

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียด เป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองสิ่งที่มีมากระตุ้นของชีวิตคนเรา เนื่องจากการดำเนินชีวิตต้องตกอยู่ภายใต้แรงกดดัน บีบคั้น และต้องพยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอดยิ่งขึ้น ในปี 2548 เป็นปีที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน หรือองค์การใด ๆ ก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต ที่เปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับความกดดันทางด้านภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบทำให้คนในองค์การต้องเผชิญกับความเครียด ความไม่สบายใจ ต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด โดยต้องทำงานมากขึ้นในเวลาที่น้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากองค์การ หรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมมีเป้าหมายสูงสุดที่จะทำให้กิจการขององค์การนั้น ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีความเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่นมั่นคง กระบวนการที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ก็คือ การบริหาร โดยจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม ปัญหา โอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2542, หน้า 11) การทำงานใด ๆ ก็ตามยากที่จะหลีกเลี่ยงไปจากความเครียดซึ่งจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยตามสถานการณ์ การทำงานทำให้เกิดความเครียดก็เพราะจะต้องไปเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นเรื่องธรรมชาติของการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริหาร ก่อให้เกิดความเครียดสูงมาก (เสนาะ ดิยาวี, 2544, หน้า 236) ซึ่งในสถานการณ์เดียวกันจะก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบุคคลและสถานการณ์นั้น และขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคล ความสามารถในการทนต่อความเครียด ประสบการณ์ในอดีต ความเชื่อ ทศนคติ วุฒิภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล (แจ่มซ้อย สุนทรประเสริฐ, 2545, หน้า 1) ดังนั้น วิธีการบริหารความเครียดเป็นสิ่งมีคุณค่าสำหรับผู้บริหารมาก เพราะความเครียดมีผลต่อการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรเข้าใจอิทธิพลของความเครียดที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน และควรศึกษาหาวิธีในการช่วยให้พนักงานคลายความเครียดลง โดยรู้ว่าพนักงานมีความเครียดในระดับใด ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและผลการทำงานของพนักงาน จะพบว่าหากมีความเครียดสูงพนักงานจะมีผลการทำงานต่ำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546, หน้า 242) การรู้จักสาเหตุของความเครียดจะทำให้แก้ปัญหาอันเกิดจากความเครียดได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร นอกจากจะทำให้แก้ปัญหาของตนเองได้ ยังต้องแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (เสนาะ ดิยาวี, 2544, หน้า 236) ความเครียด

เกิดได้จากหลายสาเหตุ ได้แก่ ปัญหาครอบครัว ความเครียดจากการเดินทาง ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ การงานและการเงิน และสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดของบุคลากรในองค์กร คือ ความเครียดในการทำงาน (จักรพันธ์ุ เจริญผล, 2546)

ความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษ ความเครียดที่เป็นโทษนั้น เป็นความเครียดชนิดที่เกินความจำเป็นแทนที่จะเป็นประโยชน์ จึงกลับเป็นอุปสรรค และอันตรายต่อชีวิต (ฉวีวรรณ สุตรบุตร, 2541, หน้า 74) ดังที่ วิจิต คณิงสุขเกษม (2544) กล่าวว่า ความเครียดเป็นเรื่องของร่างกายและจิตใจ ที่เกิดการตื่นตัวเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา การคิด และการประเมินสถานการณ์ของแต่ละคน ถ้ารับมือได้ไหวก็จะไม่เครียดมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2544) กล่าวว่า ความเครียดทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบของร่างกาย เช่น ความวิตกกังวล นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร มีอาการผิดปกติของหัวใจ และการไหลเวียนของโลหิต นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อจิตใจ เกิดอารมณ์หงุดหงิด คับข้องใจ

แสงเดือน โอทาน (2546) กล่าวว่า เมื่อความเครียดมีผลต่อร่างกายและจิตใจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าจึงจะเป็นคนที่สามารถดำเนินชีวิตอยู่หรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ลาซารัส และ โฟล์คแมน (Lazarus & Folkman, 1984) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการกับความเครียด (Stress Coping) ว่าเป็นความสามารถและพฤติกรรมที่มีผลต่อการเพิ่มและลดพฤติกรรมที่มีมาจาก สถานการณ์ ของความไม่สบายใจที่เป็นผลมาจากมีความขัดแย้ง ความคับข้องใจ หรือต้องเผชิญกับประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกหวาดหวั่นไม่แน่ใจ เทคนิคทางจิตวิทยาก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารความเครียด เช่น การจินตภาพ การรวบรวมสมาธิ การสร้างความมั่นใจ การพูดกับตัวเอง การตั้งเป้าหมาย (Crocker & Graham, 1995; Gould, Eklund & Jackson, 1993; Gould, Finch, & Jackson, 1993; Park, 2000)

ความเครียดมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (ณัฐนิชย์ สวัสดิ์มงคล, 2547) การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเครียดอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ จากแนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1991, p. 547) พบว่า ความเครียดของผู้บริหารเป็นผลมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม สิ่งเหล่านี้จะมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไป อาจจะส่งผลไปในทางที่ดีหรือในทางตรงกันข้ามก็ได้ แล้วแต่ว่าระดับของความเครียด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารและองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความเครียดถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กร และมีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ทุกขนาด และทุกระดับ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2542, หน้า

62) นอกจากนั้นก็ยังเห็นสอดคล้องกับ บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, pp. 230-231) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

บทบาทการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มากเกินไป น้อยเกินไปทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ข้องจำกัดในการปฏิบัติงานและการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งขอบเขต ของงาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องล้วนแต่ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความเครียด ได้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน องค์กร อันได้แก่ การไกล่เกลี่ยสภาพความรู้สึกนึกคิดของครูอาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง นักเรียน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ยังเป็นบทบาทที่ทำให้เกิดความกดดันในตัวผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้นได้ก็จะทำให้เกิดความอึดอัดใจ และทำให้เกิด ความเครียดได้ (ณัฐฉิษฐ์ สวัสดิมงคล, 2547, หน้า 27) ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้ บุคลิกภาพของตนเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกสถานศึกษา และ ยังต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากนับตั้งแต่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการอำนวยการ โรงเรียน เจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษา ชุมชนรอบโรงเรียน สถาบัน สถานศึกษาต่าง ๆ วัด หรือหน่วยราชการอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลเหล่านี้ด้วย (อดิษฐ์ชัย ศิริโปล์, 2546, หน้า 1-2) สอดคล้องกับ จักรพันธ์ เจริญผล (2546) กล่าวว่า ความเครียดมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร คือทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานลดลง ทั้งปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ ขาดความพึงพอใจ ในการทำงาน มีความบกพร่องในการใช้ความคิดวิจารณ์ในการวินิจฉัยสั่งการ ความคิดสร้างสรรค์ ลดลง ขาดขวัญและกำลังใจ รวมถึงสูญเสียทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จะพบความเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะ ภายในองค์กรได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ จึงมีนโยบายในการใช้บุคลากรให้คุ้มค่า คัดสรร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความขยันและตั้งใจ มีความรับผิดชอบไว้นั้น เพื่อจะช่วยให้ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จักรพันธ์ เจริญผล (2546) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารและบุคลากร ต้องทำงานมากในเวลาน้อย และต้องทำงานให้มีปริมาณและประสิทธิภาพ เป็นเหตุทำให้เกิด ความเครียดได้ รวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กยังมักจะประสบกับปัญหาของจำนวนนักเรียนที่มีน้อย บุคลากรที่มาทำงานอยู่ไม่นาน การจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัด การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ภายใน รวมถึงบทบาทในการทำงานที่มากเกินไปของผู้บริหาร จากผลการวิจัย พบว่า ความเครียด ของผู้บริหารขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา และบทบาทในการเป็นผู้บริหาร (Erickson, 1986)

ซึ่งผู้บริหารที่มีความเครียดมักแสดงออกให้เห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงทางสีหน้าที่บึ้งตึง ไม่ยิ้มแย้ม ทำท่าทางเบื่อหน่าย หงุดหงิด และมักจะใส่อารมณ์กับผู้ที่บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติงานติดขัดไม่ราบรื่น ลำช้า ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใช้เทคนิคทางจิตวิทยา หากิจกรรมยามว่าง การออกกำลังกาย และการผ่อนคลาย ก็เป็นวิธีแก้ปัญหาความเครียดได้ (Guenin, 1986) พุดคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงครอบครัว เพื่อเสริมกำลังใจในการทำงาน

จากการที่ภาคตะวันออก เป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีรายได้เป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศ ทั้งทางอุตสาหกรรม และแหล่งท่องเที่ยว เป็นเขตที่มีค่าครองชีพสูง มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจ รวมทั้งธุรกิจสถานศึกษา ต่างก็มีการโยกย้ายให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของประชากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ การเรียนการสอนจึงต้องเป็นนานาชาติ การดำเนินกิจการสถานศึกษา ต้องมีการแข่งขันกันสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต่างต้องเพิ่มทางเลือกยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาของตนเด่น และดีเป็นที่พอใจ พร้อมกับต้องคอยสอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของต่างสถานศึกษาเช่นกัน มีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินกิจการตลอดเวลา สถานศึกษาเอกชนต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งด้านการบริหารบุคลากร การบริการผู้ปกครอง นักเรียน การจัดการเรียนการสอน และประสิทธิผลที่ได้ ทำให้ต้องขวนขวาย ตื่นตัว และแก้ปัญหาไปพร้อม ๆ กันทุกวัน ความเครียดจึงเป็นส่วนประกอบที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารทุกคน ดังที่ ญัฐภูมิชัย สวัสดิ์มงคล (2547) กล่าวว่า สถานศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่เต็มไปด้วยภาวะความกดดันด้านต่าง ๆ มากมาย แต่เดิมรัฐบาลมีนโยบายให้เอกชนเข้าร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา เมื่อเอกชนลงทุนจัดการศึกษาได้ระยะหนึ่ง รัฐบาลมีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาโดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก และเปิดรับเด็กนักเรียน ซึ่งนโยบายนี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนลดลง บทบาทในการทำงานถือได้ว่าเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญ แต่ละบุคคลต่างได้รับบทบาทหลายบทบาท และในหลายต่อหลายโอกาสบุคคลอาจตกอยู่ในภาวะที่ถูกบังคับให้เลือกแสดงเพียงบทบาทเดียวหรือหลายบทบาท ทำให้บุคคลเกิดความกดดัน ซึ่งภาวะการณ์เช่นนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ (ณนิภาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงศ์, 2544, หน้า 2) สอดคล้องกับ อคิษฐสัย ศิริไพล์ (2546) ที่ว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความเครียด กังวล จิตใจอ่อนล้า หากไม่สามารถปรับตัวหรือแก้ไขปัญหานั้นได้ ก็จะทำให้ความพยายามในการทำงานลดลง ความสัมพันธ์กับนักเรียน คณะครู รวมทั้งผู้ร่วมงานน้อยลง จะมีทัศนคติในทางลบต่อการทำงานเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงบริหารงานด้วยความเครียด โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งต่างประสบกับปัญหา

โรคเครียด ทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางความคิด สติปัญญา และทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (นฤมล เลิศบุญ, 2538)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็กมีการดำเนินการบริหารความเครียดอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็กสามารถปรับความเครียดในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบมากที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเครียดกับพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก จะได้ทราบว่า วิธีการบริหารความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็กมีการดำเนินการอะไรบ้าง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก จะได้เกิดแนวคิดในการบริหารงานเพื่อทำให้ความเครียดอยู่ในระดับพอเหมาะซึ่งจะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้
3. ผลการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานบริหาร และเจ้าของสถานศึกษา ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก ในการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานจริง และเป็นการขยายฐานความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเครียดให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก มีการบริหารความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก อยู่ในระดับใด

3. การบริหารความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของกูด เอคแลนด์ และแจ๊คสัน (Gluld, Eklund, & Jackson, 1993) และปาร์ค (Park, 2000) ซึ่งใช้กลวิธีในการจัดการความเครียด คือ ด้านจิตวิทยา ด้านการผ่อนคลายทางร่างกายและจิตใจ ด้านกิจกรรมนันทนาการ และ ด้านการสนับสนุนทางสังคม

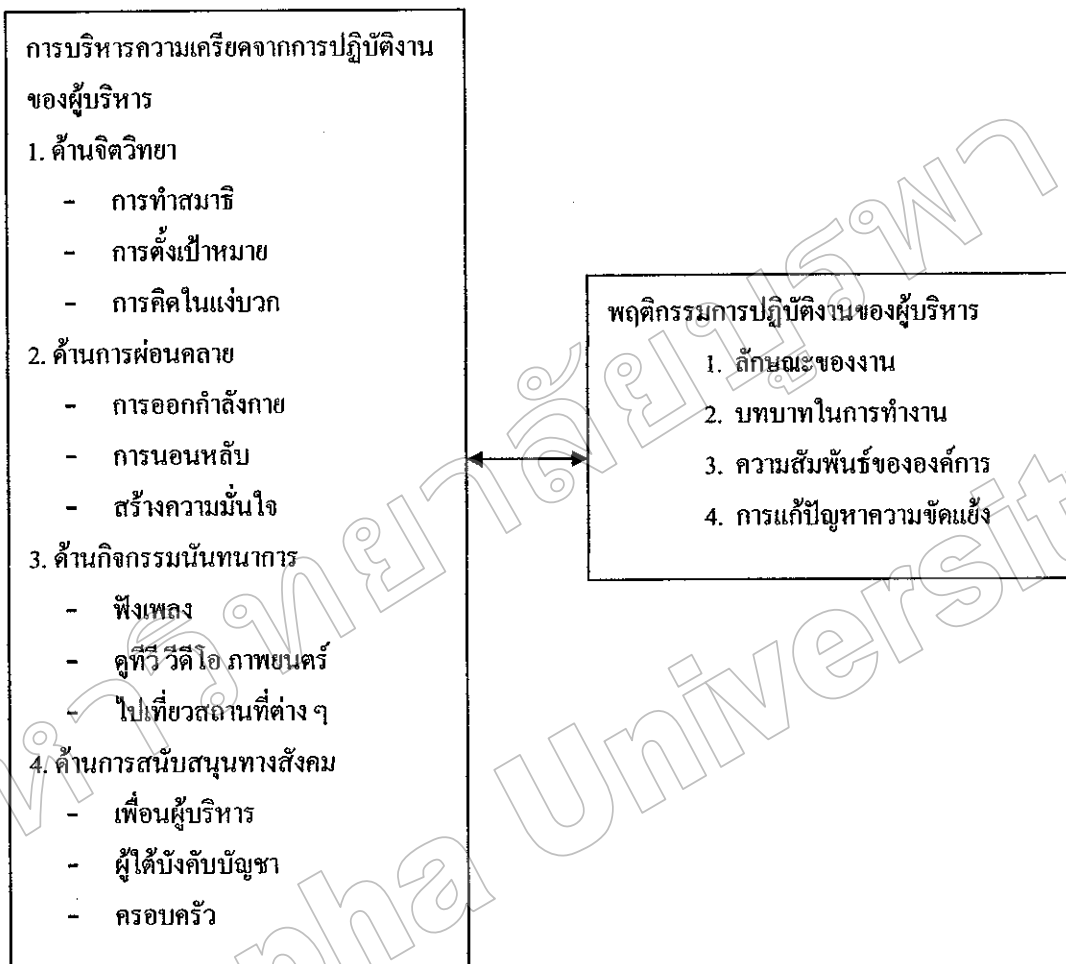
การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานใช้แนวคิดของเฮลริเกิล สโกลัมและคณะ (Hellriegel et al., 1983, p. 492) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ขององค์การ และการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

และแนวคิดของ ประณีตา ประสงค์จรรยา (2542, หน้า 65 อ้างถึงใน จักรพันธุ์ เจริญผล, 2546, หน้า 9) ที่เชื่อว่า ลักษณะและปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัยการบริหารความเครียดกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก ดังกรอบความคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารความเครียดจากการปฏิบัติงานในด้านจิตวิทยา ด้านการผ่อนคลาย ด้านกิจกรรมนันทนาการ และด้านการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ขององค์การ และการแก้ปัญหาคัดค้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก

2. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก จำนวน 76 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การบริหารความเครียดตามแนวคิดของกูด เอกลัน และแจคลัน (Gluld, Eklund, & Jackson, 1993) และปาร์ค (Park, 2000) ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านจิตวิทยา

3.1.1.1 การทำสมาธิ

3.1.1.2 การตั้งเป้าหมาย

3.1.1.3 การคิดในแง่บวก

3.1.2 ด้านการผ่อนคลาย

3.1.2.1 การออกกำลังกาย

3.1.2.2 การนอนหลับ

3.1.2.3 สร้างความมั่นใจ

3.1.3 ด้านกิจกรรมนันทนาการ

3.1.3.1 ฟังเพลง

3.1.3.2 ดูทีวี วีดีโอ ภาพยนตร์

3.1.3.3 ไปเที่ยวสถานที่ต่างๆ

3.1.4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม

3.1.4.1 เพื่อนผู้บริหาร

3.1.4.2 ผู้ได้บังคับบัญชา

3.1.4.3 ครอบครัว

3.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ใช้แนวคิดของเฮลริเกิล สโลคัม และ วูดวาน (Hellriegel, Slocum & Woodwan, 1983 , p. 492) ประกอบด้วย

3.2.1 ลักษณะของงาน

3.2.2 บทบาทในการทำงาน

3.2.3 ความสัมพันธ์ขององค์การ

3.2.4 การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารความเครียดจากการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ผู้บริหารใช้เพื่อช่วยให้ความเครียดของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบลดลง

มาอยู่ในระดับที่เหมาะสมในขณะปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 ด้านจิตวิทยา หมายถึง การฝึกทักษะทางจิต เพื่อลดความเครียดของตนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เช่น การทำสมาธิ การตั้งเป้าหมาย และการคิดในแง่บวก

1.2 ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง การผ่อนคลายกล้ามเนื้อและจิตใจ เช่น การออกกำลังกาย การนอนหลับ และสร้างความมั่นใจ

1.3 ด้านกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารทำเพื่อลดความตึงเครียด เช่น การฟังเพลง การดูทีวี วิดีโอ ภาพยนตร์ และการไปเที่ยวสถานที่ต่าง ๆ

1.4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารได้รับความช่วยเหลือในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัสดุ สิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เพื่อนผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และครอบครัว

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านร่างกาย และจิตใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการทำงาน ดังนี้

2.1 ลักษณะของงาน หมายถึง การมีงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การบริหารเวลาไม่เหมาะสม

2.2 บทบาทในการทำงาน หมายถึง ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความรับผิดชอบต่อคนอื่น และขาดการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ

2.3 ความสัมพันธ์ขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และขาดการมอบหมายความรับผิดชอบ

2.4 การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง หมายถึง การใกล้ชิดสภาพความรู้สึกนึกคิดของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้

3. สถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน และตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

4. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษาเอกชนนั้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ คือ ครูใหญ่