

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก

Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ก

ตำแหน่งสื่อ

Burapha University

(สำเนา)

ที่ ทม 2003/165

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 เมษายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวณัฐณิชา สวัสดิมงคล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา
สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในความควบคุมดูแลของ
ดร.ประเสริฐ สมพงษ์ ธรรม ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ทม 2003/1165

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 เมษายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวณัฐณิษฐ์ สวัสดิ์มงคล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในความควบคุมดูแลของ ดร. ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม
ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
ระหว่างวันที่ 28 - 2 พฤษภาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ทม 2003/1185

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

1 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวณัฐณิชา สวัสดิ์มงคล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา
สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในความควบคุมดูแลของ
ดร. ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพ
มหานคร โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2546
ถึงวันที่ 17 ธันวาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา		การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	
1.	.69	1.	.38
2.	.65	2.	.50
3.	.36	3.	.24
4.	.87	4.	.38
5.	.86	5.	.34
6.	.47	6.	.67
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร		การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน	
1.	.88	1.	.84
2.	.48	2.	.75
3.	.44	3.	.72
4.	.73	4.	.74
5.	.79	5.	.31
6.	.69	6.	.81
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา			
1.	.35		
2.	.26		
3.	.42		
4.	.34		
5.	.76		
6.	.88		

ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา $\alpha = .84$

ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร $\alpha = .85$

ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา $\alpha = .90$

ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว $\alpha = .71$

ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน $\alpha = .88$

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .94$

ตารางที่ 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.59	21	.30
2	.59	22	.54
3	.42	23	.67
4	.22	24	.51
5	.44	25	.57
6	.69	26	.20
7	.74	27	.62
8	.60	28	.71
9	.65	29	.51
10	.26	30	.69
11	.28	31	.65
12	.46	32	.55
13	.59	33	.69
14	.47	34	.49
15	.59	35	.74
16	.68	36	.67
17	.59	37	.53
18	.59	38	.39
19	.50		
20	.35		

ค่าความเชื่อมั่นด้านบทบาท $\alpha = .84$

ค่าความเชื่อมั่นด้านการทำงาน $\alpha = .85$

ค่าความเชื่อมั่นด้านขอบเขตและสภาพแวดล้อมของงาน $\alpha = .84$

ค่าความเชื่อมั่นด้านการแก้ปัญหาคัดแย้ง $\alpha = .91$

ค่าความเชื่อมั่นด้านทั้งฉบับ $\alpha = .94$

ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อของแบบสอบถาม

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยความเที่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อของแบบสอบถาม

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา			
1. เปิดโอกาสให้ท่านพบเพื่อปรึกษาหารืออย่างสะดวก	3.48	.70	ปานกลาง
2. ให้คำชี้แนะเมื่อท่านมีปัญหาในด้านการบริหารงาน	3.50	.73	ปานกลาง
3. ให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขเมื่อท่านบริหารงานผิดพลาด	3.45	.75	ปานกลาง
4. ให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาตนเอง	3.42	.83	ปานกลาง
5. ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการบริหารงาน	3.32	.87	ปานกลาง
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน	3.38	.83	ปานกลาง
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร			
1. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือ จากการปฏิบัติงานตามปกติ	3.23	.75	ปานกลาง
2. ให้ความสนใจเมื่อท่านบริหารงานผิดพลาด	3.17	.72	ปานกลาง
3. มีการนัดพบปะสังสรรค์กับท่าน	3.14	.76	ปานกลาง
4. ยอมรับให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.16	.77	ปานกลาง
5. ให้ข้อมูลและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา	2.98	.85	ปานกลาง
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน	2.94	.95	ปานกลาง
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ได้บังคับบัญชา			
1. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องที่นอกเหนือจาก การปฏิบัติงานตามปกติ	3.76	.66	มาก
2. ยอมรับฟังข้อเสนอนะในการทำงานในฐานะ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.82	.64	มาก
3. ปฏิบัติงานตามคำแนะนำของท่าน	3.82	.71	มาก
4. ยินดีในความสำเร็จต่อการบริหารงานของท่าน	3.81	.76	มาก
5. ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอนะในการทำงาน	3.71	.76	มาก
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน	3.70	.82	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว			
1. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.97	.76	มาก
2. ยอมรับในวิธีการปฏิบัติงาน	3.98	.81	มาก
3. นำสิ่งสร้างสรรค์และความสบายใจมาให้ท่าน	3.95	.83	มาก
4. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	3.94	.79	มาก
5. ให้ความสนใจเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	3.98	.78	มาก
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน	4.01	.82	มาก
การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน			
1. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการบริหาร	3.32	.68	ปานกลาง
2. ยอมรับให้ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน	3.27	.75	ปานกลาง
3. แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญของชุมชน	3.21	.75	ปานกลาง
4. เสนอแนะและให้ความเห็นในการทำงาน	3.11	.71	ปานกลาง
5. ให้ความสนใจเมื่อท่านทำงานผิดพลาด	2.97	.81	ปานกลาง
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน	2.99	.89	ปานกลาง

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อของแบบสอบถาม

	สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	\bar{X}	SD	ระดับ
1	เมื่อรู้ว่าไม่สามารถหาข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเพียงพอ	2.61	.83	ปานกลาง
2	เมื่อไม่แน่ใจว่าขอบข่ายงานที่ตนเองรับผิดชอบมีมากน้อย เพียงใด	2.56	.80	ปานกลาง
3	เมื่อรู้สึกว่ามีอำนาจน้อยไปที่จะทำงานในหน้าที่และความ รับผิดชอบ	2.50	.82	ปานกลาง
4	เมื่อคิดว่าไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ซึ่งมี อำนาจหน้าที่เหนือกว่า	2.25	1.07	ต่ำ
5	เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในหลาย ๆ เรื่องจนไม่แน่ใจว่า บทบาทของตนเองคืออะไร	2.12	1.16	ต่ำ
6	เมื่อรู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	1.96	1.08	ต่ำ
7	เมื่อไม่ทราบว่าจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือก้าวหน้าหรือไม่	1.98	1.06	ต่ำ
8	เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานหลายอย่างและตัดสินใจไม่ได้ว่า จะทำอะไรก่อนหลัง	2.06	1.11	ต่ำ
9	เมื่อต้องตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	2.74	.90	ปานกลาง
10	เมื่อไม่ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง	2.76	.85	ปานกลาง
11	เมื่อไม่ทราบว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของตนเองใน ระดับใด	2.71	.88	ปานกลาง
12	เมื่อตั้งความหวังในการทำงานไว้สูงเกินไป	3.08	.81	ปานกลาง
13	เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำมากเกินไป	3.03	.84	ปานกลาง
14	มีการนัดประชุมบ่อย ๆ และบางครั้งการประชุมใช้เวลา มากเกินไป	3.03	.75	ปานกลาง
15	เมื่อรู้สึกว่ามีการงานหนักมากเกินไปจนไม่สามารถทำให้ เสร็จในแต่ละวันได้	3.00	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	\bar{X}	SD	ระดับ
16	เมื่อต้องเขียนจดหมาย เขียนบันทึกข้อความ และเขียนเอกสารในรูปแบบอื่น ๆ	2.94	.88	ปานกลาง
17	เมื่อรู้สึกว่าผู้ได้บังคับบัญชาอาจไม่ชอบและไม่ยอมรับในการทำงานของเรา	2.45	.82	ปานกลาง
18	เมื่อมีเสียงโทรศัพท์หรือเสียงอื่น ๆ รบกวนขณะทำงาน	3.00	.99	ปานกลาง
19	เมื่อผู้ร่วมเข้ามาคุยขัดจังหวะในการทำงานบ่อย ๆ	2.92	.94	ปานกลาง
20	เมื่อต้องทำอะไรที่เป็นเรื่องด่วนอยู่ตลอดเวลา	3.07	.88	ปานกลาง
21	เมื่อตั้งความคาดหวังในการทำงานไว้สูงเกินไป	3.07	.88	ปานกลาง
22	เมื่อต้องทำหน้าที่ดูแลประสานงานระหว่างบุคคลหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	2.74	.89	ปานกลาง
23	เมื่อต้องปฏิบัติตามนโยบายซึ่งตนเองไม่เห็นด้วย	2.67	.84	ปานกลาง
24	เมื่อต้องปฏิบัติงานในขณะที่ทรัพยากรไม่เพียงพอ	2.91	.88	ปานกลาง
25	เมื่อต้องเป็นผู้จัดและหาจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียน	2.71	.87	ปานกลาง
26	เมื่อต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายของโรงเรียน และหน่วยเหนือแล้วมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	2.42	.81	ปานกลาง
27	เมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อส่วนรวม	2.40	1.24	ปานกลาง
28	เมื่อต้องเป็นผู้เจรจาต่อรองแก้ไขปัญหากจากข้อเรียกร้องของครูและนักเรียน	2.30	1.21	ต่ำ
29	เมื่อมีกฎ ระเบียบหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จะทำก็ทำไม่ได้ ถ้าทำก็จะผิด	2.32	1.15	ต่ำ
30	เมื่อต้องใช้ความพยายามเพื่อให้ชุมชนยอมรับ และให้การสนับสนุน โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน	2.32	1.06	ต่ำ
31	เมื่อปัญหาของโรงเรียนเป็นผลมาจากชุมชนและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน	2.21	1.01	ต่ำ
32	เมื่อต้องจัดการแก้ปัญหากรณีนักเรียนทำผิดระเบียบวินัย	2.19	1.16	ต่ำ
33	เมื่อต้องพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยในเป้าหมายของโรงเรียน	2.18	1.09	ต่ำ
34	เมื่อรู้ว่าตนเองขาดทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	2.13	1.14	ต่ำ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

	สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด	\bar{X}	SD	ระดับ
35	เมื่อต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง	2.09	1.15	ต่ำ
36	เมื่อต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน	2.08	1.10	ต่ำ
37	เมื่อต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างครู-อาจารย์	2.37	1.00	ปานกลาง
38	เมื่อต้องใช้ความพยายามให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	2.35	.99	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Burapha University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล และปัจจัยโรงเรียน
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกลุ่ม (การสนับสนุนทางสังคม)
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล และปัจจัยโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อ

1. ปัจจัยบุคคล

1.1 ท่านมีวุฒิ

- [] ปริญญาตรี
 [] สูงกว่าปริญญาตรี

**1.2 ท่านได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามาแล้ว
 เป็นเวลา.....ปี**

1.3 ตำแหน่งของท่าน

- [] เจ้าของสถานศึกษา (ผู้รับใบอนุญาต)
 [] ครูใหญ่

2. ปัจจัยโรงเรียน

2.1 สถานศึกษาของท่านมีจำนวนนักเรียน

- [] 120 คนลงมา
 [] 121-300 คน
 [] 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกลุ่ม (การสนับสนุนทางสังคม)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนว่าในช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ท่านได้รับการปฏิบัติตามข้อความต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน มากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็นว่าท่านได้รับการปฏิบัติเช่นนั้น น้อยที่สุดหรือไม่เคยเลย
น้อย	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็นว่าท่านได้รับการปฏิบัติเช่นนั้น น้อยหรือนาน ๆ ครั้ง
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็นว่าท่านได้รับการปฏิบัติเช่นนั้น ปานกลางหรือบางครั้ง
มาก	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็นว่าท่านได้รับการปฏิบัติเช่นนั้น มากหรือบ่อยครั้ง
มากที่สุด	หมายถึง	ท่านมีความคิดเห็นว่าท่านได้รับการปฏิบัติเช่นนั้น มากที่สุดหรือทุกครั้ง

การสนับสนุนทางสังคม	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา					
1. เปิดโอกาสให้ท่านพบเพื่อปรึกษาหารืออย่างสะดวก.
2. ให้คำชี้แนะเมื่อท่านมีปัญหาในด้านการบริหารงาน..
3. ให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขเมื่อท่านบริหารงานผิดพลาด.....
4. ให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาตนเอง.....
5. ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการบริหารงาน.....
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน.....
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร					
1. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือ จากการปฏิบัติงานตามปกติ.....
2. ให้ความสนใจเมื่อท่านบริหารงานผิดพลาด.....
3. มีการนัดพบปะสังสรรค์กับท่าน.....
4. ยอมรับให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน.....
5. ให้ข้อมูลและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา.....
6. ให้กำลังใจในการทำงานแก่ท่าน.....
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
1. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องที่นอกเหนือจาก การปฏิบัติงานตามปกติ.....
2. ยอมรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานในฐานะผู้ใต้ บังคับบัญชา.....
3. ปฏิบัติงานตามคำแนะนำของท่าน.....
4. ยินดีในความสำเร็จต่อการบริหารงานของท่าน.....
5. ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำงาน..
6. ให้กำลังใจในการทำงาน.....

การสนับสนุนทางสังคม	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว					
1. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน.....
2. ยอมรับในวิธีการปฏิบัติงาน.....
3. นำสิ่งสร้างสรรค์และความสบายใจมาให้ท่าน.....
4. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน.....
5. ให้ความสนใจเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด.....
6. ให้กำลังใจในการทำงาน.....
การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน					
1. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการบริหารงาน.....
2. ยอมรับให้ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน.....
3. แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญของชุมชน.....
4. เสนอแนะและให้ความเห็นในการทำงาน.....
5. ให้ความสนใจเมื่อท่านทำงานผิดพลาด.....
6. ให้กำลังใจในการทำงาน.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดพิจารณาสถานการณ์ดังต่อไปนี้ว่า ทำให้ท่านเกิดความเครียดบ่อยที่สุด บ่อยๆ บ่อยครั้ง นานๆ ครั้ง หรือไม่เคยก่อให้เกิดความเครียดต่อตัวท่านเลย แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

1. เมื่อรู้ว่าไม่สามารถหาข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
2. เมื่อไม่แน่ใจว่าขอบข่ายงานที่ตนเองรับผิดชอบมีมากนักน้อย เพียงใด

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
3. เมื่อรู้สึกว่ามีความจำเป็นน้อยไปที่จะทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
4. เมื่อคิดว่าไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เหนือกว่า

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
5. เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในหลาย ๆ เรื่องจนไม่แน่ใจว่าบทบาทของตนเองคืออะไร

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
6. เมื่อรู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
7. เมื่อไม่ทราบว่าจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือก้าวหน้าหรือไม่

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ
8. เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานหลายอย่างและตัดสินใจไม่ได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง

[]	[]	[]	[]	[]
ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยๆ	เสมอ

9. เมื่อต้องตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

10. เมื่อไม่ทราบว่ามีผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

11. เมื่อไม่ทราบว่ามีผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของตนเองในระดับใด

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

12. เมื่อตั้งความหวังในการทำงานไว้สูงเกินไป

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

13. เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำมากเกินไป

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

14. มีการนัดประชุมบ่อย ๆ และบางครั้งการประชุมใช้เวลามากเกินไป

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

15. เมื่อรู้สึกว่ามีการะงานหนักมากเกินไปจนไม่สามารถทำให้เสร็จในแต่ละวันได้

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

16. เมื่อต้องเขียนจดหมาย เขียนบันทึกข้อความ และเขียนเอกสารในรูปแบบอื่น ๆ

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

17. เมื่อรู้สึกว่าผู้ได้บังคับบัญชาอาจไม่ชอบและไม่ยอมรับในการทำงานของเรา

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

18. เมื่อมีเสียงโทรศัพท์หรือเสียงอื่น ๆ รบกวนขณะทำงาน

[] [] [] [] []
 ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

19. เมื่อผู้ร่วมเข้ามาคุยขัดจังหวะในการทำงานบ่อย ๆ

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

20. เมื่อต้องทำอะไรที่เป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งตลอดเวลา

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

21. เมื่อตั้งความคาดหวังในการทำงานไว้สูงเกินไป

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

22. เมื่อต้องทำหน้าที่ดูแลประสานงานระหว่างบุคคลหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

23. เมื่อต้องปฏิบัติตามนโยบายซึ่งตนเองไม่เห็นด้วย

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

24. เมื่อต้องปฏิบัติงานในขณะที่ทรัพยากรไม่เพียงพอ

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

25. เมื่อต้องเป็นผู้จัดหาและจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียน

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

26. เมื่อต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายของโรงเรียน และหน่วยเหนือแล้วมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

27. เมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อส่วนรวม

[] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

28. เมื่อต้องเป็นผู้เจรจาต่อรองแก้ไขปัญหาจากข้อเรียกร้องของครูและนักเรียน
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
29. เมื่อมีกฎ ระเบียบหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จะทำก็ทำไม่ได้ ถ้าทำก็จะผิด
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
30. เมื่อต้องใช้ความพยายามเพื่อให้ชุมชนยอมรับ และให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
31. เมื่อปัญหาของโรงเรียนเป็นผลมาจากชุมชนและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
32. เมื่อต้องจัดการแก้ปัญหากรณีนักเรียนทำผิดระเบียบวินัย
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
33. เมื่อต้องพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยในเป้าหมายของโรงเรียน
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
34. เมื่อรู้ว่าตนเองขาดทักษะในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
35. เมื่อต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ
36. เมื่อต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน
- [] [] [] [] []
ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยๆ เสมอ

37. เมื่อต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างครู – อาจารย์

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

38. เมื่อต้องใช้ความพยายามให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University