. คนที่พยายามทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน

4. คนที่มีอารมณ์รุนแรงเป็นประจำ

5. คนที่ใจร้อน จะทำอะไรต้องทำทันที ไม่ชอบการรอคอยเป็นเวลานาน

วิกานดา รัตนพันธ์ (2564) สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัจจัยความเครียด เช่น ผ่านเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือภัยพิบัติที่มนุษย์สร้างขึ้น การมีชีวิตอยู่กับอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง การรอดชีวิตจากอุบัติเหตุที่ร้ายแรงถึงชีวิตหรือการเจ็บป่วย การเป็นเหยื่อจากคดีอาชญากรรม ความกดดันทางครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์ที่ใช้ความรุนแรง ชีวิตแต่งงานที่ไม่มีความสุข การดำเนินการหย่าที่ใช้เวลายาวนาน ปัญหาเรื่องสิทธิการปกครองบุตร การดูแลคนรัก ที่มีอาการป่วยเรื้อรัง เช่น ภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ มีชีวิตที่ยากจน หรือเป็นคนไร้บ้าน ทำงานที่เสี่ยงอันตรายมีปัญหาความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ชั่วโมงทำงาน ที่ยาวนาน หรือการที่ต้องทำงานที่ไม่ชอบ

คริสตมาส ลิ้มรัตนะกุล (2566, หน้า 11) สาเหตุที่ส่งผลต่อความเครียดแตกต่างกันออกไปแล้วแต่สถานะและสถานการณ์ของบุคคลที่เป็นอยู่ มีทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน อุปนิสัยทัศนคติ พฤติกรรมของบุคคลรวมไปถึงด้านการใช้ชีวิตประจำวันสภาพสิ่งแวดล้อม สังคมและสภาพเศรษฐกิจก็มีผลต่อความเครียด

Engel (1962, p. 471 อ้างถึงใน เขียวลักษณ์ ถึงสวัสดิ์, 2556, หน้า 45-46) กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดความเครียดได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งมีค่าสิ่งที่รัก สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ได้แก่ การสูญเสียหรือเกรงว่าการสูญเสียอวัยวะ บอบบาทในสังคมอาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนมีความผูกพันอยู่

2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิดที่รับผิดชอบ การสอบ การแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหัน โดยไม่คาดคิดมาก่อน

3. ความคับข้องใจ คือ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม เช่น ความต้องการอาหารความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การงานไม่เปลี่ยนแปลงไม่ก้าวหน้าความเครียดในสภาพต่าง ๆ กัน สาเหตุของความเครียดดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียด แบ่งได้เป็น 2 สาเหตุ คือ สาเหตุจากตัวบุคคล และสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม

McDonald (1978, pp. 457-458 อ้างถึงใน สัญญา ลิธรรมมา, 2554, หน้า 19-20) ได้จำแนกสาเหตุของความเครียด ออกเป็น 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากภายใน เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเองได้แก่ โครงสร้าง ของร่างกายและสภาวะทางสรีรวิทยา ระดับพัฒนาการและการรับรู้ของบุคคล นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ คือ ความเจ็บป่วย ความเจ็บปวด ความคิด ความฝันความคาดหวังต่าง ๆ

2. สาเหตุจากภายนอก ส่วนใหญ่เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งสาเหตุที่เกิดภายในครอบครัว เช่น การตั้งครรรค์ การเสียตีสี่แก่งแย่งกัน การอิจฉาริษยา การเสียชีวิตของบุคคลในครอบครัว หรือจากสภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่แออัดประการที่สอง สาเหตุที่เกิดจากสังคมภายนอก เช่น การไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ต้องทำงานกลางคืน การเปลี่ยนกิจกรรม ทางสังคม การเปลี่ยนที่อยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน การงาน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การเข้าทำงานใหม่ การเปลี่ยนนิสัย การนอน

Breakwell (1990 อ้างถึงใน ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว, 2565, หน้า 38) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

1. สภาพสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอากาศ รวมทั้งเสียงต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า เมื่อเราออกจากบ้านไปยังถนนสายต่าง ๆ สิ่งแรกที่เราจะต้องพบคือสภาพการจราจร ที่ติดขัด คว้นค้า คว้นขาวที่เป็นพิษจากยานพาหนะที่เป็นพิษต่าง ๆ และเสียงแตรที่มาจาก ผู้ขับขี่ยานพาหนะที่ต่างรีบเร่ง สิ่งเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดอารมณ์ขุ่นมัวได้ทั้งสิ้น

2. สภาพเศรษฐกิจการมีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายโดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีรายได้ต่ำอาการเครียด เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจจะมีให้เห็นเป็นประจำ

3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ระบบการแข่งขันในการทำงาน ในการเรียนหนังสือรวมไปถึงการสอบเข้าเรียนซึ่งรับจำนวนจำกัด แต่จำนวนผู้สมัครสอบมากมายทำให้เกิดสภาวะแข่งขันมีการแพ้-ชนะในชีวิตประจำวันเสมอ

4. การใช้ชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการแบ่งเวลาทำสิ่งต่าง ๆ นิสัยการกิน การดื่ม บางคนชอบรับประทานขนมหวานหรือชอบดื่มน้ำชา กาแฟ ที่มีสารกระตุ้นการเต้นของหัวใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการเพิ่มความเครียดทั้งสิ้น

5. อุปนิสัยส่วนตัว เช่น บางคนมีนิสัยก้าวร้าวรุนแรงชอบหาเรื่องทะเลาะกับผู้อื่นเป็นประจำหรือบางคนรู้สึกที่ตนเองสู้คนอื่นไม่ได้ มีความรู้สึกต่ำต้อย หดหู่ใจ บางครั้งดูถูกตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้บุคคลเครียดได้ทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดแบ่งได้ เป็น 2 สาเหตุ คือ สาเหตุจากตัวบุคคล เช่น การเงิน การทำงาน ครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น และสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ สัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ที่ไม่ราบรื่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้าใน ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งความเครียดจะเกิดได้ต้องมีทั้ง 2 ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกัน

3. ระดับความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2555, หน้า 12) ได้ระบุว่า ความเครียด แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดน้อยกว่าปกติ อาจเป็นเพราะมีชีวิตที่เรียบง่ายไม่จำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนในการดำเนินชีวิตสักเท่าใดนัก ชีวิตไม่ค่อยมีเรื่องให้ต้องตื่นเต้น

2. ความเครียดในระดับปกติ สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ดี และสามารถปรับตัวปรับใจให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. ความเครียดสูงกว่าระดับปกติเล็กน้อย กำลังมีปัญหาบางอย่างที่ทำให้ไม่สบายใจอยู่ ความเครียดในระดับนี้อาจทำให้มีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม เล็กน้อยพอทนได้

4. ความเครียดสูงกว่าระดับปกติปานกลาง กำลังมีปัญหาบางอย่างในชีวิตที่ยังหาทางแก้ไขไม่ได้ ทำให้มีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัด และแม้คุณจะถูกผ่อนหย่อนใจแล้วก็ยังไม่หายเครียดต้องฝึกเทคนิคเฉพาะในการคลายเครียดจึงจะช่วยให้

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2556, หน้า 32) แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้น ในระยะสั้น ๆ ไม่รุนแรง ความเครียดในระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อย เช่น การจราจรติดขัด ขณะเดินทางไปทำงานหรือการไปตามนัดไม่ทัน เป็นต้น

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดชนิดนี้รุนแรงกว่าความเครียดชนิดแรก อาจใช้เวลาเป็นชั่วโมงจนกระทั่งเป็นวัน เช่น ความเครียดจากการทำงานหนัก ความเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดชนิดนี้จะแสดงอาการอยู่นาน เป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี โดยมีสาเหตุรุนแรงมากโดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่มีผลกระทบสะท้อนต่อการดำรงชีวิต เช่น ความพิการก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดระดับสูงได้

คันธารัตน์ พรรณโรจน์ (2559, หน้า 33-34) ได้แบ่งระดับความเครียดดังนี้

1. ระดับต่ำ
2. ระดับปานกลาง
3. ระดับสูง

ซึ่งในแต่ละบุคคลถึงแม้ว่าจะถูกกระตุ้นด้วยสถานการณ์เดียวกัน แต่มีระดับความเครียดที่แตกต่างกัน

Dawkins & Seltzer (1985 อ้างถึงใน หงษ์ศิริ ภิโยดิลกชัย และคณะ, 2558, หน้า 17) ได้แบ่งระดับความเครียดในงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับต่ำ (Mild Stress) มาจากสาเหตุหรือสถานการณ์จากการทำงานที่เป็นภัยคุกคามต่อคุณคนนั้นในระยะเวลานาน ๆ ครั้ง หรือเพียงเล็กน้อย จนก่อให้เกิดความรู้สึกเครียด และหายไปในเวลาอันสั้น อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้คุณคนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรก เนื่องมาจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่คุกคามบุคคลเป็นระยะเวลาบ่อยครั้ง หรือช่วงเวลาที่นานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิต ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ไม่สามารถแก้ไขหรือปรับตัวได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความเครียด และการแสดงปฏิกิริยาออกมา เช่น การปฏิเสธอย่างก้าวร้าว เจ็บขริม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. ระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมาก เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการทำงานที่รุนแรง หรือมีหลายสาเหตุรวมกันเข้ามาคุกคามอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเครียดจะคงอยู่เป็นระยะเวลายาวนาน เป็นสัปดาห์ เดือน หรือเป็นปี เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง และหากไม่ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหา จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และปรับตัวไม่ได้ตามมา

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2561) กล่าวว่าความเครียดไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย แต่เป็นภาวะที่แสดงออกมา เมื่อถูกกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม ภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากจิตใจรวมถึงสภาพร่างกายความเครียดแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต อาจมีความรู้สึกเพียงแค่อ่อนไหว ขาดแรงกระตุ้น และมีพฤติกรรมที่เชื่อมโยงซึ่งความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติได้เองจากการได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ซึ่งช่วยคลายเครียดได้

2. ความเครียดระดับสูง (High Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรง หากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอน และการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหาและระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษา อย่างใกล้ชิด

3. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรัง ต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติ และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอนและการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป

จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหาและระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

4. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรัง ต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติและเกิดโรคต่าง ๆ ที่รุนแรงขึ้นมาได้ เช่น อารมณ์แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความบกพร่อง ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ควรเข้ารับการรักษาจากแพทย์

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า22) ได้แบ่งระดับของความเครียด แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำหรือระดับที่หนึ่ง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย สามารถทนได้ เพราะความเคยชินหรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์ และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

2 ความเครียดระดับปานกลางหรือระดับที่สอง เป็นความเครียดที่เกิดจากความเครียด ระดับที่หนึ่งเป็นระยะเวลานาน ๆ ส่งผลให้เกิดกับความรู้สึกทางจิตใจหงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล และตกใจง่าย อาจมีอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อยและเจ็บหน้าอก

3. ความเครียดระดับสูงหรือระดับที่สาม เป็นความเครียดที่มีความรุนแรง ทำให้เกิดอาการ เป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ติดสุรา ติดยาคลายเครียดหรือยาระงับประสาท ต้องอาศัยคนอื่นเข้ามาช่วยหรือต้องได้รับการรักษาจากแพทย์

ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 26-27) ความเครียด แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำหรือระดับที่หนึ่ง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย สามารถทนได้ เพราะความเคยชินหรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์ และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัดไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

2. ความเครียดระดับปานกลางหรือระดับที่สอง เป็นความเครียดที่เกิดจากความเครียด ระดับที่หนึ่งเป็นระยะเวลานาน ๆ ส่งผลให้เกิดกับความรู้สึกทางจิตใจหงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล และตกใจง่าย อาจมีอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อยและเจ็บหน้าอก

3. ความเครียดระดับสูงหรือระดับที่สาม เป็นความเครียดที่มีความรุนแรง ทำให้เกิดอาการ เป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ติดสุรา ติดยาคลายเครียดหรือยาระงับประสาท ต้องอาศัยคนอื่นเข้ามาช่วยหรือต้องได้รับการรักษาจากแพทย์

จิรัฐ จิตอรโถทัย (2565, หน้า 20) ระดับความเครียดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวัน และหมดไปในระยะเวลาสั้น ๆ เนื่องจากร่างกายสามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้เองอย่างเหมาะสม โดยไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ หรือพฤติกรรม อย่างเห็นได้ชัดเจน

ยกตัวอย่างเช่น การเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด การสัมภาษณ์งาน และการเตรียมตัวสอบ เป็นต้น

2. ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาหลายชั่วโมงหรือหลายวัน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยร่างกายไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องฝึกเทคนิคเฉพาะในการคลายเครียดจึงจะดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงานอย่างหนัก การเจ็บป่วย เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี เนื่องจากร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และร่างกายไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้ โดยจำเป็นต้องได้รับการรักษาจากบุคลากรด้านจิตเวชจึงจะดีขึ้น ซึ่งหากปล่อยให้ความเครียดดังกล่าวยังคงดำเนินต่อไปจะทำให้เกิดการเจ็บป่วยที่เรื้อรังหรือร้ายแรง หรือบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไป

คริสตมาส ลิมรัตนกุล (2566, หน้า 17) ระดับความเครียด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ขึ้นอยู่กับความรุนแรงและสาเหตุของความเครียด

Janis (1952 อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563) ได้แบ่งระดับความเครียด ของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mid Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นหรือสิ้นสุดในช่วงเวลาสั้น ๆ ไม่มีความรุนแรง มีสาเหตุเพียงเล็กน้อย ได้แก่ การจราจรติดขัด การพลาดกำหนด การนัดหมาย

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดชนิดนี้รุนแรงกว่าชนิดแรก ระยะเวลาที่เกิดขึ้นและสิ้นสุดอาจใช้เวลาเป็นชั่วโมงหรือเป็นวัน ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากการทำงานหนักหรือทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกินไป การเจ็บป่วยที่รุนแรงการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) จะแสดงอาการเป็นระยะเวลานาน อาจจะเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรืออาจเป็นปี โดยมีสาเหตุที่รุนแรงมากหรืออาจเกิดจากสาเหตุร่วมกัน ได้แก่ การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะ สิ่งของหรือบุคคลอันเป็นที่รัก

Dubrin (1990, p. 13 อ้างถึงใน อารยา จันต้อย, 2560, หน้า 29) ได้แบ่งระดับความเครียดตามปริมาณความเครียดสัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ จะทำให้ขาดการในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะเกิดการเกียจคร้าน เบื่อหน่ายขาดความสนใจและทำงานแบบเช้าชามเย็นชามไปเรื่อย ๆ ให้หมดไปวัน ๆ เหมือนเครื่องยนต์ที่สนิมเกาะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2. ความเครียดระดับปานกลาง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานจะดีขึ้น เพราะความเครียดจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้พลังงานในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งเร้าให้คนทำงานตามสิ่งที่หายนั้นไป จนถึงระดับหนึ่งที่มีประสิทธิภาพได้ดีที่สุด ภายใต้ปริมาณความเครียด ที่เหมาะสม

3. ความเครียดระดับสูง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นและต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานขึ้น พลังในร่างกายที่ต่อต้านกับแรงกดดันจากภายนอกค่อย ๆ ลดลง และหมดเรี่ยวแรงการทำงานจะลดลงผู้บริหารไม่สามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถตัดสินใจ เกิดความท้อแท้ในการทำงาน เบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารลดลง บางรายเบื่องาน ไม่ต้องการทำงานเดิม บางรายถึงกับเปลี่ยนงาน

สรุปได้ว่า ระดับความเครียดแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้น ในระยะสั้น ๆ ไม่รุนแรง เห็นได้ชัดไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรก อาจใช้เวลาเป็นชั่วโมงจนกระทั่งเป็นวัน เช่น การปฏิเสธอย่างก้าวร้าว เจ็บขม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่มีความรุนแรง ความเครียดชนิดนี้จะแสดงอาการอยู่นาน เป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี เกิดความท้อแท้ในการทำงาน เบื่อหน่ายจนเกิดโรคภัยต่างๆ ตามมา และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางรายเบื่องาน ไม่ต้องการทำงานเดิมบางรายถึงกับเปลี่ยนงาน

4. ประเภทของความเครียด

สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา (2552 ,หน้า 12) ได้สรุปชนิดของความเครียด มี 2 ชนิดได้แก่

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นทันที และร่างกายก็ตอบสนอง ต่อความเครียดนั้นทันทีเหมือนกัน โดยมีการหลั่งฮอร์โมนความเครียด เมื่อความเครียดหายไปร่างกายก็จะกลับสู่ปกติเหมือนเดิม ฮอร์โมนก็จะกลับสู่ปกติ ตัวอย่างความเครียดเสียง อากาศเย็นหรือร้อน ชุมชนที่คนมาก ๆ ความกลัว ตกใจ หิวข้าว อันตรราย

2. ความเครียดเรื้อรัง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นทุกวันและร่างกายไม่สามารถตอบสนอง หรือแสดงออกต่อความเครียดนั้น ซึ่งเมื่อนานวันเข้าความเครียดเหล่านั้นก็จะสะสมเป็นความเครียดเรื้อรัง ตัวอย่างความเครียดเรื้อรัง เช่น ความเครียดที่ทำงาน ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเครียดของแม่บ้าน ความเหงา

อารยา จันต้อย (2560, หน้า 23) ความเครียดสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ ความเครียดทางด้านร่างกาย และความเครียดทางด้านจิตใจ โดยเมื่อเกิดอาการเครียดขึ้นอาจจะ

เป็นแรงผลักดันให้เกิดผลในทางบวก ทำให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามอาจจะเกิดผลในทางลบ ซึ่งก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 30) ความเครียดนั้นเกิดได้จากหลายองค์ประกอบ อาจเกิดขึ้นได้ทันทีที่เรียกว่า ชนิดเฉียบพลัน และเรื้อรัง ที่เรียกว่า ชนิดต่อเนื่องหรือเรื้อรัง ซึ่งในแต่ละบุคคลมีความเครียดไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับการรับรู้ พื้นฐานทางบุคลิกภาพ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และระยะเวลาที่ความเครียดยังคงอยู่ ผลของความเครียดที่มีต่อบุคคล ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการความเครียดของแต่ละบุคคล

เบญจวรรณ วงศ์ปราชญ์ (2561) แบ่งประเภทของความเครียด ตามความสามารถในการป้องกันการเกิดความเครียดไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Avoidable Stress) เช่น ไม่ชอบสถานที่ที่มีความแออัด ก็สามารถหลบหลีกออกไปอยู่ที่อื่นได้
2. ความเครียด ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Unavoidable Stress) เช่น ไม่สามารถห้ามไม่ให้คนเจ็บป่วย หรือตายได้

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า24) ความเครียดทางบวก ซึ่งอาจเป็นความเครียดจากสปีจัยความเครียดจากเวลา สปีจัยความเครียดจากสถานการณ์ สปีจัยความเครียด จากการค้าการณ้ล่งหน้า สปีจัยความเครียดจากการเผชิญหน้า ทั้งที่หลีกเลี่ยงได้ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ และความเครียดทางลบ ซึ่งเป็นซึ่งอาจเป็นความเครียดจากสปีจัยความเครียดจากเวลา ปัจจัยความเครียดจากสถานการณ์ สปีจัยความเครียด จากการค้าการณ้ล่งหน้า สปีจัยความเครียดจากการเผชิญหน้า ทั้งที่หลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้

วารุณี มีมุ่งบุญ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นกับร่างกาย และความเครียดที่เกิดขึ้นกับจิตใจและมีสาเหตุแตกต่างกัน แบ่งประเภทของความเครียด ได้ 4 ประเภท คือ แบ่งตามจุดเกิดของอาการ แบ่งตามระยะที่เกิดอาการ แบ่งตามทิศทางของเหตุและผล และแบ่งตามระดับความเครียด

ติมา ศิริไชย (2564, ไม่ปรากฏหน้า) แบ่งความเครียดตามที่เกิดมาเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายและจิตใจ ตามระยะเวลาที่เกิด ได้แก่ความเครียดอย่างเฉียบพลัน (Emergency Stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ หรือ เหตุการณ์ที่น่ากลัวความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกาย ถูกคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงตามวัย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงตามวัยหนุ่มสาววัยหมดประจำเดือนวัยชรา เป็นต้น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก่อความกับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจรติดขัด สิ่งรบกวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความเจ็บปวดเรื้อรัง

2. ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological Stress) หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความกับข้องใจ ขัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้น ในทันทีทันใด เมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย ซึ่งจะกล่าวถึงความเครียดทางด้านจิตใจ หมายถึงกระบวนการทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือภายในร่างกาย ที่เป็นเหตุให้บุคคลต้องใช้พลังจิตในการแก้ปัญหาที่ก่อนระบบอื่น ๆ ของร่างกายจะลงมือทำงาน

ปาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 23) ความเครียดสามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดในทางที่ดี เกิดจากการตั้งใจทำงาน ทำให้งาน ประสบผลสำเร็จ และความเครียดทางลบ เป็นความเครียดในทางที่ไม่ดี เกิดจากความกดดัน ในการทำงาน คาดว่างานจะไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอ จึงทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

จิรัฎฐ์ จิตอรโทย (2565, หน้า 18) ความเครียดสามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดแบบฉับพลัน (Acute stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เนื่องจากร่างกายถูกคุกคามอย่างฉับพลัน และร่างกายสามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้โดยอัตโนมัติจนกระทั่งร่างกายกลับเข้าสู่สภาวะปกติ เช่น การตอบสนองของร่างกายเมื่อเผชิญอุบัติเหตุ การตอบสนองเมื่อร่างกายเผชิญภัยธรรมชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ ตัวอย่างอาการที่แสดงออกเมื่อเกิดความเครียดระยะสั้น เช่น หัวใจเต้นแรงขึ้น ม่านตาขยายออก รู้สึกปั่นป่วนในท้อง เป็นต้น

2. ความเครียดแบบเรื้อรัง (Chronic stress) เป็นความเครียดที่สะสมมาเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่อง และร่างกายไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวจนร่างกายกลับเข้าสู่สภาวะปกติได้ เช่น ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 24) ความเครียดสามารถแบ่งได้เป็น 2 สภาพการณ์ คือ ความเครียดที่เกิดกับร่างกาย เป็นความเครียดที่อันตรายให้เกิดกับร่างกาย และความเครียดที่เกิดกับจิตใจ เป็นความเครียดที่คุกคามจิตใจให้เกิดความผิดปกติ

Dubrin (1990, pp. 173-174 อ้างถึงใน ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง, 2556, หน้า 28-29) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามผลที่เกิดเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางบวก (Positive Stress) เป็นความเครียดที่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานเสร็จทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงานได้เลื่อนตำแหน่ง ความเครียดทางบวกนี้ เรียกว่า Eustress

2. ความเครียดทางลบ (Negative Stress) เป็นความเครียดที่ไม่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น เจ็บป่วย ญาติผู้ใหญ่เสียชีวิต ผิดหวังในหน้าที่การงาน ความเครียดทางลบนี้ เรียกว่า Distress

Larsen and Buss (2005 อ้างถึงใน อรนิชา ชื่นจิตร, 2560, หน้า 38) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของความเครียด ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดเฉียบพลัน (Acute Stress) ความเครียดประเภทนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด โดยจะมีอาการปวดหัวจากความตึงเครียดที่อยู่ในภาวะอารมณ์ว้าวุ่นใจ รู้สึกอยู่ในภาวะกดดัน

2. ความเครียดเป็นระยะ ๆ (Episodic Acute Stress) ความเครียดประเภทนี้จะนำมาสู่อาการปวดหัวข้างเดียว เกิดโรคความดัน โลหิตสูง เกิดการอุดตันของเส้นโลหิตที่ไปเลี้ยงสมอง เกิดความกังวลใจ มีภาวะกดดัน

3. ความเครียดที่เป็นบาดแผลในใจ (Traumatic Stress) ความเครียดเฉียบพลันในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญของชีวิต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ความเครียดประเภทนี้จะแตกต่างจากความเครียดเฉียบพลันตรงปฏิกิริยาในการตอบสนองความเครียด โดยความเครียดประเภทนี้จะมีอาการที่เรียกว่า Posttraumatic Stress Disorder (PTSD) โรคนี้อาจไม่ได้เกิดขึ้นในทันทีทันใด แต่อาจเกิดในภายหลังเพราะมันฝังอยู่ในใจ

4. ความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) เป็นความเครียดที่ไม่มีวันหาย ความเครียดประเภทนี้เกิดจากความเจ็บป่วยอย่างรุนแรง เช่น โรคเบาหวาน ระบบภูมิคุ้มกันในร่างกายลดลง โรคเกี่ยวกับหลอดเลือดหัวใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรัง

American Psychologist Association (2018 อ้างถึงใน คณิน จินตนาปราโมทย์ และ พรชัย สิทธิศรีณย์กุล, 2562) ได้จำแนกความเครียดตามระยะเวลา โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดฉับพลัน มีความหมายว่า ความเครียดที่เกิดขึ้น อย่างฉับพลัน ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย เนื่องจากร่างกายต้องมีการรับมืออย่างทันทีทันใด เช่น หัวใจเต้นแรงขึ้น ม่านตาขยาย เป็นต้น

2. ความเครียดเรื้อรัง มีความหมายว่า ความเครียดที่เกิดสะสม และร่างกายไม่สามารถรับมือได้ เช่น ความเครียดจากการทำงาน ความเครียด จากความสัมพันธ์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความเครียด สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดในทางที่ดี เกิดจากการตั้งใจทำงาน ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จทำให้มีความสุข

2. ความเครียดทางลบ เป็นความเครียดในทางที่ไม่ดี เกิดจากการความกดดันในการทำงาน และมีความทุกข์ ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

กรมสุขภาพจิต (2541) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นอาการที่เกิด จากการ ทำงานแล้วส่งผลเสียต่อสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ โดยพนักงานได้รับงานที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง งานที่เกินความสามารถของพนักงาน โดยความเครียดจากการทำงานเกิดจากหลายทาง ทั้งปัจจัย ภายนอก เช่น การลดเงินเดือน ลดจำนวนคนงาน จากปัจจัยของงาน เช่น ลักษณะงาน ที่มีงานมาก หรือน้อยเกินไป พนักงานต้องทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ บางคนขาดทักษะในการทำงาน จากบทบาทหน้าที่ในงาน เช่น หน้าที่ไม่ชัดเจน การทำงานไม่เป็นระบบ จากสัมพันธภาพในการทำงาน เช่น เกิดการขัดแย้งกับคนที่ทำงาน ไม่ไว้ใจกัน จากความสามารถในการบริหารเวลา ขาดความสมดุล ในการใช้ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า31) ให้ความหมายของความเครียด ในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับความกดดันที่เป็นผล มาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจ เช่น อาการความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้นมีอาการ ตึงบริเวณกล้ามเนื้อมัดต่าง ๆ อาการผิดปกติของการหายใจ อาหารไม่ย่อย เบื่ออาหาร ภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล หงุดหงิดง่าย เป็นต้น อีกทั้งยังส่งผลเสีย ต่ออารมณ์ สังคมของบุคคล จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานลดลง

อารยา จันทอยู่ (2560, หน้า 20) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มารบกวนจิตใจ เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจเกิดการตอบสนอง ต่อสิ่งที่มา กระตุ้นภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งทำให้รู้สึกไม่สบายใจ วุ่นวายใจหรือความรู้สึกต่าง ๆ ที่คุกคาม จิตใจ จนทำให้ร่างกายเกิดการการทำงานที่ผิดปกติ และอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตได้

ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง เป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความ ต้องการในงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล และแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 18) ให้ความหมายของความเครียด ในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุล ที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และ ก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

สุรเชษฐ์ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่า หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุล ที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมา และ ก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวก และในด้านลบ

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง คือ สภาพสังคมเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักเคลื่อนไปชั่วขณะ วิธีชีวิตการทำงานจึงเต็มไปด้วยสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้งสภาพสังคมการทำงานจะต้องเผชิญกับความต้องการที่หลากหลายจนกลายเป็นแรงกดดันและเกิดเป็นความเครียดในการทำงาน เมื่อบุคคลรับรู้ถึงกดดัน จากสภาพแวดล้อมในการทำงานและรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการงานที่มากเกินไปความสามารถของตนเองส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย อารมณ์ความรู้สึก กระบวนการรู้คิด และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากและทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยหน่ายขาดความมุ่งมั่น และขาดความพึงพอใจในการทำงาน

ปาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 29) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่าภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน เป็นต้น

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 21) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน ร่วมกับภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

คริสต์มาส ลิมรัตนกุล (2566, หน้า 12) ให้ความหมายของความเครียด ในการปฏิบัติงานว่าเกิดจากสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน จนทำให้รู้สึกกดดัน ไม่ว่าจะป็นลักษณะงานที่มากเกินไป บทบาทหน้าที่ซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ความก้าวหน้าที่มีโอกาสน้อยมีการแก่งแย่งชิงดี การประเมินที่ไม่เป็นธรรม

ธัญพร วิศรียา (2566, หน้า 43) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความกดดัน และเมื่อมีความกดดันมากก็จะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย จิตใจ และแสดงออกทางพฤติกรรม โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

Cooper & Marshal (1976 อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในบทบาทสถานะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน มีผลทำให้เจ็บป่วยทางร่างกายและสุขภาพจิต

Vancevich and Matteson (1990 อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่าเป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อเกิดการเผชิญกับความกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารงาน ความขัดแย้งของบุคลากร เวลา ปริมาณและคุณภาพของงานซึ่งส่งผลโดยตรงต่อ

ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึก ประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน และระดับความเครียดที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับความกดดันที่เป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจ เช่น อาการความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้นมีอาการตึงบริเวณกล้ามเนื้อมัดต่าง ๆ มีอาการผิดปกติของการหายใจ อาหารไม่ย่อย เบื่ออาหาร ภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล หงุดหงิดง่าย เป็นต้น อีกทั้งยังส่งผลเสียต่ออารมณ์ สังคมของบุคคล จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

2. ผลกระทบของความเครียดในการปฏิบัติงาน

ริตซ์ตัน ดิลกคุณานันท์ (2560) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยความเครียดจากการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามความเครียดจากการทำงาน ในระดับที่มากเกินไปหรือคงอยู่เป็นระยะเวลานานจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง โดยในที่นี้จะกล่าวถึงความเครียดจากการทำงานในเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรดังนี้

ผลกระทบต่อบุคคล ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิดและพฤติกรรม โดยด้านร่างกาย พบว่า ความเครียดส่งผลทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น ความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น มีอาการตึงบริเวณกล้ามเนื้อมัดต่าง ๆ มีอาการผิดปกติของการหายใจ อาหารไม่ย่อย เบื่ออาหาร เป็นต้น ด้านอารมณ์ พบว่า ความเครียดส่งผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกเหนื่อย หงุดหงิด วิตกกังวล ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางด้านจิตใจ เช่น ภาวะซึมเศร้าความผิดปกติที่เกิดจากความเครียดภายหลังเผชิญเหตุการณ์รุนแรง เป็นต้น ด้านความคิด พบว่าความเครียดส่งผลทำให้บุคคล มีการรับรู้และการตัดสินใจลดลง ซึ่งก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ และด้านพฤติกรรม พบว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถคงไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว บุคคลจะแสดงพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดี เช่น การสูบบุหรี่การดื่มแอลกอฮอล์ การใช้สารเสพติด เป็นต้น ผลกระทบต่อองค์กรความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานลดลง ซึ่งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเกิดความเสียหาย ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งทำให้อัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น อัตราการย้ายงานเพิ่มขึ้น และความผิดพลาดในการทำงานเพิ่มขึ้น

อารยา จันต้อย (2560, หน้า 33) ซึ่งสามารถสรุป โดยแยกผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้ดังนี้

1. ผลกระทบต่อบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทางกาย เช่น โรคกระเพาะอาหาร ความดัน โลหิตสูง ส่วนทางจิตใจ เช่น หงุดหงิด ซึมเศร้า เหม่อลอย วิตกกังวล เป็นต้น

2. ผลกระทบองค์การ เช่น การมาสายการขาดงาน ประสิทธิภาพในการทำงานบรรยากาศในการทำงาน และการลาออก เป็นต้น

3. ผลกระทบสังคม เช่น ปัญหาสังคม อุบัติเหตุการฆ่าตัวตาย เป็นต้น

ปรามิทธ์ วงศ์สวัสดิ์ (2560) ผลจากความเครียด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การแสดงออกทางด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า สมาธิสั้น ตัดสินใจไม่ดี หงุดหงิดง่าย ไม่มีความคิดริเริ่ม ความจำไม่ดี มองโลกในแง่ร้าย ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โกรธง่าย ฉุนเฉียวง่าย อารมณ์ร้าย ไม่สามารถระงับอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่ได้ ท้อแท้

2. การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม เช่น พุดจาก้าวร้าวขึ้นหรือพุดน้อยลง กัดเล็บ แยกตัว ไม่เข้าสังคม

3. การแสดงออกทางร่างกาย โดยเมื่อเกิดภาวะเครียด ร่างกายจะหลั่งฮอร์โมนสารทุกซ์ออกมา คือ อะดรีนาลิน สตีรอยด์ เมื่อฮอร์โมนเหล่านี้เข้าสู่กระแสหมุนเวียนเลือดจะนำไปสู่ อวัยวะสำคัญต่าง ๆ ทำให้การทำงานของอวัยวะสำคัญ ๆ เกิดความเปลี่ยนแปลงแปรปรวนไป เช่น นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กินเก่งหรือเบื่ออาหาร สมรรถภาพทางเพศลดลง ปวดท้อง ปวดตามกล้ามเนื้อ ปวดหลัง ปวดศีรษะ มึนงง หัวใจเต้นเร็ว คลื่นไส้อาเจียน

โดยความเครียดอาจนำไปสู่โรคต่าง ๆ ได้ เช่น โรคทางเดินอาหาร โรคไมเกรน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมอง โรคหัวใจ โรคภูมิแพ้ โรคหอบหืด โรคมะเร็ง

กรมสุขภาพจิต (2564) กล่าวถึงผลกระทบของความเครียดไว้ว่า นอกจากเรื่องของอารมณ์และจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดโดยตรงแล้ว ปฏิกริยาของความเครียดยังสัมพันธ์กับร่างกายและพฤติกรรมด้วย โดยผลของความเครียดที่มีต่อร่างกายมี ดังนี้

1. ผมหงอก ผมร่วง เมื่อเกิดความเครียด การนำส่งออกซิเจนไปสู่เซลล์จะทำหน้าที่ได้ไม่ดี เมื่อเซลล์รากผมรับออกซิเจนได้ไม่เต็มที่ก่อให้เกิดอาการผมหลุดร่วงได้เร็วขึ้น และมากขึ้นไม่เพียงเท่านั้น กลไกความเครียดที่เกิดขึ้นยังทำลายเซลล์ต้นกำเนิดซึ่งทำหน้าที่สร้างเม็ดสี หรือเมลานินในปุ่มรากผม ทำให้ผมที่ขึ้นใหม่เป็นสีขาวหรือผมหงอก ส่วนผมที่มีอยู่แล้วก็กลายเป็นผมหงอก

2. หัวใจเต้นผิดปกติ หัวใจเต้นเร็วกว่าปกติ กลไกความเครียดทำให้เกิดความผิดปกติของระบบหัวใจ คือ เต้นเร็วขึ้น เต้นผิดปกติ หัวใจส่งผลให้เกิดอาการหน้ามืด วิงเวียนศีรษะ ใจสั่น เหนื่อยง่าย อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความดันโลหิตสูง

3. การทำงานของกระเพาะอาหารและลำไส้แปรปรวน ทำให้เป็นโรคกระเพาะส่วนแบคทีเรียชนิดไม่ดีในระบบทางเดินอาหารก็เพิ่มจำนวนขึ้น ลำไส้และกระเพาะอาหารเคลื่อนไหวช้าลง ทำให้อาหารไม่ย่อย เกิดอาการท้องอืด ท้องเฟ้อ และมีแก๊สในท้องมาก

4. ตับอ่อนทำงานบกพร่อง ส่งผลให้ผลิตฮอร์โมนอินซูลินน้อยลง เมื่ออินซูลินที่ทำหน้าที่ขนส่งน้ำตาลในกระแสเลือดไปยังเซลล์ต่าง ๆ ในร่างกายมีปริมาณน้อยลงหรือทำงานได้ ไม่มีประสิทธิภาพ

มากพอ ก็ส่งผลให้ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดสูงและอาจเกิดภาวะดื้ออินซูลินตามมาได้ หากเกิดติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ๆ จะเสี่ยงต่อการเป็นเบาหวานประเภทที่ 2 ได้

5. การทำงานของระบบขับถ่ายรวน ผลจากการที่ลำไส้บีบตัวน้อยหรือเคลื่อนไหวตัวน้อย ทำให้ท้องผูกตามมา ในขณะที่บางคนความเครียดทำให้ระบบประสาทอัตโนมัติทำงานมากเกินไป ลำไส้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าไวมาก และเกิดการบีบตัวมากหรือเคลื่อนไหวตัวมากจนมีอาการปวดท้องท้องเสีย

6. การทำงานของระบบภูมิคุ้มกันรวน ความเครียดจะทำให้เม็ดเลือดขาว สูญเสียประสิทธิภาพในการตรวจสิ่งแปลกปลอมที่เข้ามาในร่างกาย และการแยกเชื้อโรคออกจากเซลล์ดี เพื่อทำลายร่างกายจึงมีโอกาสติดเชื้อและป่วยง่ายขึ้น เช่น ไข้หวัด โควิด หรือโรคร้ายแรง

7. ระบบประสาทอัตโนมัติรวน เช่น ต่อมเหงื่อและประสาทอัตโนมัติที่ควบคุมต่อมเหงื่อทำงานผิดปกติ ทำให้เหงื่อออกไม่เป็นเวลา เหงื่อออกเฉพาะจุดได้มากขึ้น เช่น ฝ่ามือ ฝ่าเท้ารักแร้ ทำให้มือเท้าเปียกและตลอดเวลาแม้จะอยู่ในห้องปรับอากาศหรือไม่ได้ออกกำลังกาย ก็ตามหากมีอาการมาก บางคนอาจเป็นโรคมือเปียก โรคเท้าเปียก เท้าจะมีกลิ่นเหม็นไม่กล้าจับสิ่งของเพราะเหงื่อออกที่มือตลอดเวลา ทำให้ขาดความมั่นใจ

8. ฮอโมนและสารสื่อประสาทต่าง ๆ ทำงานผิดปกติ เช่น ต่อมหมวกไตหลังฮอโมน

9. คอร์ติซอลออกมามากเกินไปแทนที่จะช่วยให้ร่างกายตื่นตัวพร้อมสำหรับทุกสถานการณ์ของแต่ละวันอย่างที่เคยเป็นตามปกติ ฮอโมนคอร์ติซอลที่มีปริมาณมากเกินไปจะสลายกลูโคส กรดไขมัน และโปรตีน (Catabolic Hormone) จึงทำให้ร่างกายเสื่อมเร็ว คนที่เครียดมาก ๆ จึงดูแก่กว่าวัย

ไม่เพียงเท่านั้น คนที่เครียดมาก ๆ ยังอาจมีอาการต่อมหมวกไตล้า (Adrenal Fatigue) ได้สืบเนื่องจากเมื่อร่างกายหลังฮอโมนคอร์ติซอลออกมามาก ร่างกายก็จะหลั่งฮอโมนดีเอชอีเอ (Dehydroepiandrosterone) ออกมาช่วยรับมือกับความเครียด ช่วยควบคุมสมดุลอารมณ์ แต่หากนอนไม่พอร่างกายร่างกายจะหลั่งดีเอชอีเอออกมาได้น้อย ทำให้เกิด "ภาวะเสพติดความเครียด" (Adrenal Addict) ตามมาได้ ความเปลี่ยนแปลงอีกอย่างที่น่าสนใจคือ ฮอโมนเพศบกพร่อง โดยเฉพาะฮอโมน FSH และ LH ที่ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดกรตกไข่ก็จะไม่หลั่ง ทำให้ไข่ไม่ตกผู้หญิงจึงมีลูกยาก นอกจากนี้บางรายยังอาจมีความต้องการทางเพศ

ณัฐสินันท์ เมธากาญจน (2562) กล่าวว่า ได้ทำการแบ่งผลกระทบจากความเครียดออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นผลจากความเครียดทางด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น เกิดความวิตก กังวลใจ ไม่มีสมาธิ มีอาการหลง ๆ ลืม ๆ หรืออาจทำให้ความพอใจในงานนั้นลดลง ทำให้มีอาการเบื่องานที่ทำ เป็นต้น

2. ผลทางด้านร่างกาย สามารถทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งทางการแพทย์เรียกว่าเป็น Functional Disease เพราะเป็นโรคที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากเชื้อโรค เช่น เวลาเกิดความเครียดแล้ว จะทำให้อนอนไม่หลับ มีอาการปวดหัว ไมเกรน เวียนหัว หัวตื้อคิดสร้างสรรค์ผลงานไม่ออก อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะ โรคความดันโลหิตสูงและอาจเป็นโรคหัวใจตามมา

3. ผลทางด้านพฤติกรรม เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากผลทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น อาจเกิดความเครียดร้ายแรงจนเป็นโรคซึมเศร้า และทำร้ายร่างกายตัวเอง เช่น กรีดแขน มีการติดยา ยานอนหลับ ยาแก้เครียด ติดยาหรือบุหรี่ อาจมีพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น พุดใส่อารมณ์กับคนรอบข้าง จนเกิดเสียงดัง ไม่เก็บอารมณ์ ซี้โมโห และมีพฤติกรรมสร้างปัญหาความเดือดร้อนในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้งานเกิดความผิดพลาดและทำงานล่าช้าจนทำให้เกิดความเสียหาย ทำให้ผลผลิตลดลง มีการหยุดงาน ขาดงานสูงและจะลาออกในที่สุด

จิรัฏฐ์ จิตอรโถทัย (2565, หน้า 23) ความเครียดส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต่อบุคคล 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย เมื่อเกิดความเครียดจะส่งผลให้ระบบฮอร์โมนในร่างกายเกิดภาวะไม่สมดุล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกายของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป โดยร่างกายอาจได้รับผลกระทบเพียงเล็กน้อย เช่น ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เป็นต้น หรืออาจได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากโดยจะก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะ โรคอ้วน เป็นต้น รวมถึงหากบุคคลต้องเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงและเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้เสียชีวิตได้

2. ด้านจิตใจ เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะส่งผลให้อารมณ์ ความรู้สึกความสามารถในการคิดวิเคราะห์ รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปจากสภาวะปกติเนื่องจากเซลล์ประสาทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาและความจำฝ่อและลดปริมาณลง นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อระบบสารสื่อประสาทที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ความเครียดจึงทำให้บุคคลมีสติปัญญา ความจำ การแก้ไขปัญหา หรือความสามารถในการตัดสินใจลดลง อีกทั้งยังเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกต่อต้าน หรือความวิตกกังวลเช่นกัน

3. ด้านพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะส่งผลให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการตอบสนองต่อความเครียดที่เผชิญของร่างกายเพื่อปรับให้เข้าสู่สภาวะสมดุล เช่น นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร ก้าวร้าว ความอดทนต่ำ สูบบุหรี่ ติดยาเสพติด ติดยา การผัดวันประกันพรุ่ง การหลีกเลี่ยงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแย่ง เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลจากความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในด้านบวกและลบ โดยหากองค์กรมีการบริหารจัดการความเครียดของบุคคลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2564) ที่กล่าวว่า ความเครียดในระดับพอดี ๆ จะช่วยให้บุคคล

มีความกระตือรือร้นและช่วยผลักดันให้ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันหากบุคคลมีระดับความเครียดที่สูง นอกจากจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงแล้วยังส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การลดลง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการลาออกในท้ายที่สุด

คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล (2566, หน้า 19) ผลกระทบจากความเครียดส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบโดยหากได้รับความเครียดที่เหมาะสมจะส่งผลให้บุคคลมีประสิทธิภาพ ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้เราหาหนทางในการแก้ปัญหา หาทางออก ในทางกลับกันหากได้รับความเครียดมากเกินไปจะส่งผลเสียและเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการทำงานในร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น ความดันโลหิตสูง ความผิดปกติของหัวใจ โรคหัวใจ และอาจเกิดความวิตกกังวล ซึมเศร้า กลัวอย่างไร้เหตุผล เป็นต้น

McDonald (1981 อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563) ได้กล่าวว่า ความเครียดจะมีผลกระทบต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ผลกระทบของความเครียด ต่อร่างกายที่แต่ละบุคคลได้รับนั้นจะแตกต่างกัน โดยอาจได้รับผลตั้งแต่เพียงเล็กน้อย เช่น ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ มีอาการง่วง และเกิดความผิดปกติ ในการทำงานของร่างกาย เป็นต้น แต่หากบุคคลต้องเผชิญกับความเครียดเป็นระยะเวลานานหรือมีความรุนแรงอาจทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

2. ความเจ็บป่วยทางสุขภาพจิต ในภาวะเครียด สภาพอารมณ์ความรู้สึก การรับรู้ความสามารถในการคิด รวมถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จะเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือลบก็ได้ แต่หากต้องเผชิญกับความเครียดเป็นระยะเวลานานหรือรุนแรงก็จะมีผลกระทบต่อความสามารถ ในการตัดสินใจสติปัญญา การแก้ไขปัญหา ไปจนถึงการเสียความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะแสดงออกมาให้เห็นได้ชัดเจนในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกต่อต้าน และความก้าวร้าว เป็นต้น

3. การแยกตัวออกจากสังคมและครอบครัว ผลของความเครียดนั้นก่อให้เกิดปัญหา ทั้งในชีวิตครอบครัวและสังคม โดยจะเห็นได้ชัดเจนในกรณีทีบุคคลจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองถูกแยกออกจากสังคม เนื่องจากนอกจากงานในหน้าที่แล้ว ตนเองไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับส่วนรวมได้ นอกจากนี้ความเหน็ดเหนื่อยจากหน้าที่การงานมีผลต่ออารมณ์และก่อให้เกิดการแยกตัว ออกจากสังคมได้ ในส่วนของครอบครัวนั้น งานต่าง ๆ จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่มีต่อครอบครัวได้ เช่น งานที่ล้นมือหรืองานที่ไม่ระบุเวลาแน่นอน ทำให้เวลาในการดูแลครอบครัวมีน้อยลง ซึ่งเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ได้

Baron and Greenberg (1990 อ้างถึงใน อารยา จันทูย, 2560, หน้า 31) กล่าวถึงผลกระทบของความเครียดในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกทุกข์และอารมณ์เครียด ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยความเครียดในระดับที่เหมาะสม และคงอยู่ในระยะเวลาที่พอเหมาะ จะกระตุ้นให้สัมฤทธิ์ผลในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของคุณคนเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความเครียดนาน ๆ จะทำให้บุคคลเหนื่อยล้าทางร่างกาย และจิตใจและอารมณ์ในที่สุด จะก่อให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ผลสุดท้ายทำให้สัมฤทธิ์ผล การทำงานลดลง

Cooper, Dewe, and O'Driscoll (2001 อ้างถึงใน อารยา จันทูย, 2560, หน้า 30-31) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงาน คือ การลาออกการขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียด ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ผลลบของความเกลียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้

1. การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผัดวัน
2. การมาทำงานสายมากขึ้น
3. การทำงานที่เลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ
4. ลังเลใจไม่กล้าตัดสินใจ
5. มีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น

Robbins and Judge (2017 อ้างถึงใน สุพิชา สรวงประเสริฐ, 2564) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความเครียดในการทำงานระดับสูงอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านร่างกาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบเมตาบอลิซึมของร่างกาย อัตราการเต้นของหัวใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น การหายใจเร็วขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การ เกิดปัญหาโรคหัวใจ นอนไม่หลับ ปวดหลัง หรือรับประทานอาหารไม่ลง

2. ผลกระทบด้านจิตใจ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจะแสดงอาการออกในรูปแบบของความรู้สึกกดดัน ความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย เฉื่อยชา ไม่อยากทำอะไร ไม่อยากพบใคร อีกทั้งยังส่งผลให้สุขภาพทางอารมณ์ ลดลงโดยเฉพาะบุคคลที่ได้รับการมอบหมายงานมากเกินไป รู้สึกสับสนในบทบาทหน้าที่ เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ หรือขาดอิสระในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลให้บุคคลขาดความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกอ่อนล้า และเหนื่อยหน่ายใน การปฏิบัติงาน

3. ผลกระทบด้านพฤติกรรม ทำให้พฤติกรรมของคุณคนเปลี่ยนแปลงไป เช่น การบริโภคเพิ่มมากขึ้นหรือน้อยลง สุขุบุหรืหรือใช้สารเสพติด มีอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น Terry A. Beehr

and John E. Newman (1978 อ้างถึงใน มุทิตา ทองกระสัน, 2560) ได้กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานมีผลด้านลบต่อบุคคลดังนี้

1. ผลกระทบทางสุขภาพจิต ความผิดปกติของอารมณ์และจิตใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มอาการทางจิตที่มีสาเหตุ มาจากความเครียดในการทำงาน เช่น ความโกรธ ความสับสน ความวิตกกังวล ความผิดหวัง ความไม่พอใจ ความสามารถทางปัญญาลดลง ขาดความมั่นใจ อารมณ์อ่อนไหวมาก ขาดสมาธิ จิตใจอ่อนล้าเป็นต้น ทั้งนี้ อาการทางจิตย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ กล่าวคือ บุคคลเกิดความสับสนในงาน ความเกี่ยวพันในงานต่ำลง เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การลดต่ำลง (Jex and Crossley, 2005 อ้างถึงใน ภรรคพร เล็กขาว, 2551) นำไปสู่การลาออกในที่สุด

2. ผลกระทบทางสุขภาพกาย อาการผิดปกติทางร่างกายเป็นผลมาจากจิตใจ โดยผลกระทบที่สำคัญ เช่น อัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิตสูง การหลังอะดรีนาลีนและนอร์อะดรีนาลีน ความผิดปกติของระบบลำไส้และกระเพาะ การบาดเจ็บทางกาย ความอ่อนล้าทางกาย โรคหัวใจ ความผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ โรคผิวหนังปวดศีรษะ มะเร็ง นอนไม่หลับ เป็นต้น โดยหากมีความรุนแรงมากอาจนำไปสู่การเสียชีวิตได้ ทั้งนี้ผลกระทบทางด้านสุขภาพกายย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ กล่าวคือ ทำให้องค์การเสียค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมากขึ้น รวมถึงพนักงานมีการลาป่วยเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน (Jex and Crossley, 2005 อ้างถึงใน ภรรคพร เล็กขาว, 2551)

3. ผลกระทบทางด้านพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การผิดวันประกันพ่วง การหลีกเลี่ยงงานผลงานตกต่ำ ก่อปัญหาในที่ทำงาน มีความอยากอาหารมากขึ้นนำไปสู่ปัญหาโรคอ้วน การสูญเสียรสชาติในการรับประทานอาหารทำให้น้ำหนักลด ก้าวร้าว ลักขโมย ความสัมพันธ์กับบุคคล รอบข้างลดลง มีความพยายามฆ่าตัวตาย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลเสียต่อองค์การในที่สุด

สรุปได้ว่า ผลกระทบของความเครียดในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เป็นต้น และก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะ โรคอ้วน อาจทำให้เสียชีวิตได้

2. ด้านจิตใจ เช่น เกิดความวิตก กังวลใจ ไม่มีสมาธิ เบื่อหน่าย เฉื่อยชา ไม่อยากทำอะไร ไม่อยากพบใคร ภาวะซึมเศร้า และเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

3. ด้านพฤติกรรม เช่น การผิดวันประกันพ่วง ก้าวร้าว ความสัมพันธ์กับบุคคล รอบข้างลดลง ลักขโมย ติดสารเสพติด รวมไปถึงการพยายามฆ่าตัวตาย เป็นต้น

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Selye, 1965, pp 24 - 31 อ้างถึงใน สัญญา ลิธรรมมา, 2554, หน้า 16-17) กล่าวว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคามอันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างเคมีเพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้น หรือ หมายถึง ผลกระทบทั่วไปทั้งหมดที่เกิดแก่อินทรีย์เมื่อมีสิ่งรบกวน และสิ่งรบกวน และสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

1. ระยะตกใจ นี้นมนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจ และร่างกายเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น ระยะนี้เป็นระยะสั้นในขณะเดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีระบบประสาท จะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบต่อสิ่งที่กระตุ้น จะสังเกตได้เมื่อนมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย เป็นต้น

2. ระยะต่อต้าน ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลาในการคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับปัจจัยความเครียด การปรับตัวระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเวลาในการทบทวนที่มาของความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมาหรือเพิ่มขึ้น อยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้นชนิดของความรุนแรงและตัวบุคคล ถ้ามนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้เหมาะสมและถูกวิธีแล้ว การปรับตัวก็จะกลายเป็นโทษได้

3. ระยะหมดกำลังใจ เมื่อความรุนแรงที่มาของมนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไปแรงที่ใช้จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ถ้ามนุษย์ใช้พลังทั้งสองเกินขีดความสามารถที่มีจำกัดแล้ว มนุษย์ยอมไม่สามารถที่จะทนอยู่ต่อไปได้จำเป็นจะต้องอาศัยพลังงานจากภายนอกเพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานได้ความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันแล้ว

ทฤษฎีความเครียดเชิงสิ่งเร้าของ Holmes and Rahe (1967 อ้างถึงใน อารยา จันตุ่ย, 2560, หน้า 36) ที่กล่าวไว้ว่าเหตุการณ์ชีวิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด และมีผลทำให้การเสียดของความเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคมการสังสรรค์ เรื่องส่วนตัว นิสัย และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น หรือเหตุการณ์ยุ่งยากเล็ก ๆ น้อย ๆ ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความเครียด เรียงรวม ๆ ว่า เรื่องยุ่งยากหรือรบกวนประจำวันหรือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งนำไปสู่การเริ่มต้นของสุขภาพไม่ดี หรือการเกิดโรคได้ทฤษฎีนี้ถือว่าความเครียดเป็นสิ่งเร้าที่มีอยู่ก่อให้เกิดปฏิกิริยาของความตึงเครียดต่อร่างกายคนเราและ Derogatis and Coons (1993 อ้างถึงใน จักรพันธ์ เจริญผล, 2546) ได้แบ่งความเครียด ออกเป็น

1. สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดแบบเฉียบพลันและมีช่วงระยะเวลาจำกัด เช่น เดินไปตามท้องถนนแล้วเจอสุนัข หรือขณะที่กำลังรอผลการตรวจ HIV จากห้องปฏิบัติการ
2. ผลต่อเนื่องจากสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น การตกงานหรือการตายของสมาชิกในครอบครัว เหตุการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมา
3. สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง เป็นช่วง ๆ เช่น การสอบไล่ของนักศึกษา การเรียนขับรถ
4. สิ่งที่เกิดที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง เช่น ความผิดปกติทางเพศ มีปัญหาการเงิน สรุปได้ว่า ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า มีการเน้นที่เหตุการณ์ และการเกิดความเครียด ถ้าเหตุการณ์ใดก็ตามนำไปสู่ความยุ่งยากทางด้านจิตใจ เกิดความวุ่นวายของพฤติกรรม หรือความเสื่อมเสียของการกระทำในหน้าที่ เหตุการณ์นั้น ๆ เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของคobbและรอดเจอร์ส (Cobb & Rodgers, 1982, p. 8-17 อ้างถึงใน ปภาลักษณ์ โสมแก้ว, 2565, หน้า 30) กล่าวว่าสาเหตุของความเครียดที่ตั้งบนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ ประการที่หนึ่ง คือความบีบคั้นขององค์กร ประการที่สอง คือ ความเครียดของบุคคลซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความเครียด ที่มีผลต่อสุขภาพของบุคคล

ความบีบคั้นขององค์กร หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของงานที่ก่อให้เกิดงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไปการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลมีผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

ความเครียดของบุคคล หมายถึง การตอบสนองที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล การตอบสนองเกิดขึ้นเพราะความบีบคั้นขององค์กร การตอบสนองนี้เป็นการตอบสนอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีตัวแบบความเครียดของ Sanders (1983 อ้างถึงใน อารยา จันต้อย, 2560, หน้า 38) มีตัวแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ตัวแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียด และผลการปฏิบัติงาน (Sander's model of stress and human performance) ตัวแบบนี้ กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานของคนขึ้น กับแหล่งพลังงานของสิ่งเร้าและความพร้อมของอินทรีย์ที่สามารถตอบสนองเป็นมิติ ของการรับรู้ การตัดสินใจเตรียมตัวของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ เป็นความสามารถ ในการประสานกลไกการทำงานของร่างกายและความรู้สึกที่พยายามจะแก้ไข และทำให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองเพื่อสร้างผลงานที่สูงสุด ความเครียดจะเกิดขึ้น ถ้าไม่สามารถควบคุมสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นได้

2. ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการปฏิบัติงานจากการรักษาความเครียดพบว่า ระดับความเครียดจะเพิ่มประสิทธิภาพเป็นเส้น โค้งและความเครียดจะเกิดมากขึ้นเมื่อความต้องการที่มากจนมีความสามารถไม่พอที่จะทำได้ Motowidlo, Packard, & Maning (1986,

pp. 618-629 อ้างถึงใน ธารารัตน์ ชื่นทอง, 2542, หน้า 21) ได้ศึกษา พบว่า ความรู้สึกเป็นทุกข์ อารมณ์เครียดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดจะกระตุ้นให้ สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานลดลงและ สุขภาพจะเสื่อมโทรมลง

ทฤษฎีความเครียดของ Farmer et al. (1984 อ้างถึงใน อารยา จันตุ้ย, 2560, หน้า 34-35) ได้กล่าวถึงความเครียดที่เกี่ยวข้องกับวงจรสุขภาพซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. สาเหตุของความเครียด (Sources of stress) มีสาเหตุได้หลายทาง เช่น สาเหตุจาก ตัวบุคคล สาเหตุจากสัมพันธภาพและสาเหตุจากอาชีพการงาน ซึ่งบ่อยครั้งที่ความเครียดเกิดจาก ปัจจัยหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน

2. ผลของความเครียด (Effect of stress) โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิด ฉุนเฉียว จะมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องป่วน ซึ่งผลของความเครียดนั้น เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดใน สถานการณ์นั้น ๆ

3. พฤติกรรม (Behaviors) สืบเนื่องมาจากผลของความเครียด เป็นการกระทำ (Action) สาเหตุของความเครียด พฤติกรรมสุขภาพ ผลของความเครียดสัมพันธ์กับความรู้สึก เช่น บุคคลเกิดความ เบื่อหน่าย (ผลของความเครียด อันเนื่องมาจากชีวิตประจำวัน (สาเหตุของความเครียด) ก็เลย นอนมาก (พฤติกรรม) ดังนั้น ผลของความเครียดจึงสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้

4. สุขภาพ (Health) ในที่นี้ หมายถึง ทั้งสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ แต่เนื่องจาก ลักษณะธรรมชาติของความเครียดนั้น อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวก เช่น มุ่งมั่น ที่จะเผชิญกับ สถานการณ์ หรือเกิดพฤติกรรมทางลบ เช่น ท้อแท้สิ้นหวังก็ได้

ทฤษฎีของร็อบบินส์ (2013 อ้างถึงใน ปวีตรา ลาภละมูล, 2557, หน้า 34) แบบจำลอง ดังกล่าวได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการศึกษาความเครียดใน ประเทศไทย (อังสินันท์ อินทรกำแหง, 2551) แนวคิดความเครียดของร็อบบินส์ แบบจำลองดังกล่าว เป็นการนำเอาปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ (Organizational Factors) และปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เข้ามาผนวกเข้าไว้ด้วยกัน อย่างไรก็ตาม ร็อบบินส์กลับชี้ว่าปัจจัยทั้งสามดังกล่าวอาจยังไม่เพียงพอที่สามารถระบุได้ว่าเป็นสาเหตุ สำคัญของการเกิดความเครียด ด้วยการให้เหตุผลว่าบุคคล จะมีความเครียดหรือไม่นั้น ชั่งขึ้นอยู่กับ ปัจจัยสำคัญอีกอย่าง คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งแบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของ ร็อบบินส์ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม คือ ความไม่แน่นอนเนื่องจาก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร อาทิ เช่น ความไม่แน่นอนทาง

เศรษฐกิจ (Economic Uncertainty) เมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยังเพิ่มความสับสนเกี่ยวกับความมั่นคงในงานแก่บุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political Uncertainty) ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สร้างสับสนและก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่คนในสังคมของประเทศ เช่น การเกิดการประท้วง การเดินขบวน ฯลฯ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางด้านเทคโนโลยี ก็เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดได้ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดัน แก่บุคลากรเนื่องจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์การ ความต้องการ ที่นี้หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ และรวมถึงความไม่แน่นอน ที่บุคคลต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความต้องการของตัวงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน เงื่อนไขการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ความต้องการด้านบทบาทหน้าที่ เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในองค์การ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงเกินไป ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ ล้วนมีส่วนทำให้บุคคลเกิดความเครียดทั้งสิ้น ความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นความกดดัน เนื่องจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงานล้วนส่งผลต่อความเครียดของบุคคล อีกเช่นกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรที่สร้างความเครียดแก่บุคคล ด้วยเหมือนกัน ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับครอบครัว ครอบครัวถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อบุคคลบุคคลที่มีปัญหาครอบครัวย่อมไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ส่วนบุคคล ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักเกี่ยวข้องการเงินรวมทั้งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งมีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล

4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลแต่ละบุคคลนั้น บางครั้งอาจมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาเดียวกัน แต่ปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของแต่ละบุคคลมักแตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่ทำให้บุคคล แต่ละบุคคลมีความอดทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ได้แก่ การรับรู้ของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสปัจจัยความเครียดที่เกิดขึ้นกับปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคล ประสบการณ์การทำงานของบุคคล ประสบการณ์ในเชิงลบเกี่ยวกับงานที่บุคคลเคยได้รับหรือเคยประสบมามีผลต่อระดับความเครียดของบุคลากร ได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวล้วนมีผลต่อความเครียดของบุคคลทั้งสิ้น สุดท้ายบุคลิกลักษณะของบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะชอบแข่งขัน ก้าวร้าว ใจเร็ว ไม่มีความอดทน

ไม่พักผ่อน เร่งรีบ ชอบทำอะไรมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ มักมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียด ซึ่งรวมถึงพวกบ้างานด้วย ตามแนวคิดดังกล่าวไว้ข้างต้น

แนวคิดและทฤษฎีของ กูเปอร์ และมาร์แชล (Cooper & Marshall) (อ้างถึงใน ปวีตรา ลากละมุล, 2557, หน้า 43-44) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานมีอยู่หลายปัจจัย เช่น ปริมาณของงานที่ทำ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในองค์กร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน ล้วนเป็นตัวผันแปรไปตามระดับความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาคุกคามก่อให้เกิดความไม่สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมของบุคคล รวมถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าสปัจจัยความเครียดเป็นกลไกการป้องกันตัวที่เกิดขึ้นเมื่อมีอันตรายจากลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมารบกวน ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. บรรยากาศในองค์กร

อรรถกฤษ ผองคณะ (2560, หน้า 3) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียด ผลของความเครียด ทั้งผลทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ร่างกาย และจิตใจ
2. ปัจจัยภายนอกบุคคล คือ การเงิน ครอบครัว ลักษณะงานสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และองค์กร

อารยา จันทูย (2560, หน้า 4) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน ตามสาเหตุ ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. สาเหตุด้านบุคคล (Personal source) สาเหตุ
2. ด้านการเงิน (Financial source)
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relation source)
4. ด้านอาชีพการงาน (Occupation source)

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผล

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านลักษณะองค์การ
5. ด้านลักษณะบุคคล

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจเนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร
4. ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

สุภภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นความเครียดเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่ไม่สามารถรับมือกับภาระงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์และความรับผิดชอบเกินกว่าความสามารถในการเผชิญหรือเกินความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
4. ด้านพัฒนาทางอาชีพ
5. ด้านบทบาทองค์การ
6. ด้านบุคคล

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่ต้องพบกับสถานการณ์หรือแรงกดดันต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยความเครียด ในการทำงานประกอบด้วย

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน
5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร
6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

จิรัฐ จิตอรุโณทัย (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลด้านลบต่อบุคคล ปริมาณงานที่มากเกินไป ปริมาณงานที่น้อยเกินไป คุณภาพงานที่สูงเกินไป การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ เช่น ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อบุคคล ความรับผิดชอบต่อสิ่งของ เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ เช่น โครงสร้างองค์การที่ชัดเจนขาดความยืดหยุ่น สายบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ การต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นต้น
4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ดี เป็นต้น
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ การไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามที่คาดหวัง เป็นต้น

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลในด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต และยังส่งผลต่อการทำงานอีกด้วย โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมีหลากหลาย เช่น ปริมาณงานบทบาทหน้าที่ในการทำงานความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย โดยสรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงานไว้ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน
2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

6. ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน

ปกาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่ามีปัจจัยความเครียด 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะบุคคล
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 33) ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สรุปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหาร ได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566, หน้า 15) ความเครียดในการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัย ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566, หน้า 15) ความเครียดในการทำงาน ทำให้พบว่ามีตัวแปรหลายตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน
2. บทบาทหน้าที่ในงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ปัจจัย	นาคยา สุวรรณจันทร์ (2560)	อรรถกฤษ หนองคณะ (2560)	อารยา จันทูย (2560)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน (2562)	ดอน รูปสม (2562)	สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562)	กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563)	สุพิชา สรงประเสริฐ (2564)	จิรัฏฐ์ จิตอรุโณทัย (2565)	ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565)	วิศรุต มากกลาง (2566)	คริสต์มาส ลิ้มรัตนะกุล (2566)	ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566)	ความถี่
1. ด้านลักษณะงาน	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านบทบาทหน้าที่	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	✓				✓			✓				✓		4
6. ด้านสิ่งแวดล้อม				✓						✓	✓			3
7. ด้านลักษณะบุคคล		✓	✓	✓		✓				✓	✓			6
8. ด้านลักษณะองค์การ		✓		✓		✓	✓							4
9. ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว							✓	✓					✓	3
10. ด้านการเงิน		✓	✓		✓									3
11. ด้านครอบครัว		✓												1
12. ด้านผู้บังคับบัญชา		✓												1
13. ด้านอาชีพการงาน			✓											1

จากการสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามตาราง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีปัจจัยความเครียดของครูผู้สอน ที่ตรงกันประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ นาคยา สุวรรณจันทร์ (2560); อรรถกฤษ หนองคณะ (2560); อารยา จันทูย (2560); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน (2562); ดอน รูปสม (2562); สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562); กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563); สุพิชา สรงประเสริฐ (2564); จิรัฏฐ์ จิตอรุโณทัย (2565); ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565); วิศรุต มากกลาง (2566); คริสต์มาส ลิ้มรัตนะกุล (2566); ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จะได้ปัจจัยความเครียดของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ด้านลักษณะบุคคล

ปัจจัยความเครียดของครูผู้สอน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านลักษณะบุคคล โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยความเครียด เพื่อนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 47) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกาย และจิตใจ คือ ปริมาณของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ งานที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมีชั่วโมงการทำงานมาก มีความเร่งรัด รวดเร็ว และเร่งด่วน ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีอย่างจำกัดลักษณะงานไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 32) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

ตอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึงรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของงาน ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ความยากง่ายในตัวเอง ความซับซ้อนของกระบวนการปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซากจำเจของงาน

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงานชั่วโมงการทำงานการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ ความยากของงาน ระยะเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จต่อหนึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความถี่ของการเปลี่ยนแปลงของงานในการทำงานแต่ละงาน

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ เสียงรบกวน แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ กลิ่น หรือตัวกระตุ้นอื่น ๆ

ที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจของตัวบุคคล โดยแต่ละอาชีพจะมีสาเหตุของความเครียดที่แตกต่างกันตามสภาพในการทำงานลักษณะงานที่หมุนเวียนช่วงเวลาตามตารางการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย สภาพจิตใจ และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบการนอนและการใช้ชีวิตในสังคม งานที่มีชั่วโมงการทำงานอย่างยาวนาน จึงส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพและส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงาน สภาพการจราจรที่เป็นอุปสรรคในการเดินทาง ซึ่งทำให้สูญเสียเวลาเทคโนโลยีใหม่ ส่งผลให้บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดเป็นความกดดันและความเครียดในการทำงานปริมาณงานที่มากเกินไป แบ่งออกเป็นปริมาณงานที่มากเกินไปจนความสามารถทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น และลักษณะงานที่เกินขีดความสามารถของบุคคล ปริมาณงานที่น้อยเกินไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่างงาน ไม่ท้าทายความสามารถของตน

จิรัฏฐ์ จิตอรุณทัย (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลด้านลบต่อบุคคลปริมาณงานที่มากเกินไป ปริมาณงานที่น้อยเกินไป คุณภาพงานที่สูงเกินไป การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 41) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 37) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงานปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับกำหนดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหาร

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานมีความแตกต่างกับขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับแต่ละตำแหน่ง

ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566, หน้า 29-30) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ได้รับมอบหมายงานมีปริมาณมากเกินไป จนทำให้ใช้ชั่วโมงการทำงานเกินปกติกว่าเวลาที่ทำงานในออฟฟิศ และจากการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาทำงานที่บ้าน ทำให้พนักงานบางคนไม่สามารถปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีที่วันนี้ได้ เช่น การใช้โปรแกรมประชุมต่างๆ จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียดในงานแล้วส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129 อ้างถึงใน วิศรุต มากกลาง, 2566, หน้า 36) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน งานที่ได้รับหมาย งานที่มีเวลาจำกัดในการทำงานความยากลำบากในการทำงาน

Manabete (2016, p. 1 อ้างถึงใน วิศรุต มากกลาง 2566, หน้า 36) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึงภาระงาน ปริมาณของงาน เวลาของงานที่เร่งด่วน

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความเข้าใจในเนื้อหาของงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีความยากได้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ทำมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปต้องใช้ความรับผิดชอบสูง อาจทำให้บุคคลรู้สึกกดดัน และระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป รวมถึงเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน งานที่ต้องทำในเวลาที่ย่ำกัด ไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา งานที่ต้องทำในเวลาจำกัดหรือเร่งด่วนเกินไป

2. ด้านบทบาทหน้าที่

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 51) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดัน ด้านร่างกายและจิตใจ คือ ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ ซึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน การได้รับมอบหมายงานไม่เหมาะสมไม่เป็นธรรม มีงานที่รับผิดชอบมากเกินไปขาดอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงงาน มีความขัดแย้งในการทำงาน มีความขัดแย้งในตนเอง และขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ในงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ ความยากของงาน ระยะเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จ ต่อหนึ่งงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความถี่ของการเปลี่ยนแปลงของงาน ในการทำงานแต่ละงาน

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความไม่ชัดเจน หรือสับสนในบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

จิรัฏฐ์ จิตอรุณทัย (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อบุคคล ความรับผิดชอบต่อสิ่งของ เป็นต้น

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 50) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ต้องปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน การได้รับมอบหมายงานที่ยาก ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจนและคลุมเครือ

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง โครงสร้างองค์การ นโยบาย ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่มีชัดเจน ไม่มีความสอดคล้องของลักษณะงาน

กับความสามารถ ลักษณะของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเครียดกับผู้บริหาร

คริสตมาส ลีมรัตน์กุล (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติตนของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ผู้บริหารมีหน้าที่ วางแผน กำหนดกลยุทธ์วางนโยบาย จัดการองค์กร สิ่งการควบคุม แพทย์มีบทบาทหน้าที่รักษาผู้ป่วย ครูมีบทบาทหน้าที่สั่งสอนให้ความรู้

ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566, หน้า 30) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง หากมีการกำหนดหน้าที่หรือบทบาทในงานไม่ชัดเจน อาจทำให้พนักงานมีความสับสนในหน้าที่งานได้ ยิ่งต้องทำงานที่บ้านแล้ว ทางบริษัทจำเป็นต้องกำหนดงานให้พนักงานอย่างชัดเจนว่ามีหน้าที่จะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทราบถึงหน้าที่ของตนเอง และทำงานออกมามีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของบริษัท แต่หากพนักงานเกิดความไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเองอยู่บ่อยครั้ง และพนักงานไม่กล้าที่จะถามหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงได้

สรุปได้ว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความรับผิดชอบงานในจำนวนมากเกินไป ความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความไม่แน่นอนในหน้าที่ ไม่ได้รับการอธิบาย หรือไม่ได้มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายงาน ไม่เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีงานที่รับผิดชอบมากเกินไป ได้รับงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ ความรู้ ของตน ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่ ไม่มีโอกาสในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 53) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ คือ การรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานและชุมชนเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับเพศตรงข้าม บุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งในการแข่งขันเรื่องความดี ความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อกันเชิงลบ ใช้อารมณ์ต่อเพื่อนร่วมงานบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อรรถกฤษ ผองคณะ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่ไม่ได้กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนินทาว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

อารยา จันตุ้ย (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง สัมพันธภาพต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนครูและนักเรียน

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน การประสบความสำเร็จ ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้รับความเป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพการงานและปัญหาทางอารมณ์ของผู้ร่วมงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มคน ได้แก่ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องขอความช่วยเหลือ สนับสนุน ความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มิตรภาพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานระหว่างบุคลากร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง มีความร่วมมือหรือไว้วางใจในการทำงาน

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กรได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดในการทำงานของบุคคล โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับมิตรภาพ ความไว้วางใจ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจนำไปสู่ความคับข้องใจและเกิดเป็นความเครียดได้

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง หมายถึง การที่หัวหน้าเห็นความสำคัญของลูกน้อง โดยการให้เวลา และให้ความสนใจกับลูกน้อง ถ้าหัวหน้าเห็นงานสำคัญมากกว่าลูกน้องไม่ใส่ใจและไม่เห็นความจำเป็นในการสร้างสัมพันธ์กับลูกน้อง ซึ่งทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเครียดจากการไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เกิดการแข่งขันในการทำงาน รวมถึงการขัดแย้ง ทางบุคลิกภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิต บรรยากาศและความสำเร็จขององค์กร

จิรัฏฐ์ จิตอรุณทัย (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ดี เป็นต้น

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 47) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้ง ในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวกการไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 42) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้ ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือ ขาดความจริงใจ ไม่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566, หน้า 24) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความปรารถนาดี มีความร่วมมือในการทำงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566, หน้า 29-30) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่บ้านสามารถทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลงได้ เมื่อทำงานที่บ้าน ทำให้การสื่อสารลดลง เพราะต้องทำงานคนเดียว การสื่อสารพูดคุยกับทั้งหัวหน้างานเอง เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง มีการสื่อสารกันยากมากขึ้น โดยเฉพาะ เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาทำให้ การสื่อสารหรือการพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมยิ่งน้อยลงไปอีก เวลางานมีปัญหา ทำให้ไม่รู้ว่าจะต้อง ไปปรึกษาใครได้บ้าง จึงทำให้ความสัมพันธ์กันในองค์กร ลดลง ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ เพราะไม่สามารถพูดคุยกันได้เหมือนเดิม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลงไปด้วย

Adebola O.Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129 อ้างถึงใน ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว, 2565, หน้า 46) กล่าวว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียด ที่เกิดจากความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนินทาว่าร้าย จากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

Manabete (2016, p. 1 อ้างถึงใน ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว, 2565, หน้า 46) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่นการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนินทาว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานระหว่างบุคลากร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน สร้างความแตกแยกและบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานได้ ขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความแตกต่างในวิธีการทำงาน หรือความไม่ลงรอยในเรื่องส่วนตัว การแข่งขันที่ไม่เป็นมิตรหรือการแก่งแย่งชิงดีในที่ทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 56) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าน้อยขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ งานที่ปฏิบัติไม่ท้าทาย มีความซ้ำซากจำเจ ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน ขาดโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งล่าช้า เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากงาน โดยผู้รับผิดชอบงานได้กระทำจนประสบผลสำเร็จและรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสดำเนินงานหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 46) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง โอกาสรับรางวัลจากการทำงานความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตำแหน่งงาน และการพัฒนาตนเองทางอาชีพ ที่มีผลต่อความเครียด

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563, หน้า 7) กล่าวว่าด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพหรือความคาดหวังกับอาชีพการทำงาน การเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

จิรัฏฐ์ จิตอรุณทัย (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ การไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามที่คาดหวัง เป็นต้น

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566, หน้า 27-28) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การสนับสนุนขององค์กร การมีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทักษะความชำนาญ

ในการทำงาน และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมทั้งหากได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนารายบุคคล 2) ด้านการพัฒนาอาชีพ 3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization) จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าและผลสำเร็จทางอาชีพอีกด้วย

ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง (2566, หน้า 31) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การทำงานที่บ้านอาจทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง มีความเสี่ยงที่เงินเดือนและสวัสดิการจะลดลงตามไปด้วย และพนักงานบางคนอาจมองว่างานเริ่มไม่ท้าทาย จำเจไม่ได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเอง ไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงาน ซึ่งอาจมีผลต่อการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่ง หรือบางคนอาจไม่เห็นโอกาสในการเติบโตในสายงาน ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลงได้

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความคาดหวังในการเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน ซึ่งรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้น ไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงานและขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

5. ด้านลักษณะบุคคล

อรรถกฤษ ผองคณะ (2560, หน้า 4) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ทั้งจากภายในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความแข็งแรงของร่างกาย การเจ็บป่วยบุคลิกภาพ ส่วนบุคคล และจากภายนอกบุคคล ทั้งในเรื่องของการเงิน ครอบครัว

อารยา จันตุ้ย (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ลักษณะปัจเจกบุคคล โครงสร้างบุคลิกภาพ สุขภาพ

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 35) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษาที่ส่งผลต่อความต้องการ ความรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล และการแปลความหมายจากการรับรู้สิ่งต่างๆ และด้านสรีระของบุคคล การพักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารไม่ดี สุขภาพไม่แข็งแรงรวมถึงความพิการของร่างกาย

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึกส่วนบุคคล ความมกตตันภายในตนเอง

ปกาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 39) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง สาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ลักษณะนิสัยของบุคคล ความผิดปกติของร่างกาย ความวิตกกังวล

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 34-35) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวลอารมณ์ของผู้บริหาร ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหาร สุขภาพร่างกายของผู้บริหารเองและด้านสรีระของบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องาน หรือพฤติกรรมในการทำงานของตน

Adebola O.Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129 อ้างถึงใน วิศรุต มากกลาง, 2566, หน้า 34) กล่าวว่าด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ความรู้สึก การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ความกดดันภายในตนเองรวมถึงสุขภาพร่างกายของตนเอง

Manabete (2016, p. 1 อ้างถึงใน วิศรุต มากกลาง, 2566, หน้า 34) กล่าวว่าด้านลักษณะบุคคล หมายถึงอาการที่เกิดขึ้น ทางอารมณ์ของบุคคลที่รู้สึกหวั่นกลัวไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดควบคุม

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ความกดดันภายในตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล มองโลกในแง่ลบ อารมณ์ที่ไม่มั่นคงหรือการมีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงาน รู้สึกกดดันเมื่อต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้อื่น หรือพฤติกรรมในการทำงานของตน ความแตกต่างระหว่างบุคคล สุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว การเจ็บป่วยหรือความผิดปกติทางร่างกาย พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ เช่น พักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ รวมถึงเรื่องของสถานะทางการเงิน และสภาพครอบครัว

บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนราชการ จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ คือ องค์กรคุณธรรม นำสู่คุณภาพ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร พัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษา ที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติ

2. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 สู่ความเป็นเลิศ

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. สถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย โดยจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ผู้เรียนได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2. เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีเขตบริการ การศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอแม่ลาว
2. อำเภอพาน
3. อำเภอป่าแดด

4. อำเภอแม่สรวย
5. อำเภอเวียงป่าเป้า

ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 140 โรงเรียน และมีศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งสิ้น 14 ศูนย์เครือข่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียด ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรมีการวางแผนงานให้ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลให้เหมาะสม โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน จัดโครงสร้าง และบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

อรรณกฤษ ผ่องคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูใน โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ มีระดับความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความเครียดด้านร่างกายมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม สาเหตุความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ มีสาเหตุจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการเงิน ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์พบว่า มีแนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียด ส่วนใหญ่เป็นการจัดการความเครียดแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ เรียงตามความถี่ได้แก่ การฟังเพลง ดูโทรทัศน์ นอนหลับพักผ่อน ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ พูดคุยกับบุคคลอื่น นั่งสมาธิ เดินซื้อของตามห้างสรรพสินค้า ทำจิตใจให้มีความสุข ดูภาพยนตร์ เล่นเกม ในโทรศัพท์มือถือ ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ และปลูกต้นไม้ และการจัดการความเครียดแบบมุ่งจัดการกับปัญหา ได้แก่ การหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เครียด การจัดการความเครียดทางอ้อม ได้แก่ การรับประทานอาหาร และดื่มสุรา

บุญมี พันธุ์ไทย (2560) ศึกษาสภาพการทำงานและระดับความเครียดของครูในเขตภาคเหนือตอนบนจากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า แม้ครูในเขตภาคเหนือตอนบนจะมีภาระงานจำนวนมาก แต่ระดับความเครียดโดยรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูสามารถวางแผนและจัดการงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสับสนและความกดดันที่อาจเกิดจากความไม่แน่นอนของงาน นอกจากนี้ การมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากผู้บริหารยังช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจ และมีทิศทางในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการลดระดับความเครียดของครู แม้ในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายสูง

อารยา จันตุ้ย (2560) ศึกษาเรื่อง สาเหตุความเครียด/ครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง/สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต พบว่า ครูผู้ช่วย จำนวน 80 คน มีความเครียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเครียดระดับปานกลาง ร้อยละ 41.25 ความเครียดระดับสูง ร้อยละ 40.00 และความเครียดระดับรุนแรง ร้อยละ 10.00 หากพิจารณาตามค่าเฉลี่ย พบว่า ความเครียดของครูผู้ช่วย อยู่ในระดับปานกลางโดย 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เป็นกังวลกับเรื่องมลภาวะ เงินไม่พอใช้ง่าย และกลัวทำงานผิดพลาด

ศิริพร พยอมแย้ม และปรีชา วิหคโต (2560) วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและองค์การกับความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา" จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันประสบกับความเครียดในด้านต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูมักมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในขณะเดียวกันอาจขาดโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจำกัด เนื่องจากทรัพยากรมีอย่างจำกัด ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ แม้จะมีโอกาสในการก้าวหน้าและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มากขึ้น แต่ครูบางรายอาจประสบกับความห่างเหินทางความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกกดดันจากการแข่งขันและความคาดหวังที่สูงจากองค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละขนาดโรงเรียน โดยคำนึงถึงทั้งมิติของความสัมพันธ์ภายในองค์กร โอกาสในการพัฒนา และระบบการสนับสนุนที่ครอบคลุม จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยลดระดับความเครียดและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในระยะยาว

ดาริกา ปิ่นทองพันธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต

กรุงเทพมหานครมีความเครียดด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดที่เกิดขึ้นมักมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งในการทำงาน ความไม่เข้าใจกันในเรื่องของหน้าที่หรือแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน รวมถึงการแข่งขันหรือการเปรียบเทียบกันระหว่างครูด้วยกันเอง ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง พบว่าความคาดหวังที่สูงและความไม่เข้าใจในบทบาทของครูบางครั้งก่อให้เกิดแรงกดดันในการทำงาน นอกจากนี้ การขาดการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ปกครองในการดูแลนักเรียน ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกเหนื่อยล้า และความเครียดของครู ดังนั้น การส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีในองค์กร รวมถึงการสร้างช่องทาง การสื่อสารระหว่างครูและผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ

ปนัดดา หมอยาดี และจันทร์ชลี มาพุทธ (2561) ศึกษาเรื่อง "การศึกษาความเครียด และการจัดการความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเครียดด้านลักษณะบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านอารมณ์และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เช่น ความวิตกกังวล ความกดดันจากความคาดหวังต่อตนเอง และการมีภาระหน้าที่ส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีทักษะในการจัดการอารมณ์ต่ำหรือขาดความมั่นใจในตนเอง มีแนวโน้มที่จะประสบกับความเครียดมากกว่าครูที่มีความสามารถในการปรับตัวและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมให้ครูรู้จักตนเอง พัฒนาทักษะการจัดการความเครียด และการสนับสนุนด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

จุฑามาศ เหลืองธานี และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจัยความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพส่วนตัว ด้านสภาพครอบครัวอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อคิดเห็นระดับความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) แนวทางการลดความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 ควรใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้

ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การใช้หลักไตรสิกขา การใช้หลักไตรลักษณ์ การใช้หลักโยนิโสมนสิการ

เสาวลักษณ์ ถิ่นแสน และคณะ (2561) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย จากการศึกษาลักษณะการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดหนองคายเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดมากที่สุดคือด้านลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่มากเกินไป ความไม่ชัดเจนของบทบาท รวมถึงความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ครูต้องแบกรับความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ก็มีบทบาทสำคัญต่อระดับความเครียดของครูเช่นกัน โดยผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและลดความเครียดในกลุ่มครูได้อย่างเหมาะสมต่อไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และด้านลักษณะงานและบทบาทหน้าที่เป็นหนึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง

วัชร ตระกูลงาม และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร" จากการศึกษาลักษณะการวิจัยพบว่า ความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความคาดหวังที่หลากหลายจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมถึงการต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เช่น การเป็นทั้งครูผู้สอน ที่ปรึกษา ผู้ประสานงาน และผู้ดำเนินกิจกรรมพิเศษ ซึ่งส่งผลให้ครูรู้สึกกดดันและเกิดความเครียดสะสม นอกจากนี้ ยังพบว่าภาระงานที่เพียงพอกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ ดังนั้น การปรับปรุงโครงสร้างการมอบหมายงานให้ชัดเจน และการส่งเสริมระบบสนับสนุนภายในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางที่ควรพิจารณาเพื่อลดความเครียดของครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อรรรรณ สุขยานี (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่าความเครียดด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาลักษณะการวิจัย พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี มีความเครียด ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสาเหตุของความเครียด มักเกิดจากความไม่เข้าใจกันในการสื่อสาร การประสานงานที่ขาดความราบรื่น และความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

ระหว่างครู เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร รวมถึงผู้ปกครองของนักเรียน นอกจากนี้ การขาดความร่วมมือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างในการทำงาน ยังส่งผลให้ครูรู้สึกกดดัน และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงานของครู

จันทร์เพ็ญ กิตติวรเวช (2561) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในยุคการศึกษา 4.0" จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูยังคงอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งครูต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีและแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง พบว่าครูจำนวนมากรู้สึกกดดันจากความจำเป็นในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียน ซึ่งหากขาดการสนับสนุน หรือแหล่งทรัพยากรที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจและเกิดความเครียดสะสมได้ โดยพบว่าความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูมีสาเหตุมาจากความไม่แน่นอนของโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาสถานะทางวิชาชีพ รวมถึงความรู้สึกว่าเกณฑ์ในการประเมิน ยังไม่เป็นธรรม และขาดความโปร่งใส ส่งผลให้ครูเกิดความท้อแท้และไม่มั่นใจในเส้นทางอาชีพ ของตนเอง ดังนั้น การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ การให้การสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งด้านทรัพยากรและกำลังใจ ตลอดจนการปรับปรุงเกณฑ์ประเมินให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม

วัชรพล ภิรมย์รักษ์ (2561) ศึกษาเรื่อง "สาเหตุความเครียดและการเผชิญความเครียดของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน เผชิญกับสาเหตุของความเครียดที่หลากหลาย โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องประสบกับความเครียดจากการขาดแคลนอัตรากำลัง ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ทั้งงานสอน งานธุรการ และกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าและขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันสูง ทั้งจากจำนวนงานที่มาก ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และการประเมินผลที่เข้มงวด ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและรู้สึกหมดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับขนาดโรงเรียน การสนับสนุนทางด้านกำลังใจ และการสร้างระบบช่วยเหลือครูในด้านจิตใจและอารมณ์ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในแต่ละบริบทโรงเรียน

ปราณี ปราบริปู (2562) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันประสบกับปัจจัยความเครียดที่ไม่เหมือนกัน โดย

ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมักเผชิญกับความเครียดจากการขาดแคลนทรัพยากร ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และงบประมาณ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยากลำบาก ขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มักมีความเครียดจากภาระงานที่มากและหลากหลาย รวมถึงความคาดหวังที่สูงจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งอาจส่งผลต่อความกดดันในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนั้น แนวทางการจัดการความเครียดของครูควรพิจารณาตามบริบทของขนาดโรงเรียน โดยการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก และการบริหารจัดการภาระงานอย่างเหมาะสมในโรงเรียนขนาดใหญ่

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดั้มาก 3) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม 7) แนวทางการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ควรได้รับการแก้ปัญหา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วรรณวิสา แยมเกษร (2562) ได้ศึกษา ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในด้านนี้มีปัจจัยสำคัญมาจากความไม่ชัดเจนของระบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ความซับซ้อนของเอกสารและเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณา รวมถึงระยะเวลาและขั้นตอนที่ยาวนาน ส่งผลให้ครูรู้สึกท้อแท้และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังพบว่าการขาดโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และการไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างเพียงพอ ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูรู้สึกไม่มั่นคง

ในเส้นทางอาชีพของตนเอง ดังนั้น การวางระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน โปร่งใส และมีโอกาสอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งการสนับสนุนครูในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

นวลพรรณ วรณสุธี (2562) วิจัยเรื่องความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความเครียดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในด้านนี้มีสาเหตุมาจากการขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การขาดการยอมรับหรือให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงปัญหาการประสานงานและการทำงานร่วมกันที่ไม่ราบรื่นกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ บางกรณียังพบว่าความขัดแย้ง ส่วนบุคคล และบรรยากาศในที่ทำงานที่ไม่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่งผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวหรือความเครียดสะสมของครู อย่างไรก็ตาม ครูบางส่วนสามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกับเพื่อนที่ไว้วางใจ การใช้สติและการควบคุมอารมณ์ รวมถึงการมองปัญหาในเชิงบวก ซึ่งแนวทางเหล่านี้ช่วยลดผลกระทบจากความเครียดและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ดอน รูปสม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ กับระยะเวลาการรับราชการ ที่ส่งผลต่อความเครียด และพบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระยะเวลาการรับราชการที่ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ โดยอธิบายความแปรผันของความเครียดได้ร้อยละ 37.8

สมพร สุทัศนีย์ (2562) ศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความเครียดด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่มาจากภาระงานที่หลากหลายและจำนวนมาก เช่น การจัดทำเอกสาร การประเมินผลการเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้ครูรู้สึกเหนื่อยล้าและขาดเวลาในการเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าครูมีวิธีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกันไป เช่น การพูดคุยระบายกับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อนทำกิจกรรมที่ชอบ และการฝึกควบคุมอารมณ์ ซึ่งการส่งเสริมทักษะในการจัดการความเครียดที่เหมาะสมถือเป็นแนวทางสำคัญในการช่วยให้ครูสามารถรับมือกับปัญหาและปฏิบัติงานได้

สุนิสา วงศ์อารีย์ (2562) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาระงานมีระดับความเครียดมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยภาระงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด

สุภาพร ปรีชาเดช (2562) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1" จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเครียดด้านบทบาทและหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างบทบาทที่หลากหลายที่ครูต้องรับผิดชอบ ทั้งบทบาทการเป็นผู้สอน ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ดูแลนักเรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่า ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียนที่มีต่อครูในหลายด้าน อาจก่อให้เกิดความรู้สึกกดดันและความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นควรมีการจัดสรรบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมและสนับสนุนระบบช่วยเหลือในโรงเรียนเพื่อช่วยลดความเครียดและสร้างสมดุลในการปฏิบัติงานของครู

นงลักษณ์ วิริยะพงษ์ และกฤษดา ผ่องพิทยา (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาคกลางจากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาคกลางมีความเครียดด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความซ้ำซ้อนของภาระงาน การขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และระยะเวลาที่จำกัดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าครูจำนวนมากต้องรับผิดชอบงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เช่น งานธุรการ งานเอกสาร หรือกิจกรรมภายนอกชั้นเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาในการเตรียมการสอนและการดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่ ความเครียดเหล่านี้หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนและสุขภาพจิตของครูในระยะยาว ดังนั้นควรมีมาตรการสนับสนุนเพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิตของครูอย่างยั่งยืน

จิรัชญา ทิพรส และเกียรติพงษ์ พันชนะ (2563) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา" จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา มีความเครียดด้านบทบาทและหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียด

เกิดจากการต้องปฏิบัติงานหลายด้านพร้อมกัน ทั้งการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การดูแลนักเรียน รวมถึงการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนที่มักเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังพบว่าครูต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากบทบาทหลัก เช่น งานธุรการ และกิจกรรมส่งเสริมการตลาดของโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าและกดดัน ทั้งนี้ ครูบางส่วนมีการจัดการความเครียดด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การทำกิจกรรมผ่อนคลาย และการปรับทัศนคติในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ควรมีการสนับสนุนด้านจิตสังคมจากผู้บริหาร รวมถึงการจัดสรรบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

กัญญพร ลอยจิว และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษในศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาที่ 10 ผลการวิจัยพบว่า มีความเครียดในระดับน้อยและน้อยที่สุดรวมร้อยละ 92.9 ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าระดับของความเครียดจากการทำงานครูที่ดูแลเด็กออทิสติกอยู่ในระดับน้อย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การมีโรคประจำตัวมีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 9.5 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษในครั้งนี้ พบว่า การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษ

จารุลักษณ์ พรหมมา และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาระงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารและการจัดการ ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี

พิมพ์ชนก ศันสนะพงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของเกณฑ์และขั้นตอนในการเลื่อนวิทยฐานะ โอกาสในการเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาตนเองที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการแข่งขันในสายอาชีพที่สูง ซึ่งทำให้ครูบางส่วนรู้สึกขาดแรงจูงใจและไม่มั่นคงในเส้นทางวิชาชีพของตนเอง นอกจากนี้

การไม่ได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ครูรู้สึกกังวลเกี่ยวกับอนาคตในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างทั่วถึง การให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม

จันทรวงศ์ และคณะ (2563) ศึกษาความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่มีความเครียดด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในด้านนี้ส่วนใหญ่เกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งทางความคิดเห็น การขาดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และการได้รับการประเมินหรือคำติชมที่ไม่เป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชานอกจากนี้ยังพบว่าความไม่ไว้วางใจกันในที่ทำงาน รวมถึงบรรยากาศขององค์กรที่ขาดความเป็นมิตร อาจส่งผลต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวและความไม่มั่นคงทางจิตใจของครู อย่างไรก็ตาม หากมีการส่งเสริมความเข้าใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ก็จะสามารถลดระดับความเครียดและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

สิริวรรณ เดชวิถิ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของครู โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กมักประสบกับความเครียดจากการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้ต้องรับผิดชอบงานหลากหลายหน้าที่ ทั้งงานสอน งานบริหาร และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและรู้สึกว่าไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ต้องเผชิญกับความเครียดจากการจัดการชั้นเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมาก รวมถึงภาระงานด้านเอกสารและงานธุรการที่ซับซ้อน ซึ่งต้องปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเข้มงวด ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการภาระงานของครูให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาด โดยควรมีการจัดสรรทรัพยากรและบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาระบบสนับสนุนที่ช่วยลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน

สุกัญญา บุญเต็ม (2564) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ" จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในบางมิติของความเครียด พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับความเครียดสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่มากพอสมควร แต่มีทรัพยากรและบุคลากรสนับสนุนไม่เพียงพอเหมือนกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ขณะเดียวกันก็ไม่มี ความยืดหยุ่นหรือความเรียบง่ายในการบริหารจัดการงานเหมือน

โรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดกลางต้องรับผิดชอบงานหลายด้านโดยขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม

พรนภา บรรจงกาลกุล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1" ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาระงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารและการจัดการ ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเครียดโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการจัดการความเครียดโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการจัดการความเครียดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคลากรที่เกิดขึ้น โดยเกิดความรู้สึกกดดันไม่สบายใจได้รับงานมอบหมายที่ไม่ตรง เกิดความวุ่นวายทำให้บุคคลเสียภาวะสมดุลของตน เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายจิตใจและพฤติกรรม 2) คู่มือการจัดการความเครียดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย โปรแกรมการพัฒนา 10 ครั้ง 18 กิจกรรม 3) ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.985 และค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา(CVR) เท่ากับ 1.00

มนตรี ภูมิพันธ์ และคณะ (2564) ศึกษาความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเครียดด้านความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ พฤติกรรมของนักเรียนที่ไม่เหมาะสม การไม่ให้ความร่วมมือในการเรียน รวมถึงปัญหาด้านวินัยที่ครูต้องรับมืออยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ ความคาดหวังที่สูงจากผู้ปกครอง การสื่อสารที่ไม่เข้าใจตรงกัน และการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของครู โดยไม่มีข้อมูลครบถ้วน ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูรู้สึกกดดันและเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงบวก การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน

พรทิพย์ ไชยโส และนิตยา ทองไทย (2564) ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครศรีธรรมราช" ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมมีความเครียดในระดับรุนแรง คิดเป็นร้อยละ 43.70 และเมื่อพิจารณาตามเหตุการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดมากที่สุด คือ กลัวทำงานผิดพลาด รองลงมาคือไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ และกล้ามเนื้อตึงหรือปวด ตามลำดับ 2) ปัจจัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์การ และปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ฐิติมา นิยมศิลป์ และปิยพงษ์ สุขเมตติกุล (2564) ได้ศึกษาระดับความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครจากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การแข่งขันที่สูงในสายงาน ความซับซ้อนของเกณฑ์ประเมินวิทยฐานะ และการขาดข้อมูลหรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองตามระบบการประเมินผลวิชาชีพ นอกจากนี้ ครูบางรายยังรู้สึกว่าการพยายามในการพัฒนาตนเองไม่ได้นำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดความท้อแท้และความกังวลต่ออนาคตในวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย เสนอว่า การให้คำปรึกษาและแนะแนวเกี่ยวกับเส้นทางวิชาชีพ การจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจจากผู้บริหาร สามารถช่วยลดระดับความเครียด

วัลลภา อยู่ทอง (2565) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาระงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารและ

การจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และบทบาทหน้าที่ ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเครียดของครู จำแนกตามเพศของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยความเครียดของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยความเครียดของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธรินธร นามวรรณ (2565) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1" จากการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า ความเครียดด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ บุคลิกภาพส่วนตัวของครู เช่น ความวิตกกังวล ความไม่มั่นใจในตนเอง การจัดการอารมณ์ และทัศนคติต่อการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าครูบางรายมีภาระหน้าที่ส่วนตัวหรือครอบครัวที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดสะสม ทั้งนี้ ความสามารถในการปรับตัว การมองโลกในแง่บวก และการมีแรงจูงใจภายใน มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดระดับความเครียดของครู ดังนั้นการส่งเสริมทักษะการจัดการตนเอง เช่น การบริหารเวลา การจัดการอารมณ์ และการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิต สามารถช่วยให้ครูรับมือกับความเครียดด้านลักษณะส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เวณุกา ทศนภักดี และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กพบว่าครูศูนย์เด็กเล็กฯ หลังการเข้าร่วมการให้การปรึกษากลุ่มมีความเครียดลดลงกว่าก่อนเข้าร่วมการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ การได้รับมอบหมายงานขาดการสนับสนุน และพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยลดลง 2.0 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยลดลง 1.7 ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยลดลง 1.99 และด้านโครงสร้างนโยบาย บรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยลดลง 1.97 จะเห็นได้ว่าความเครียดในการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยลดลงในทุกด้าน ผลความแตกต่างของความเครียด แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ลดความเครียดของครูศูนย์เด็กเล็ก เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียด หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการใช้กระบวนการให้การปรึกษาใช้เทคนิควิธีการโต้แย้งที่หลากหลายทั้งทางด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ความเข้าใจกับรูปแบบแบบความคิด จากการเข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่ม ในช่วงเริ่มต้นสมาชิกทุกคนมีความกังวล มีความอายในการแสดงออกต่อหน้าผู้อื่น ผู้วิจัยได้ทำการพูดคุยสร้างความคุ้นเคยสนิทสนม ความเป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มที่มีความพร้อมกว่าได้เล่าสถานการณ์ หรือความเครียดของตนเองมาก่อน จนกระทั่งสมาชิกค่อย ๆ ผ่อนคลาย ความกังวล ในขณะที่ทำกิจกรรมกลุ่มสมาชิกบางคนมีแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนยกตัวอย่างสถานการณ์ของตนเอง ให้กำลังใจสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้สมาชิกมีความเครียดในการทำงานลดลง มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อมากขึ้น

พาทีนธิดา ทมโยธา และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแอปพลิเคชันการจัดการความเครียดสำหรับครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยความเครียด เป็นภาวะการเสียความสมดุลทางจิตใจและร่างกาย ซึ่งวัยทำงานที่ประกอบวิชาชีพครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จะพบว่ามีความเครียดจากการทำงานในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลของแอปพลิเคชันการจัดการความเครียดสำหรับครู ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยมีแบบแผนการวิจัยเชิงทดลองแบบแท้จริง วัดผลก่อนและหลังการทดลองแบบมีกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แอปพลิเคชันการจัดการความเครียดที่พัฒนาจากแนวคิดการจัดการความเครียดของ กรีนเบิร์ก ระยะเวลาในการทำกิจกรรม 8 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินระดับความเครียด ของกรมสุขภาพจิต (SPST-20) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test

ผลการวิจัย พบว่า แอปพลิเคชันการจัดการความเครียดของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.25) และครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ได้เข้าร่วมการใช้แอปพลิเคชันการจัดการความเครียดมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดก่อนและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดาริณี สมานจิตร และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2567) ศึกษาเรื่อง กรณศึกษาความไวต่อความเครียด และวิธีการจัดการความเครียดของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษห้องเรียนคู่ขนานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมากกว่า 1 ประเภทมีระดับความเครียดตั้งแต่ระดับปานกลางถึงรุนแรงโดยมีวิธีการจัดการความเครียดที่ครูใช้มากที่สุด คือ การทำกิจกรรมผ่อนคลายข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการจัดโปรแกรมผ่อนคลายรูปแบบต่าง ๆ ตามบริบทหรือความต้องการของครูในแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมในการช่วยเหลือเพื่อลดความเครียดของครู รวมทั้งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หาแนวทางหรือกำหนดนโยบายในการจัดบริการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดโปรแกรมที่จะช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและเตรียมความพร้อมรับมือในการปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนที่มี

ความต้องการพิเศษและเพื่อให้ครูการศึกษาพิเศษมีคุณภาพชีวิตและมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ครูการศึกษาพิเศษมีพลังสำหรับการจัดการเรียนการสอน และการดูแลนักเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

Lazarus & Folkman (1984) ที่อธิบายว่า ความเครียดระดับปานกลางเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินว่าสถานการณ์หรือลักษณะงานนั้นเป็นความท้าทาย (Challenge) มากกว่าที่จะเป็นภัยคุกคาม (Threat) และสามารถใช้กลยุทธ์การเผชิญปัญหา (Coping Strategies) ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎี Yerkes-Dodson Law ที่อธิบายว่า ความเครียดระดับปานกลางนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด

Kokkinos (2007) ศึกษาเรื่อง "Job stressors, personality and burnout in primary school teachers" จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีความเครียดด้านลักษณะบุคคลในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อระดับความเครียดและการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) โดยเฉพาะครูที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบวิตกกังวลสูง ขาดความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หรือมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มักจะประสบกับความเครียดในการทำงานมากกว่าครูที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นใจ เปิดเผย และสามารถปรับตัวได้ดีต่อสถานการณ์ที่ท้าทาย นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังระบุว่าความเครียดด้านลักษณะบุคคลเกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางอารมณ์ของครูต่อแรงกดดันจากงาน เช่น ภาระงานมาก ความคาดหวังจากผู้บริหาร และพฤติกรรม

นักเรียน การเข้าใจลักษณะบุคคลของครูจึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการออกแบบแนวทางการส่งเสริม สุขภาวะจิต และการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมในระดับบุคคลและองค์กร

Kyriacou & Sutcliffe (2011) ศึกษาเรื่อง "Teacher stress and personality traits" จากการศึกษารายงานวิจัย พบว่า ความเครียดด้านลักษณะบุคคลของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างบุคลิกภาพของครูกับระดับความเครียดที่ประสบ โดยเฉพาะ ครูที่มีบุคลิกภาพในลักษณะวิตกกังวล อ่อนไหวต่อแรงกดดัน หรือมีแนวโน้มคิดในแง่ลบ มักมีระดับ ความเครียดสูงกว่าครูที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นใจ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ และมีความยืดหยุ่นในการ เผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังพบว่าครูที่มีทักษะในการควบคุมอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี และการจัดการกับปัญหาอย่างมีระบบ มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความเครียดได้น้อยกว่า ดังนั้น ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าใจลักษณะบุคคลของครูในฐานะปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียด และชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะทางอารมณ์และการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ

Liu & Onwuegbuzie (2012) ศึกษาเรื่อง "Chinese teachers' work stress and their turnover intention" จากการศึกษารายงานวิจัยพบว่า ครูในประเทศจีนมีความเครียดด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในด้านนี้มีสาเหตุมาจากการแข่งขันที่สูงในสายวิชาชีพ ความคาดหวังจากระบบการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนความไม่มั่นคงในโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาในสายอาชีพ นอกจากนี้ ครูบางรายยังรู้สึกว่าการประเมินเพื่อ ความก้าวหน้าไม่ยุติธรรมหรือไม่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ และลดความผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการในอนาคต งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของครูให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

Naring, et al. (2012) ศึกษาเรื่อง "Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers" จากการศึกษารายงานวิจัยพบว่า ครูมีความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความรู้สึกไม่มั่นคงในเส้นทางอาชีพ การขาดโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทของตนภายใต้ระบบการศึกษา นอกจากนี้ การที่ครูต้องเผชิญกับ "emotional labour" หรือภาระทางอารมณ์ในการควบคุมความรู้สึกของตนเองขณะทำงาน เช่น การแสดงออกทางอารมณ์อย่างมืออาชีพแม้ในสถานการณ์ที่กดดัน ก็ยังทำให้ความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพทวีความรุนแรงขึ้น และเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับอาการหมดไฟในการทำงาน (burnout) ดังนั้น การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนทางอารมณ์จาก

ผู้บริหาร และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเป็นระบบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดระดับความเครียดและป้องกันปัญหาหมดไฟในกลุ่มครู

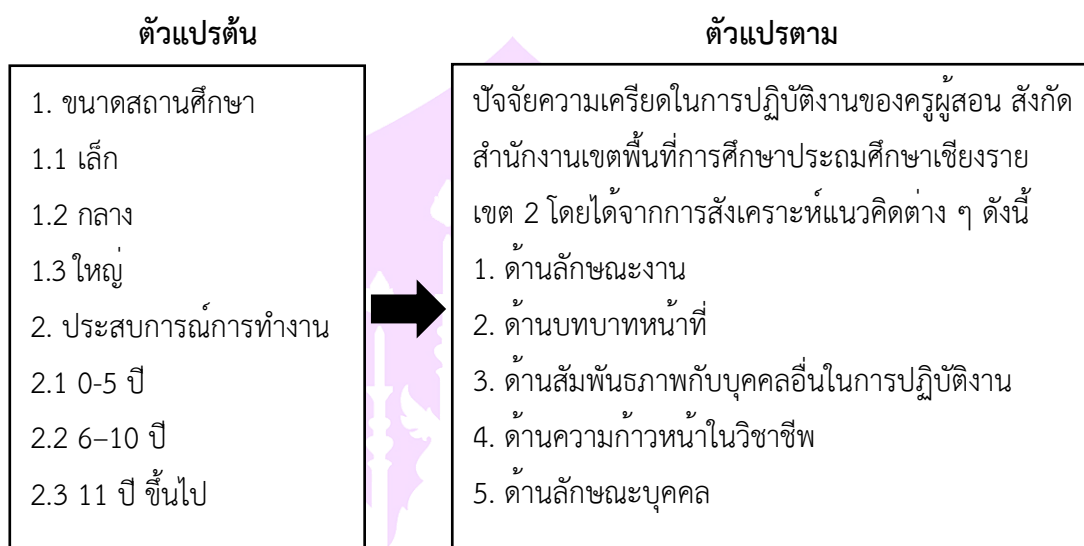
Harmsen, et al. (2019) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของครูในเนเธอร์แลนด์ จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูในประเทศเนเธอร์แลนด์มีความเครียดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านนี้ ได้แก่ การขาดการสื่อสารอย่างเปิดเผย ความไม่ชัดเจนในการมอบหมายงาน และการไม่ได้รับการยอมรับหรือสนับสนุนจากผู้บริหาร นอกจากนี้ ความรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนเองไม่มีคุณค่าในกระบวนการตัดสินใจภายในโรงเรียน รวมถึงความขัดแย้งในที่ทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดสะสมในระยะยาว อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า หากมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การเคารพซึ่งกันและกัน และการมีผู้นำที่เปิดกว้างทางความคิด จะสามารถลดระดับความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

Rodriguez, et al. (2020) ศึกษาความเครียดของครูในโรงเรียนประถมและมัธยมในประเทศสเปน จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียนประถมและมัธยมในประเทศสเปนมีความเครียดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสาเหตุของความเครียดส่วนใหญ่มาจากความขัดแย้งในการทำงาน ความไม่เข้าใจกันระหว่างครู เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน หรือการขาดการสนับสนุนทางอารมณ์และวิชาชีพในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าการแข่งขันภายในองค์กรและความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดในระดับที่ต้องให้ความสำคัญ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังเสนอว่า การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ

Collie, et al. (2022) ศึกษาความเครียดของครูในช่วงการระบาดของ COVID-19 ในประเทศออสเตรเลียจากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ครูในประเทศออสเตรเลียในช่วงการระบาดของ COVID-19 มีความเครียดจากความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งต่างได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนอย่างฉับพลัน ความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากทุกฝ่าย รวมถึงความไม่พร้อมของระบบสนับสนุนในช่วงเริ่มต้นของการปรับตัวสู่การเรียนออนไลน์ ส่งผลให้ครูรู้สึกกดดันและเกิดความเครียดสะสม นอกจากนี้การสื่อสารที่ไม่ต่อเนื่องและความยากลำบากในการรักษาความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานและบรรยากาศโดยรวม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การมีระบบสนับสนุนทางจิตใจ การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่องปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีการสรุปเป็นกรอบแนวคิด ไว้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 140 โรงเรียน จำนวนครู 1,744 คน (ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (โรง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	69	514	92
ขนาดกลาง	65	1,015	184
ขนาดใหญ่	6	215	39
รวม	140	1,744	315

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้น โดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิด และหลักการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบให้ไว้ (Check List) ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียด ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหา มีจำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่
3. ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ด้านลักษณะบุคคล

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดของครูผู้สอน รวมทั้งเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการการสร้างเครื่องมือ โดยจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข

3. สร้างเครื่องมือที่กำหนดตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคูณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.3 นางศิริชนก แปงการिया ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็ญกัฮีทศ็อก) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

7. แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 6 สถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

9. ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

10. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และผู้วิจัยรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 315 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 315 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50

หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุดการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2554 , หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.50 หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.50 หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.50 หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติ หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for Independent Samples)

3.2 การทดลองค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	92	29.21
2. ขนาดกลาง	184	58.41
3. ขนาดใหญ่	39	12.38
รวม	315	100.00
2. ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง		
1. 0 - 5 ปี	118	37.46
2. 5 - 10 ปี	92	29.21
3. 11 ปี ขึ้นไป	105	33.33
รวม	315	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดเล็ก จำนวน 92 โรง คิดเป็นร้อยละ 29.21 ขนาดกลางจำนวน 184 โรง คิดเป็นร้อยละ 58.41 และขนาดใหญ่จำนวน 39 โรง คิดเป็นร้อยละ 12.38 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง พบว่า 0 - 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.46 ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง 5 - 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 และ 11 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านลักษณะบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงาน	2.91	0.57	ปานกลาง	1
2. ด้านบทบาทหน้าที่	2.89	0.49	ปานกลาง	2
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการ ปฏิบัติงาน	2.88	0.54	ปานกลาง	3
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.88	0.53	ปานกลาง	3
5. ด้านลักษณะบุคคล	2.87	0.47	ปานกลาง	4
รวม	2.89	0.28	ปานกลาง	

จากตาราง 4 ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะบุคคล ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.47)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะงาน

รายการ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความ ยากเกินไป	2.89	1.34	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ	3.01	1.48	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับงานที่มีปริมาณงานที่มาก เกินไป	2.92	1.45	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับงานที่ขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานมากเกินไป	2.93	1.44	ปานกลาง	3
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องทำ ในเวลาจำกัด	2.83	1.42	ปานกลาง	6
6. ท่านได้รับงานที่ต้องใช้ความ รับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกกดดัน	2.93	1.43	ปานกลาง	3
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเวลาใน การทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของ งาน	2.82	1.39	ปานกลาง	7
8. ท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จ ทันเวลาที่กำหนด	2.98	1.45	ปานกลาง	2
รวม	2.91	0.57	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.48) รองลงมาคือ ท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.45) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.39)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านบทบาทหน้าที่

รายการ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีงานที่ต้องความรับผิดชอบใน จำนวนมากเกินไป	2.96	1.32	ปานกลาง	2
2. ท่านมีความคลุมเครือและความไม่ ชัดเจนในบทบาทหน้าที่	2.80	1.37	ปานกลาง	6
3. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ขาด ความเป็นธรรม	2.92	1.33	ปานกลาง	3
4. ท่านไม่ได้รับการอธิบายหรือไม่ได้มี ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ	2.83	1.36	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับมอบหมายงาน ไม่ เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบ	2.80	1.30	ปานกลาง	6
6. ท่านได้รับงาน ที่มีความขัดแย้งใน บทบาทและบทบาทหน้าที่	2.92	1.30	ปานกลาง	3
7. ท่านไม่มีโอกาสในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงาน	2.99	1.29	ปานกลาง	1
8. ท่านไม่มีโอกาสในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงาน	2.90	1.33	ปานกลาง	4
รวม	2.90	0.50	ปานกลาง	

จากตาราง 6 ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.29) รองลงมาคือ ท่านมีงานที่ต้องความรับผิดชอบในจำนวนมากเกินไป ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.30)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคล
อื่นในการปฏิบัติงาน

รายการ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านขาดความสัมพันธ์ในการ ปฏิบัติงาน ระหว่างหัวหน้างาน	2.86	1.36	ปานกลาง	5
2. ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.89	1.40	ปานกลาง	3
3. ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน	2.95	1.41	ปานกลาง	1
4. ท่านไม่ได้รับความไว้วางใจและ เชื่อถือในความสามารถ	2.87	1.39	ปานกลาง	4
5. ท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการ ปฏิบัติงาน	2.91	1.46	ปานกลาง	2
6. สถานศึกษาของท่านมีการแก่งแย่ง ชิงดีกัน	2.82	1.42	ปานกลาง	7
7. ท่านขาดการสนับสนุน จาก ผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	2.91	1.47	ปานกลาง	2
8. ท่านมีความแตกต่างในวิธีการ ทำงาน หรือความไม่ลงรอยในเรื่อง ส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงาน	2.84	1.45	ปานกลาง	6
รวม	2.89	0.54	ปานกลาง	

จากตาราง 7 ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.41) รองลงมา คือ ท่านขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.91$,

S.D. = 1.47) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกัน ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.42)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

รายการ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านไม่มีโอกาสการเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน	2.91	1.35	ปานกลาง	3
2. ท่านไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ	2.85	1.40	ปานกลาง	6
3. ท่านไม่ได้รับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนตามที่คาดหวัง	2.81	1.39	ปานกลาง	7
4. ท่านไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	2.90	1.46	ปานกลาง	4
5. ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	2.94	1.47	ปานกลาง	2
6. ท่านได้รับงานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ	2.80	1.44	ปานกลาง	8
7. ท่านมองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน	2.86	1.42	ปานกลาง	5
8. ท่านขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา	3.00	1.40	ปานกลาง	1
รวม	2.89	0.53	ปานกลาง	

จากตาราง 8 ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.40) รองลงมา คือ ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนา

ทักษะใหม่ๆหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.47) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ทำทหายซ้ำซาก จำเจ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.44)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะบุคคล

รายการ	(n = 315)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีความกดดันภายในตนเอง ไม่ว่าจะ เป็น ความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล	2.72	1.30	ปานกลาง	8
2. ท่านมองโลกในแง่ลบ	2.87	1.35	ปานกลาง	3
3. ท่านมีอารมณ์ที่ไม่มั่นคงหรือการมีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงาน	2.86	1.28	ปานกลาง	4
4. ท่านรู้สึกกดดันเมื่อต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้อื่น	2.83	1.31	ปานกลาง	6
5. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากบุคคลอื่น	2.99	1.28	ปานกลาง	2
6. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว	3.02	1.34	ปานกลาง	1
7. ท่านมีความขัดแย้งภายในครอบครัว	2.82	1.30	ปานกลาง	7
8. ท่านมีปัญหาทางสถานะการเงิน	2.84	1.32	ปานกลาง	5
รวม	2.87	0.47	ปานกลาง	

จากตาราง 9 ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านลักษณะบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 1.34) รองลงมา คือ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความกดดันภายในตนเอง ไม่ว่าจะ เป็น ความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 1.30)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

การปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	26.32	2.00	13.16	55.53	0.00
	ภายในกลุ่ม	73.93	312.00	0.24		
	รวม	100.25	314.00			
2. ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	12.19	2.00	6.09	29.74	0.00
	ภายในกลุ่ม	63.90	312.00	0.21		
	รวม	76.09	314.00			
3. ด้านสัมพันธ์ภาพกับ บุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.75	2.00	11.20	44.71	0.00
	ภายในกลุ่ม	72.39	312.00	0.23		
	รวม	93.14	314.00			
4. ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	6.74	2.00	3.38	53.14	0.00
	ภายในกลุ่ม	61.89	312.00	0.21		
	รวม	68.63	314.00			
5. ด้านลักษณะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.74	2.00	3.38	16.99	0.00
	ภายในกลุ่ม	61.89	312.00	0.20		
	รวม	68.63	314.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.54	2.00	5.27	112.41	0.00
	ภายในกลุ่ม	14.63	312.00	0.05		
	รวม	25.18	314.00			

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเซฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		2.85	3.00	2.43
เล็ก	2.85	-	-	-
กลาง	3.00	0.15*	-	-
ใหญ่	2.43	-0.41*	-0.57*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน

ขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.07	2.99	2.15
เล็ก	3.07	-	-	-
กลาง	2.99	-0.07	-	-
ใหญ่	2.15	-0.92*	-0.85*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่

ขนาดของสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		2.93	3.00	2.20
เล็ก	2.93	-	-	-
กลาง	3.00	0.70	-	-
ใหญ่	2.20	-0.73*	-0.80*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน

ขนาดของสถานศึกษา		ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		2.93	3.00	2.20
เล็ก	2.93	-	-	-
กลาง	3.00	0.70	-	-
ใหญ่	2.20	-0.73*	-0.79*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กกับขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ขนาดของสถานศึกษา		ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		2.95	2.99	2.17
เล็ก	2.95	-	-	-
กลาง	2.99	0.04	-	-
ใหญ่	2.17	-0.78*	-0.82*	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กกับขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะบุคคล

ขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะบุคคล	\bar{X}	ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
		2.64	2.96	2.96
เล็ก	2.64	-	-	-
กลาง	2.96	0.32*	-	-
ใหญ่	2.96	0.32*	-0.00	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านลักษณะบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่พบความแตกต่าง

การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2.00	0.34	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	99.56	312.00	0.32		
	รวม	100.25	314.00			
2. ด้านบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2.00	0.73	3.02	0.05
	ภายในกลุ่ม	74.63	312.00	0.24		
	รวม	76.08	314.00			
3. ด้านสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2.00	0.71	2.42	0.09
	ภายในกลุ่ม	91.71	312.00	0.29		
	รวม	93.13	314.00			
4. ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2.00	0.24	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	87.63	312.00	0.28		
	รวม	88.11	314.00			
5. ด้านลักษณะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2.00	0.19	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	68.25	312.00	0.21		
	รวม	68.62	314.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2.00	0.22	2.84	0.06
	ภายในกลุ่ม	24.72	312.00	0.08		
	รวม	25.17	314.00			

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านลักษณะบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านบทบาทหน้าที่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียด
ในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับปัจจัยความเครียดในการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านบทบาทหน้าที่

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านบทบาทหน้าที่	\bar{X}	ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน		
		0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		2.97	2.86	2.82
0-5 ปี	2.97	-	-	-
6-10 ปี	2.86	-0.12	-	-
11 ปีขึ้นไป	2.82	-0.15*	-0.03	-

หมายเหตุ *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านบทบาทหน้าที่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 0-5 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบ
ความแตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. แนวทางการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย จากการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดเล็ก จำนวน 92 โรง คิดเป็นร้อยละ 29.21 ขนาดกลางจำนวน 184 โรง คิดเป็นร้อยละ 58.41 และขนาดใหญ่จำนวน 39 โรง คิดเป็นร้อยละ 12.38 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า 0 - 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.46 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 5 - 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 และ 11 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.53)

1.1 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.48) รองลงมา คือ ท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.39)

1.2 ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.29) รองลงมาคือ ท่านมีงานที่ต้องความรับผิดชอบในจำนวนมากเกินไป ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และท่านได้รับมอบหมายงาน ไม่เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.30)

1.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.41) รองลงมา คือ ท่านขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 1.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกัน ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.42)

1.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.40) รองลงมาคือ ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.47) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับงานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.44)

1.5 ด้านลักษณะบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 1.34) รองลงมา คือ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากบุคคล

อื่น ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.28) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความกดดันภายในตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 1.30)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง สรุปผลดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

1.1 ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็ก กับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.2 ด้านบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็ก กับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

1.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กและขนาด กลางไม่พบความแตกต่าง

1.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

1.5 ด้านลักษณะบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดเล็ก กับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ส่วนขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่พบความแตกต่าง

2. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านลักษณะบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านบทบาทหน้าที่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

2.1 ด้านบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 0 - 5 ปี กับ 11 ปี ขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูสามารถบริหารจัดการความท้าทายในด้านลักษณะงานที่หลากหลาย บทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการจัดการความรู้สึภายในตนเองได้อย่างสมดุล ความเครียดในระดับปานกลางนี้กระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและงาน ครูสามารถบริหารจัดการงานได้ดีขึ้น โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี มิลินทปัญญา และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1" ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง พร ทองใบ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึง ทิศนา แฉมมณี (2562) ศึกษาระดับความเครียดและกลยุทธ์การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษาที่พบว่าความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ อารยา จันต้อย (2560) ศึกษาความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูสามารถปรับตัวกับงานที่มีความท้าทายและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม แม้จะได้รับมอบหมายงานที่มีความยากพอสมควร งานที่ไม่ตรงกับความถนัดทุกด้าน ปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก และขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียดหลายประการ ครูยังสามารถบริหารจัดการและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความท้าทายเหล่านี้กลายเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และความเครียดในระดับพอเหมาะนี้ช่วยให้ครูตื่นตัวและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lazarus & Folkman (1984) ที่อธิบายว่า ความเครียดระดับปานกลางเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินว่าสถานการณ์หรือลักษณะงานนั้นเป็นความท้าทาย (Challenge) มากกว่าที่จะเป็นภัยคุกคาม (Threat) และสามารถเลือกใช้กลยุทธ์การเผชิญปัญหา (Coping Strategies) ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎี Yerkes-Dodson Law ที่อธิบายว่า ความเครียดระดับปานกลางนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด และสอดคล้อง เสาวลักษณ์ ถิ่นแสน และคณะ (2561) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า ความเครียด ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง สมพร สุทัศน์ีย์ (2562) ศึกษาความเครียด

และการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความเครียด ด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ นางลักษณะณ์ วิริยะพงษ์ และกฤษดา ผ่องพิทยา (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาคกลาง พบว่า ความเครียดด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูสามารถบริหารจัดการความรับผิดชอบที่หลากหลายได้อย่างสมดุล ถึงแม้จะมีความรับผิดชอบในปริมาณที่ค่อนข้างมาก ความไม่ชัดเจนบางประการในบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงานที่อาจไม่สมดุลในบางครั้ง และความเข้าใจที่ยังไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบ ครูยังคงสามารถปรับตัวและหาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความท้าทายเหล่านี้ก็กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การจัดลำดับความสำคัญ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้อง วัชรวิ ตรีคุณงาม และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้อง สุภาพร ปรีชาเดช (2562) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1" ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความเครียด ด้านบทบาทและหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง จิรัชญา ทิพรส และเกียรติพงษ์ พันชนะ (2563) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา" ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดด้านบทบาทและหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึง พรทิพย์ ไชยโส และนิตยา ทองไทย (2564) ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช" ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความเครียดด้านบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ บุญมี พันธุ์ไทย (2560) ศึกษาสภาพการทำงานและระดับความเครียดของครู ในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า แม้ครูจะมีภาระงานมาก แต่การที่โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ทำให้ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูสามารถวางแผนและจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ในระดับหนึ่ง แม้อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ยังสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นและหาทางออกร่วมกันได้ นอกจากนี้ ครูมีโอกาสได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส ซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจในบางด้าน ทำให้สามารถแสดงศักยภาพ และพัฒนาทักษะในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้าง

บรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิพากษ์ จันทรวงศ์ และคณะ (2563) ศึกษาความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความเครียดด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อรรพรรณ สุขยานี (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี พบว่า ความเครียดด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึง นวลพรรณ วรรณสุธี (2562) วิจัยเรื่องความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้มนตรี ภูมิพันธ์ และคณะ (2564) ศึกษาความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึง ดาริกา ปิ่นทองพันธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" พบว่า ความเครียดด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง Collie, et al. (2022) ศึกษาความเครียดของครูในช่วงการระบาดของ COVID-19 ในประเทศออสเตรเลีย พบว่า ความเครียดจากความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Rodriguez, et al. (2020) ศึกษาความเครียดของครูในโรงเรียนประถมและมัธยมในประเทศสเปน พบว่า ความเครียดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ Harmsen, et al. (2019) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของครูในเนเธอร์แลนด์ พบว่า ความเครียดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูยังมีโอกาสเติบโตและพัฒนาตนเองในสายงาน แม้ว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งอาจต้องใช้เวลาและเงื่อนไขที่กำหนด แต่ครูยังสามารถสร้างโอกาสผ่านการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในบางด้าน ซึ่งช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูจะสามารถสร้างความมั่นคงในวิชาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติมา นิยมศิลป์ และปิยพงษ์ สุขเมตติกุล (2564) ได้ศึกษาระดับความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ศันสนะพงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง รวมไปถึง จันท์เพ็ญ กิตติวรวะ (2561) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในยุคการศึกษา 4.0" พบว่าความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ วรรณวิสา แยมเกษร (2562) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง Liu & Onwuegbuzie (2012) ศึกษาเรื่อง "Chinese teachers' work stress and their turnover intention" พบว่า ครูมีความเครียดด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง Naring, et al. (2012) ศึกษาเรื่อง "Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers" พบว่าครูมีความเครียดด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านลักษณะบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูสามารถจัดการกับความกดดันภายในตนเองได้ในระดับหนึ่ง แม้อาจมีความวิตกกังวลหรือเผชิญกับความคาดหวังจากผู้อื่น แต่ยังสามารถปรับตัวและหาวิธีรับมือได้อย่างเหมาะสม ครูมีแนวคิดเชิงบวกในบางสถานการณ์ และสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ การได้รับกำลังใจและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และการมองโลกในแง่ดีจะช่วยให้ครูสามารถรักษาสมดุลทางจิตใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร ไชยแสง และธรินธร นามวรรณ (2565) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1" พบว่า ความเครียดด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง นงลักษณ์ เรือนทอง และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" พบว่า ความเครียดด้านลักษณะบุคคลของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ปนัดดา หมอยาดี และจันท์ชลิ มาพุทธ (2561) ศึกษาเรื่อง "การจัดการความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1" พบว่า ความเครียดของครูด้านลักษณะบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และความคาดหวังต่อตนเอง Kyriacou & Sutcliffe (2011) ศึกษาเรื่อง "Teacher stress and personality traits" พบว่า ความเครียดด้านลักษณะบุคคลของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับระดับความเครียด Kokkinos (2007) ศึกษาเรื่อง "Job stressors, personality and burnout in primary school teachers" พบว่า ครูมีความเครียดด้านลักษณะบุคคลในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านความมุ่งมั่นและความคาดหวังต่อตนเอง

2. จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันส่งผลให้ครูมีความเครียดแตกต่างกันเนื่องจากความไม่เท่าเทียมของทรัพยากรและงบประมาณ ภาระงานที่มากน้อยต่างกัน ความแตกต่างของโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนที่ไม่เท่ากัน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี ปราบริปู (2562) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดจากการขาดแคลนทรัพยากร ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความเครียดจากภาระงานและความคาดหวังที่สูง และสอดคล้องกับ สิริวรรณ เดชวิถิ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง "ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" พบว่า ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของครู โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดด้านการขาดแคลนบุคลากร และการรับผิดชอบงานหลายด้าน ขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดจากการจัดการชั้นเรียน และงานธุรการ และยังสอดคล้องกับ วัชรพล ภิรมย์รักษ์ (2561) ศึกษาเรื่อง "สาเหตุความเครียดและการเผชิญความเครียดของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดต่างกันมีสาเหตุของความเครียดที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กเผชิญกับความเครียดจากการขาดแคลนอัตรากำลัง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดจากการทำงานภายใต้แรงกดดันสูง สุกัญญา บุญเต็ม (2564) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ" พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความเครียดสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในบางมิติ รวมถึง ศิริพร พยอมแย้ม และปรีชา วิหคโต (2560) วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและองค์การกับความเครียดในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา" พบว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของครู โดยครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก แต่สามารถบริหารจัดการเวลาและปรับตัวให้เหมาะสมกับปริมาณงานได้ แม้ว่าบางครั้งอาจต้องทำงานภายใต้เวลาที่จำกัด แต่ยังสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เสร็จตามกำหนด โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีภาระงานเฉพาะด้านมากขึ้น ส่งผลให้ครูต้องรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนและต้องการความแม่นยำ อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ พุทธิษชาติ (2566) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเครียดของครู พบว่าความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านสภาพการทำงานการจัดเตรียมแผนการสอน การประเมินผลนักเรียน

2.1.2 ด้านบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าบางครั้งอาจไม่ได้มีโอกาสตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นมากนัก แต่ยังสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน แต่ครูอาจรู้สึกว่ขอบเขตหน้าที่ของตนถูกกำหนดไว้มากกว่า อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ เหลืองธานี และคณะ (2561) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ด้านสภาพการทำงานและสภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างใกล้ชิด แม้อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ยังสามารถหาทางออกร่วมกันได้ โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้มีความหลากหลายในแนวทางการทำงาน แต่ยังสามารถพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมได้ การสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาความร่วมมือที่ดีขึ้น ด้วยการสื่อสารที่เปิดกว้างและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา วงศ์อารีย์ (2562) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความเครียดในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แม้งานอาจซ้ำซาก แต่ยังสามารถหาแนวทางปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีโครงสร้างที่ซับซ้อน ทำให้โอกาสเติบโตในสายงานมีข้อจำกัดมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ การเปิดโอกาสให้ครูได้รับการอบรมและมีส่วนร่วมในงานที่ท้าทายมากขึ้น จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านลักษณะบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูแต่ละคนมีพฤติกรรมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและความสมดุลในชีวิต อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูบางคนอาจเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพครอบครัว หรือสถานะการเงิน แต่การมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนสามารถช่วยลดความตึงเครียดลงได้ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีแนวทางช่วยเหลือที่เป็นระบบมากขึ้น ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กสามารถดูแลครูได้อย่างใกล้ชิด การสร้างความเข้าใจและให้โอกาสในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาของ นันทวัน นิลจินดา (2561) เกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ลักษณะบุคคลมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง

2.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความเครียดไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปริมาณงาน ความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากอาจมีทักษะการจัดการที่ดีขึ้น แต่ก็มักได้รับภาระงานที่มากขึ้นด้วย ปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายและทรัพยากรที่จำกัด ส่งผลกระทบต่อครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์เท่าใด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุลักษณ์ พรหมมา และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1" พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ พรนภา บรรจงกาลกุล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความเครียดและ

การจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1" ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความเครียดโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วัลลภา อยู่ทอง (2565) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกั นมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู เพื่อลดความกดดันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน และสร้างทีมเวิร์กที่เข้มแข็ง
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู เช่น การอบรม สัมมนา หรือโอกาสในการศึกษาต่อ
5. ด้านลักษณะบุคคล ผู้บริหารควรดูแลและสนับสนุนให้ครูมีสุขภาพที่ดี เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หรือให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการสุขภาพ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรใช้ทั้งการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย และสามารถวิเคราะห์ได้อย่างลึกซึ้ง การสัมภาษณ์ครูหรือการใช้กรณีศึกษาจะช่วยให้เข้าใจปัญหาความเครียดในมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยความเครียดจากมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนหรือการจัดการที่เหมาะสมในการช่วยเหลือครูในการลดความเครียด

บรรณานุกรม

- กณิศา จิตต์สุภาพวรรณ. (2563). *ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- กรมสุขภาพจิต. (2541). *คู่มือคลายเครียด*. กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต. (2555). *คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). *แนวทางการดูแลสุขภาพจิตในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข.
- กัญญาพร ลอยจิว, วิชญาดา ทองเคิ่ง, ศุภชัย ณ ภิบาล และประเสริฐ ประสมรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของครูผู้ดูแลเด็กพิเศษในศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาที่ 10. *วารสารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น*, 2(1), 91-105. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/jkkpho/article/view/245227>
- กัลยา วินิชย์บัญชา. (2561). *การจัดการความเครียดในองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิน จินตนาปรามโทย์ และพรชัย สิทธิศรีณกุล. (2562). สรีรวิทยาความเครียดจากการทำงาน และการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญความเครียดในอาชีพแพทย์. *วารสารการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 26(2), 112-123. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmhs/article/view/211885>
- คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล. (2566). การจัดการความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารจิตวิทยา*, 15(2), 67-82. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JPsychol>
- คันธารัตน์ พรรณโรจน์. (2559). *ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ประกอบวิชาชีพ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เครือมาศ ชาวไร่เงิน, เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ และชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2564). การรับรู้ภาวะสุขภาพและความเครียดที่พยากรณ์การจัดการความเครียด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 10(1), 179-194. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsudru/issue/view/17040>

- จักรพันธ์ เจริญผล. (2546). *ความเครียดและวิธีลดความเครียดของนักศึกษามหาวิทยาลัย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- จันทร์เพ็ญ กิตติวณิช. (2561). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 36(2), 112-123. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/view/11541>
- จารุลักษณ์ พรหมมา, อรรถพล อนันตวรสกุล และพันธศักดิ์ พลสารมย์. (2563). ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 15(1), 13-25. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35317>
- จิรนุช จิตตราทร. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(2), 45-58. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas>
- จิรัชญา ทิพรส และเกียรติพงษ์ พันชนะ. (2563). ความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 31(2), 67-79. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal>
- จิรัฐ จิตอรโถทัย. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพในการทำงาน. *วารสารจิตวิทยาคลินิกไทย*, 53(1), 25-36. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/tci-thaijclinicpsy>
- จุฑามาศ เหลืองธานี, และคณะ. (2561). สภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 14(2), 45-60. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/download/147791/108801>
- ฉวีวรรณ สัตยธรรม. (2556). *สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช*. โรงพิมพ์ธนาเพรส.
- ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง. (2556). *การจัดการความเครียดในชีวิตประจำวัน*. แสงดาว.
- ฐิติมา นิยมศิลป์ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของโควิด-19. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 39(3), 175-189. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์. (2560). การศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 35(3), 61-72. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง. (2566). ความเครียดและการจัดการความเครียดของผู้ปกครองเด็กพิเศษ. *วารสารจิตวิทยา*, 15(1), 30-45. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JPsychol>

- ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนานา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 8(2), 78-89. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr>
- ดอน รูปสม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสารคาม].
- ดาริกา ปิ่นทองพันธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(3), 219-227. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN>
- ดาริณี สมานจิตร และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. (2567). กรณศึกษาความไวต่อความเครียด และวิธีการจัดการความเครียดของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษห้องเรียนคู่ขนานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, .9(2), 645-658. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/274451>
- ติมา ศิริไชย. (2564). *การจัดการความเครียดด้วยกิจกรรมนันทนาการ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แคมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 22). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรนธ นามวรรณ. (2565). ความเครียดและการจัดการความเครียดของผู้สูงอายุในชุมชนเมือง. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 40(1), 95-107. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- ธัญพร วิศรียา. (2566). ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารจิตวิทยาคลินิกไทย*, 54(1), 112-125. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/tci-thaijclinicpsy>
- ธรรรัตน์ ชื่นทอง. (2542). *ความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- นงลักษณ์ เรือนทอง และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(3), 85-97. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/issue/archive>

- นงลักษณ์ วิริยะพงษ์ และกฤษดา ผ่องพิทยา. (2563). ความเครียดและการจัดการความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 38(1), 82-95. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- นวลพรรณ วรรณสุธี. (2562). *การจัดการความเครียดด้วยเทคนิคการผ่อนคลาย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทวัน นิลจินดา. (2561). การจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพตนเองของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 36(1), 45-57. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- นาดยา สุวรรณจันทร์. (2560). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 4]. ติพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 14). สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบญจวรรณ วงศ์ปราชญ์. (2561). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคอัลไซเมอร์. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 36(4), 82-94. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- ปภาลักษณ์ โสมเผ่า. (2565). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 4]. ติพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปนัดดา หมอยาดี และจันทร์ชลี มาพุทธ. (2561). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 14(1), 124-135. https://edu.buu.ac.th/vesd/vesd_journal.html
- ปราณี ปราบริปู. (2562). ความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 33(3), 140-156. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/phn>
- ปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 40(156), 30-45. <http://www.jba.tbs.tu.ac.th/index.php?page=Article-List>

- ปวีตรา ลากละมุล. (2557). *ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- พร ทองใบ. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ ไชยโส และนิตยา ทองไทย. (2564). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ปกครองเด็กออทิสติก. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 35(2), 116-130. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JPNMH>
- พรนภา บรรจงกาลกุล. (2564). การศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(35), 67-80. <https://jeal.snru.ac.th/>
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พาทีนธิดา ทมโยธา, กรวรรณ โหม่งพุ่ม และชนิตา พิมพ์ศรี. (2567). การพัฒนาแอปพลิเคชันการจัดการความเครียดสำหรับครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 18(4), 39-54. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JOEMSU/issue/view/324>
- พิมพ์ชนก คັນสนะพงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 38(3), 224-237. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- ภาณุมาศ พลกษชาติ. (2566). *การศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเครียดของครู*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา].
- มณฑา ลี้มทองกุล. (2562). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาแพทย์. *วารสารการศึกษาแพทยศาสตร์*, 33(1), 56-68. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmhs>
- มุกิตา ทองกระสัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรลดความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

- เยาวลักษณ์ ถึงสวัสดิ์. (2556). *จิตวิทยาการจัดการความเครียด*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. อักษรเจริญพัฒน์.
 วรรณวิสา แยมเกษร. (2562). ความเครียดและสุขภาพจิตของคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 27(2), 135-149. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht>
- วัชรพล ภิรมย์รักษ์. (2561). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักกีฬามหาวิทยาลัย. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ*, 19(2), 88-101. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/spsc_journal
- วัชร ตรีกุลงาม และคณะ. (2561). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 28(2), 86-98. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tnaph>
- วัลลภา อยู่ทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 33(1), 94-108. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu>
- วิกานดา รัตนพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 12(1), 85-106. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/AJPP>
- วิศรุต มากกลาง. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคาร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 46(177), 56-72. <http://www.jba.tbs.tu.ac.th/>
- วารุณี มีมุงบุญ. (2562). ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 35(1), 31-44.
http://www.bcn.ac.th/web/2011/BCN_Jurnal/index.php?ch=3
- เวณุกา ทัดนภักดี และคณะ. (2566). การศึกษาความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้ป่วยระยะท้าย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 41(2), 118-132. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- วารุณี มีลินทปัญญา และคณะ. (2565). ความเครียดและการจัดการความเครียดของผู้ป่วยโรคเบาหวาน. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 40(1), 78-90. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnat-ned>
- ศิริพร พยอมแยม และปรีชา วิหคโต. (2560). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษามหาวิทยาลัย. *วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ*, 10(2), 62-75.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/rise>

- สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา. (2552). *คู่มือการบริการก่อนตรวจและระหว่างรอตรวจตามมาตรฐานงานบริการผู้ป่วยนอกสถานบริการจิตเวช ระดับตติยภูมิ สำหรับพยาบาล*. สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา.
- สมพร ไชยแสง และธรินธร นามวรรณ. (2565). ความเครียดและการจัดการความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 40(2), 122-134. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- สมพร สุทัศน์ย์. (2562). *การจัดการความเครียด: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา ลิธรรมมา. (2554). *ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- สิริวรรณ เดชวิถิ และคณะ. (2563). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 38(4), 78-91. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- สุกัญญา บุญเดิม. (2564). ความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตในวัยทำงาน. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 29(1), 56-69. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht>
- สุดสบาย จุลกัทัพพะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 37(1), 45-57. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- สุนิสา วงศ์อารีย์. (2562). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. <https://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/21SDDG0z590zMzSu0hMW.pdf>
- สุพิชา สรงประเสริฐ. (2564). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สุภาพร ปรีชาเดช. (2562). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 8(2), 118-129. <https://www.journals.apheit.org/>
- สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2562). *ความเครียดและการจัดการความเครียดในองค์กร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรเชษฐ สุวรรณมาลี. (2564). ปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561). แนวทางการจัดการความเครียดและสุขภาพจิตในชุมชน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสาวลักษณ์ ถิ่นแสน และคณะ. (2561). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาล ระหว่างการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์, 36(3), 175-187. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- หงส์ศิริ กิโยติลภชัย, อรุณวรรณ กัมภูสิริพงษ์, มยุรี สวัสดิ์เมือง และทัศนีย์ จันทร์ภาส. (2558). การจัดการความเครียดสำหรับผู้ป่วยโรคเรื้อรัง. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรนิชา ชื่นจิตร. (2560). การจัดการความเครียดด้วยตนเอง: หลักการและเทคนิค. สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร์.
- อรรถกฤษ ผ่องคณะ. (2560). แนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐเสถียร ในพระราชูปถัมภ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อรุณวรรณ สุขยานี. (2561). ความเครียดและคุณภาพชีวิตของผู้ดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, 29(2), 55-67. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/pnc>
- อ้อยทิพย์ บัวจันทร์. (2563). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาลในยุคดิจิทัล. วารสารพยาบาลศาสตร์, 38(2), 112-125. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ns/issue/archive>
- อังสนันท์ อินทรกำแหง. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- อรุณ รักธรรม. (2552). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารยา จันต้อย. (2560). สาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อรุณ รักธรรม. (2552). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2022). School principals' workplace well-being: A multinational examination of the role of their job resources and demands. *Journal of Educational Administration*, 60(1), 58-76.
<https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0957-8234/vol/60/iss/1>
- Cooper, C. L., Dewe, P. I., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress*. Sage.
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2019). The longitudinal effects of induction on beginning teachers' stress. *British Journal of Educational Psychology*, 89(2), 259-287.
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/journal/20448279>
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/journal/20448279>
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (2011). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/journal/20448279>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1850025>
- Moustaka, E., & Constantinidis, T. C. (2010). Sources and effects of work-related stress in nursing. *Health Science Journal*, 4(4), 210-216. <https://www.hsj.gr/>
- Naring, G., Briet, M., & Brouwers, A. (2012). Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 26(4), 373-389.
<https://www.tandfonline.com/journals/twst20>

Rodriguez, S., Nunez, J. C., Valle, A., Freire, C., Ferradas, M., & Rodríguez-Llorente, C. (2020). Relationship between students' prior academic achievement and homework behavioral engagement: The mediating/moderating role of learning motivation. *Frontiers in Psychology*, 11, 553.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ชื่อ นางศิริชนก แปงการिया
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็ญคีรีหิรัญ) ตำบลลาวา
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)
เรื่อง การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระตามความเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านลักษณะงาน						
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากเกินไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านได้รับงานที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านได้รับงานที่ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มากเกินไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องทำในเวลา ที่จำกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านได้รับงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกกดดัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเวลาในการ ทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่ กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านบทบาทหน้าที่						
9. ท่านมีงานที่ต้องความรับผิดชอบในจำนวน มากเกินไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านมีความคลุมเครือและความไม่ชัดเจน ในบทบาทหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
11. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ขาดความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ท่านไม่ได้รับการอธิบายหรือไม่มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. ท่านได้รับมอบหมายงาน ไม่เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. ท่านได้รับงาน ที่มีความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ท่านไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16. ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน						
17. ท่านขาดความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้างาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20. ท่านไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. ท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. สถานศึกษาของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. ท่านขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
24. ท่านมีความแตกต่างในวิธีการทำงาน หรือ ความไม่ลงรอยในเรื่องส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
25. ท่านไม่มีโอกาสการเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26. ท่านไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27. ท่านไม่ได้รับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. ท่านไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. ท่านได้รับงานงานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31. ท่านมองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32. ท่านขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะบุคคล						
33. ท่านมีความกดดันภายในตนเอง ไม่ว่าจะเป็น ความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34. ท่านมองโลกในแง่ลบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35. ท่านมีอารมณ์ที่ไม่มั่นคงหรือการมีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36. ท่านรู้สึกกดดันเมื่อต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
37. ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39. ท่านมีความขัดแย้งภายในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40. ท่านมีปัญหาทางสถานะการเงิน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ
 3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยใช้
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญใจ พรหมนอก

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

- () 1- 5 ปี
 () 6 – 10 ปี
 () 11 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดสถานศึกษา

- () เล็ก
 () กลาง
 () ใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ท่านวิตกกังวลเมื่องานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการปฏิบัติ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนวิตกกังวลเมื่องานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด มีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากเกินไป					
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
3	ท่านได้รับงานที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป					
4	ท่านได้รับงานที่ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้					
6	ท่านได้รับงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกกดดัน					
7	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน					
8	ท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
ด้านบทบาทหน้าที่						
9	ท่านมีงานที่ต้องความรับผิดชอบในจำนวนมากเกินไป					
10	ท่านมีความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่					
11	ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ขาดความเป็นธรรม					
12	ท่านไม่ได้รับการอธิบายหรือไม่ได้มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ					
13	ท่านได้รับมอบหมายงานไม่เหมาะสม ถูกเอารัดเอาเปรียบ					
14	ท่านได้รับงาน ที่มีความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่					
15	ท่านไม่มีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
16	ท่านไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน						
17	ท่านมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา					
18	ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ					
21	ท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน					
22	สถานศึกษาของท่านมีการแก่งแย่งชิงดีกัน					
23	ท่านขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
24	ท่านมีความแตกต่างในวิธีการทำงาน หรือความไม่ลงรอยในเรื่องส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
25	ท่านไม่มีโอกาสการเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน					
26	ท่านไม่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ					
27	ท่านไม่ได้รับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนตามที่คาดหวัง					
28	ท่านไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
29	ท่านไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
30	ท่านได้รับงานงานที่มีลักษณะเดิม ๆ และไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ					
31	ท่านมองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน					
32	ท่านขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะบุคคล						
33	ท่านมีความกดดันภายในตนเองไม่ว่าจะเป็น ความรู้สึก ความคิด และเจตคติ ความวิตกกังวล					
34	ท่านมองโลกในแง่ลบ					

ข้อ	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	ท่านมีอารมณ์ที่ไม่มั่นคงหรือการมีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงาน					
36	ท่านรู้สึกกดดันเมื่อต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้อื่น					
37	พฤติกรรมในการทำงานของท่าน ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
38	ท่านมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือมีโรคประจำตัว					
39	ท่านมีความขัดแย้งภายในครอบครัว					
40	ท่านมีปัญหาทางสถานะการเงิน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 315 คน

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	บ้านห้วยหินลาดใน	4	1
	บ้านดงป่าसानใหม่เจริญ	7	1
	บ้านสัน	7	1
	บ้านป่าสัก	7	1
	บ้านป่าจัน	8	1
	บ้านสันมะเค็ดสันซีเหล็กหัวฝาย พัฒนา	6	1
	เวียงกาหลงวิทยา	11	2
	บ้านป่าตึง (วปป.)	7	1
	บ้านลึงกา	8	1
	บ้านห้วยมวง	11	2
	บ้านเมืองน้อย (นิมมานเหมินทา นุสรณ์)	8	1
	บ้านห้วยโป่ง	7	1
	ปางมะกาดวิทยา	13	2
	บ้านทุ่งยาว	6	1
	บ้านขุนลาว	3	1
	บ้านป่าแจะ อำเภอเวียงป่าเป้า	7	1
	บ้านห้วยหมอเตา	12	2
	ชุมชนบ้านป่าตึงงาม (ครูบาริษาชาติ อริยจิตโต อุปถัมภ์)	8	1
	บ้านปางหก	3	1
	บ้านปางหลวง	5	1
	บ้านแม่ตาแมว	4	1
	บ้านป่าถ่อน (วิทยาสัมฤทธิ์)	9	2
	บ้านป่าเมียงแม่พริก	3	1

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านปางอ้อย	3	1
	บ้านแม่ตาซ่าง	10	2
	บ้านป่าบงท้าวแก่นจันทน์	9	2
	บ้านหัวฝาย	10	2
	บ้านโป่งปูเฟื่อง	5	1
	บ้านหนองผำ	9	2
	บ้านสันติวัน	6	1
	บ้านหนองบัว	6	1
	ริมวัง ๒	3	1
	บ้านป่าसान	3	1
	ริมวัง ๑	4	1
	บ้านปางเกาะทราย	1	0
	บ้านเหมืองง่า	7	1
	บ้านม่วงคำ	10	2
	ทานตะวันวิทยา (ห้วยบง-ดงเจริญ)	14	3
	อนุบาลพาน (ปากควาวมิตรภาพที่ ๖๘)	8	1
	บ้านป่าแดงงาม	11	2
	บ้านแม่ออนอก	10	2
	บ้านสันตんどู	9	2
	บ้านสี่บสอง	8	1
	โป่งทะเลลายใหม่เจริญ	2	1
	เวียงท้าววิทยา	17	3
	บ้านเจริญเมือง	4	1
	บ้านถ้ำ	9	2
	เจริญเมืองวิทยา	6	1
	บ้านป่าตึง (พาน)	2	0
	บ้านมังกาล่า	11	2
	บ้านแม่โหมงเฝ้า	6	1

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านปางกิว (ศุภสิทธิ์มหาคุณ)	8	1
	บ้านขุนสรวย	7	1
	บ้านปางมะขามป้อม	4	1
	บ้านสันสาลี	7	1
	บ้านหนองยาว	11	2
	บ้านผาแดงหลวง	5	1
	บ้านห้วยกลา	6	1
	อนุบาลจอมหมอกแก้ว	12	2
	ชุมชนบ้านปากอ่ดำ	13	2
	บ้านผาบ่อง (คุรุราษฎร์สามัคคี)	8	1
	บัวสลีวิทยา	11	2
	บ้านต๋นยาง	5	1
	บ้านห้วยसानพลับพลา	9	2
	บ้านหนองเกาห้อง	6	1
	บ้านท่ามะโอ	7	1
	บ้านดงมะตะ	7	1
	บ้านสักพัฒนา	13	2
	บ้านแม่พุง	8	1
ขนาดกลาง	บ้านทุ่งมาน	15	3
	บ้านโป่งเทวี	19	3
	บ้านฮ้างต้า	12	2
	ปางจิววิทยา	15	3
	ไทยรัฐวิทยา 32 (บ้านสาขันทอม)	15	3
	บ้านโฮ้ง	15	3
	อนุบาลแม่ชะจาน	17	3
	โป่งน้ำร้อนวิทยา	14	3
	บ้านปางอ้ายห้วยชมพู	15	3
	เจดีย์หลวงพิทยา	19	3
	บ้านร่องบง	11	2

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ท่ากอพลับพลาพิทยา	19	3
	บ้านแม่ฝักทะเล	17	3
	บ้านแม่ต๋ำ	19	3
	บ้านดินดำ	9	2
	ชุมชนบ้านสันจำปา	28	5
	ศรีถ้อยสุนทรราชภัฏวิทยา	13	2
	บ้านแม่พริก (เมืองยศพิทยานุกุล)	9	2
	บ้านใหม่แม้อย่างมีน	11	2
	เวียงผาวิทยา	28	5
	บ้านห้วยเฮี้ย	11	2
	บ้านห้วยสะลักวิทยา	13	2
	บ้านดอนสลี	12	2
	ชุมชนบ้านโป่ง	15	3
	บ้านป่าแดด (เวทยาสมิทธิ)	24	4
	บ้านสันกลาง (ราชภัฏพัฒนา)	12	2
	บ้านห้วยมะแกง	9	2
	บ้านห้วยหญ้าไซ	25	5
	บ้านฝั่งต้น	16	3
	ป่าแกง (อินทรราชภัฏอุปลักษณ์)	17	3
	บ้านกล้วย	11	2
	แม่่อปราชารัฐ	13	2
	ป่าแดงวิทยา	18	3
	บ้านใหม่ท่าต้นเกียง	18	3
	บ้านโป่งแดง	14	3
	บ้านป่าตอก	12	2
	บ้านป่าบง	17	3
	ธารทองวิทยา (ป่ารวก)	16	3
	ร่องธารวิทยา	17	3
	สันกลางวิทยา	16	3

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	โป่งกลางน้ำประชาสรรค์	24	4
	ดอยเวียงวิทยา	8	1
	บ้านเลาลี	11	2
	ชุมชนบ้านกู่ (ป่าเป้าประชานุเคราะห์)	13	2
	บ้านเด่นศาลา	16	3
	แม่ตะละวิทยา	15	3
	บ้านโป่งเหนือ	15	3
	บ้านแม่ปุ่นหลวง	18	3
	ดอยเวียงผาพิทยา	18	3
	บ้านโป่งนก	18	3
	ทุ่งหาราษฎร์สามัคคีวิทยา	14	3
	บ้านทุ่งพร้าว (เพ็ญเกียรติค้อก)	17	3
	บ้านห้วยน้ำเย็น	17	3
	บ้านห้วยไคร	21	4
	บ้านห้วยมะขาง	17	3
	บ้านแสนเจริญ	10	2
	ห้วยसानยาววิทยา	17	3
	โป่งแพรววิทยา	16	3
	อนุบาลแม่ลาว	12	2
	บ้านโป่งมอญ	15	3
	บ้านวังวิทยา	21	4
	บ้านโป่ง	10	2
	ศรีโพธิ์เงินวิทยา	15	3
	ป่าแ่งวิทยา	16	3
	โรงช้างวิทยา	15	3
ขนาดใหญ่	ห้วยน้ำขุ่นวิทยา	39	7
	อนุบาลแม่สรวย	33	6
	พานพสกสวัสดี	39	7

ขนาดสถานศึกษา	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บ้านวารี	30	5
	อนุบาลเวียงป่าเป้า	37	7
	ชุมชนดอยช้าง	37	7
รวม	140 โรงเรียน	1744	315



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ขวัญใจ พรมนอก
วัน เดือน ปี เกิด	6 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	19 หมู่ 4 ตำบลผาสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000
ผลงานตีพิมพ์	ขวัญใจ พรมนอก และณัฐวุฒิ สัพโส. (2568). การศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัดหนองนกกต, 3(4), อยู่ระหว่างการเผยแพร่. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/jswn

