

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษา การบริหารความเครียดกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
2. การบริหารความเครียด
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษา เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐ แต่จากอดีตที่ผ่านมา รัฐมีศักยภาพไม่เพียงพอในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างเพียงพอ จึงเปิดโอกาสและส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ลักขญา ภัทรนาวิก, 2546, หน้า 11) ดังนั้น การศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ เพราะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการบริการการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540, หน้า 1) สถานศึกษาเอกชนมีความคล่องตัว และรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความรู้พื้นฐาน ทักษะ และประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจ และการศึกษาอย่างดี ไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบมากนัก การทำงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

สภาพปัจจุบันของการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชน ได้มีแนวทางในการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (จรววยพร ธรณินทร์, 2543, หน้า 3-8) ได้กล่าวไว้ดังนี้

ขอบข่าย/ภารกิจ

เพื่อให้วิสัยทัศน์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปี พ.ศ. 2543 บรรลุเป้าหมาย จึงกำหนดภารกิจและมาตรการดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.1 ทำความเข้าใจกับผู้บริหาร และครูให้รู้เจตนารมณ์ และสาระของรัฐธรรมบัญญัติ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนกระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังเกิดขึ้น ในกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 จัดประชุมประชาพิจารณ์เพื่อรับข้อคิดเห็นจากบุคลากรการศึกษาเอกชน เพื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์

1.3 ร่วมพัฒนาให้โรงเรียนเอกชนมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อให้บริหารเป็นองค์กรแบบบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอิสระคล่องตัว โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ

2. การจัดการศึกษาเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ติดตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การศึกษาเอกชนได้รับการอุดหนุนจากรัฐในอัตราเดียวกันกับการศึกษาที่รัฐจัดเอง

2.2 ปรับระบบการอุดหนุน โรงเรียนเอกชนให้โรงเรียนมีเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นงบสำหรับดำเนินการเงินเดือนครู วัสดุการและค่าตอบแทน ในอัตราที่เป็นธรรม

2.3 กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนเอกชนสามารถจัดเก็บได้ ในส่วนที่รัฐมิได้อุดหนุน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุน ความสามารถอยู่รอดของกิจการ ความยอมรับในมาตรฐานคุณภาพ และความเป็นธรรมกับผู้ปกครอง

2.4 จัดบริหารกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อลงทุนในด้านกรก่อสร้าง และบำรุงรักษาอาคาร อุปกรณ์ และสื่อเพื่อการศึกษา และกองทุนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสถานศึกษา ครู และนักเรียนเอกชนที่มีความจำเป็น โดยคำนึงถึงการบริการที่รวดเร็วและยุติธรรม

2.5 เร่งรัดระบบเทียบโอนเพื่อให้นักเรียน ได้ประโยชน์สูงสุด ในกรณีที่ต้องเปลี่ยนย้ายสถานศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท

2.6 สนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งพัฒนาขีดความสามารถ ให้จัดการศึกษาได้หลายระดับ หลายประเภท โดยบริหารอย่างมืออาชีพ ใช้ทักษะบริหารธุรกิจในการดำเนินงาน โดยมุ่งพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. การพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนเอกชน

3.1 ส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้สร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะ

ความเป็นเลิศ ด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการบริหารจัดการ และความสามารถพิเศษที่โรงเรียนมีความถนัดและสนใจ

3.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นหลัก ในกระบวนการเรียนรู้ ให้คิดและปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับการฝึกให้เกิดการเรียนรู้นอกระบบการศึกษา ตามอริยาศัยและตลอดชีวิต

3.3 การวัดและประเมินผลจะใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการใช้แฟ้มสะสมผลงาน เพื่อแสดงศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน

3.4 โรงเรียนเอกชนที่มีความพร้อม จะเปิดบริการเครือข่ายข้อมูลข่าวสารทาง อินเทอร์เน็ต

4. การสร้างเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาเอกชน

4.1 โรงเรียนเอกชนจะเน้นการพัฒนาคุณธรรม และทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก การพึ่งตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น

4.2 โรงเรียนช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ได้รับกำลังใจ คำชื่นชม จากครูที่เอาใจใส่ และเข้าใจ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน

4.3 โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยยืมคลังทุนจัดซื้อ และอุปกรณ์เพื่อให้ครูมีอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียน อย่างมีความสุข

4.4 พัฒนานิสัยรักการอ่าน และทักษะที่นำไปสู่การศึกษาดลอดชีวิต

5. การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน

5.1 จัดการประชุมฝึกอบรมพัฒนาหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชน ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู

5.2 ส่งเสริมการบริหารงานของสมาคมองค์กรวิชาชีพการศึกษาเอกชน เพื่อช่วยกัน สร้างมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน

5.3 จัดระบบการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และเรียนรู้ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน (Teaching Research)

6. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

6.1 พัฒนาผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการ โรงเรียนเอกชน ให้มีทักษะการบริหาร การศึกษานอกเหนือจากทักษะการบริหารธุรกิจที่มีความสัมพันธ์อยู่เดิม

6.2 พัฒนาผู้บริหารจนได้ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

6.3 พัฒนาทักษะการพัฒนาทีมคุณภาพ เพื่อร่วมทำงานกันเป็นทีม โดยมุ่งผลงาน
ที่มีคุณภาพ

7. การสร้างความยอมรับและการมีส่วนร่วมจากประชาชน

7.1 เสริมสร้างภาพลักษณ์ของการศึกษาเอกชน ให้มีมาตรฐานคุณภาพอยู่ในระดับสูง
โดยใช้กระบวนการประเมินเช่นเดียวกันกับการศึกษาที่จัด โดยรัฐ

7.2 รายงานความก้าวหน้าและประชาสัมพันธ์ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนให้
ประชาชนทั่วไปทราบเป็นระยะและต่อเนื่อง

7.3 ส่งเสริมโรงเรียนให้มีโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ต่อผู้
ยาเสพติด อบายมุข การพนัน และการทะเลาะวิวาท ตาม โครงการ โรงเรียนสีขาวของกระทรวง
ศึกษาธิการ เพื่อให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของชีวิตนักเรียน

7.4 มีการจัดประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและประชาชน

7.5 พัฒนาคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ร่วมพัฒนาโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น
และเข้าใจปรัชญาการปฏิรูปการศึกษาตามทิศทางใหม่

8. การพัฒนาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ

8.1 จะปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความ
เป็นธรรมและมีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ

8.2 จะพัฒนาข้าราชการให้มุ่งมั่นในการให้บริการที่ดี ได้รับกำลังใจจากผู้บริหาร
ทำให้ทีมงานมีคุณภาพ ร่วมมือร่วมใจ

8.3 ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนกับผู้บริหาร และครู โรงเรียนเอกชน ให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และร่วมกันพัฒนาเพื่อให้โรงเรียน
เอกชนก้าวหน้าได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรอิสระจากภายนอกที่เข้ามาประเมิน

สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน

สภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่ายังประสบปัญหาอยู่มาก
ในหลายด้าน เช่น

1. มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โดยขึ้นอยู่กับความเก่าแก่
ขนาดของโรงเรียน ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และระบบการจัดการเรียนการสอน
ทำให้ความยอมรับของครูและผู้ปกครอง ไม่เท่ากันระหว่าง โรงเรียน ซึ่งปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้
ก็ได้เกิดขึ้นกับโรงเรียนของรัฐด้วย

2. ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน ยังมีเรื่องต้องแก้ไขหลายเรื่อง เช่น การเก็บเงินค่าเล่าเรียน และค่าใช้จ่ายอื่นสูง ครูไม่ได้รับเงินเดือนเต็มตามวุฒิ เป็นต้น

3. สัดส่วนจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐได้ลดลงในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา

4. การควบคุมจากรัฐในด้านกฎระเบียบยังไม่คล่องตัว ขาดระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5. ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราเงินเดือนยังไม่จูงใจมากพอ

แนวทางแก้ปัญหาโดยทั่วไปของการศึกษาเอกชน

การปฏิรูปการศึกษาเอกชนเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อให้การศึกษาเอกชนเข้ามาเป็นทางเลือกของประชาชนให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเอกชนจึงต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายตั้งแต่รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนเอกชน โดยมีหลักการทั่วไปดังนี้

1. รัฐควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่า เอกชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษา รัฐจะเน้นการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสที่โรงเรียนเอกชนเข้าไปไม่ถึง หรือในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต้องลงทุนสูง และรัฐจะไม่เป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่ทั้งหมด โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ซึ่งมีโรงเรียนเอกชนตั้งอยู่แล้ว ในกรณีนี้อาจเกิดผลกระทบกับการศึกษาเอกชนให้รับฟังความคิดเห็นของภาคเอกชนประกอบการพิจารณาตัดสินใจของรัฐ

2. สนับสนุนด้านการเงินให้กับสถานศึกษาเอกชน เช่น เงินอุดหนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้จัดเก็บค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ได้ตามภาวะเศรษฐกิจและอย่างเป็นธรรม เช่น รดโรงเรียน อาหารกลางวัน ค่ากิจกรรม ทัศนศึกษา

3. สนับสนุนโรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานและสิทธิประโยชน์ เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

4. แก้ไขกฎระเบียบของรัฐเพื่อให้การศึกษาเอกชนสามารถบริหารได้คล่องตัว

5. พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้มีมาตรฐานคุณภาพอยู่ในระดับสูง โดยใช้กระบวนการประเมินเช่นเดียวกันกับมาตรฐานระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาของรัฐ

6. หน่วยงานจัดการศึกษาภาครัฐต้องร่วมมือกับการศึกษาเอกชน ในการกำหนดนโยบาย และวิธินำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาสำคัญร่วมกัน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความมุ่งมั่นและทำต่อเนื่อง

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรเพิ่มบทบาทในการเป็นสำนักงานส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา

8. ต้องพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยของโรงเรียนเอกชน เพื่อฝึกนักเรียน นักศึกษา ให้รู้จักสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่ไปกับการฝึกให้คิดเป็นทำเป็น เพื่อให้เป็นพลเมือง ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อสร้างเสริมภาพลักษณ์ของ โรงเรียนเอกชน ที่เน้นผลผลิตที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)

1. จะดำเนินนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน ให้มีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลและมีคุณภาพ สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและ ทุกประเภท โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุน สิทธิประโยชน์และด้านวิชาการ ให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

2. จะดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่อง

2.1 การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรการศึกษาเอกชน เข้าในสาระ และแนวปฏิบัติ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะมาตรา 43 ถึงมาตรา 46

2.2 การจัดระบบการวัดและประเมินผลตามวิธีการของ GPA-PR ในการสอบ คัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของโรงเรียนเอกชน ทั้ง โรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนมัธยมจากทั่วประเทศ โรงเรียนอาชีวศึกษา และนักเรียนที่จบการศึกษาก่อนปี 2541 เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้ สิทธิประโยชน์ในการวัดและประเมินผล และการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เช่นเดียวกับ โรงเรียนของรัฐ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพการบริหารกองทุนกู้ยืมทางการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเอกชน จัดสรรเงินทุนตามความจำเป็นของผู้เรียน โดยไม่ใช้เงินกู้ยืมเป็นเครื่องมือโฆษณาชักชวนให้เข้าเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

2.4 การดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะ โรงเรียน กวดวิชา เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน ไม่แออัดแน่น และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและจัด ได้ อย่างมีคุณภาพ

2.5 การส่งเสริมภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ซึ่งรวมถึงครอบครัว ชุมชน สมาคม และหน่วยงานที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน

3. จะพัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพและได้รับสิทธิประโยชน์ เช่นเดียวกับ การศึกษาที่จัดโดยรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะร่วมกับสถานศึกษา เอกชนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการในการประเมินตนเอง

ของสถานศึกษา และให้การสนับสนุนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับการประกันคุณภาพจากการประเมินภายนอก

4. เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาเอกชน ให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร และความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมโดยสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีทักษะในการทำงานเพื่อมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียน และคำนึงถึงการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

สภาพการจัดการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2540, หน้า 25-30) ได้จัดการศึกษาเอกชนระดับกว่าปริญญาตรี ดังนี้

การจัดการศึกษา

ก. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา แม้ว่ารัฐได้มีนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของเอกชน แต่เมื่อพิจารณาคุณภาพการจัดการศึกษาในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประเภทสามัญศึกษา บางระดับ และประเภทอาชีวศึกษาบางหลักสูตร รวมทั้งนักเรียนของโรงเรียนนโยบายพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสอนภาษาจีนและ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ยังควรต้องได้รับการปรับปรุง ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประเภทสามัญศึกษายังมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนที่มีที่ตั้ง ขนาด และการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนต่างกัน กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลและชุมชนเมือง และโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมในอัตราที่ต่ำ นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนใน โรงเรียนรัฐบาล นักเรียนในโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดพิเศษ และโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนสูง ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษาของเอกชนเป็นผลมาจากสาเหตุหลายประการ กล่าวคือ การพัฒนาทางวิชาการ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนส่วนหนึ่งยังมีความรู้และประสบการณ์ ในการบริหารงานน้อย การนิเทศทั้งภายในและภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพไม่มีการจัดทำแผน การบริหารงานที่เป็นระบบตามหลักวิชาการความไม่เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนของการศึกษาประเภทอาชีวศึกษายังไม่เหมาะสม

ทั้งในด้านการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศเท่าที่ควร รวมทั้งยังขาดการปลูกฝังคุณลักษณะบางประการที่นายจ้างต้องการ นอกจากนั้นการจัดบริการแนะแนวเพื่ออาชีพยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดสอนควบคู่กัน 2 หลักสูตรขึ้นไป ทำให้นักเรียนต้องใช้เวลาเรียนในแต่ละวันมากกว่าโรงเรียนโดยทั่วไป ประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนจึงลดลง เป็นต้น

ข. จำนวนนักเรียนและจำนวน โรงเรียนเอกชน การลดลงของจำนวนนักเรียนและจำนวนโรงเรียนเอกชนเป็นผลที่เกิดจากสาเหตุหลายประการ สาเหตุประการหนึ่งคือ ผลกระทบจากนโยบายการขยายการจัดการศึกษาของรัฐในระดับและประเภทต่าง ๆ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น การขยายการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยดำเนินการ โครงการอนุบาลชนบท และโครงการเด็กเล็กก่อนวัยเรียนประถมศึกษา แม้ว่านโยบายการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาตามที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ได้กำหนดไว้ว่ารัฐจะจัดเพื่อเป็นตัวอย่างและเพื่อการวิจัยเท่านั้นและการดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อขยายการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในชนบทอย่างกว้างขวาง เพื่อกระจาย โอกาสให้แก่ผู้ด้อยโอกาสโดยไม่เก็บค่าบำรุงการศึกษา และจัดหาอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนรวมทั้งการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินการอยู่ เป็นต้น การขยายการจัดการศึกษาของรัฐดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนมากพอสมควร ในด้านการลดลงของจำนวนนักเรียนเอกชน ซึ่งมีผลทำให้รายได้ของโรงเรียนจากค่าธรรมเนียมการเรียนลดลงไม่เพียงพอที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง หรือโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมต่ำอยู่แล้ว และมีนักเรียนเข้าเรียนน้อย ทำให้ไม่สามารถดำรงกิจการต่อไปได้ เพราะจัดแล้วไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ สาเหตุนี้ประการหนึ่งคือ มาตรการของรัฐบาลบางเรื่องยังเป็นข้อจำกัดในการขยายกิจการและการดำเนินงานจัดการศึกษาของเอกชนด้วย เช่น การกำหนดจำนวน โรงเรียนเอกชนเพื่อสอนภาษาจีนที่จะพึงมีในแต่ละจังหวัด และการไม่อนุญาตให้มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนภาษาจีนเพิ่มขึ้น การไม่อนุญาตให้ทำการสอนวิชาภาษาจีนในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาแก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ต่อเนื่องจากที่ได้เรียนมาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 ทำให้ความรู้ของผู้เรียนไม่ต่อเนื่อง และไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร รวมทั้งการไม่อนุญาตให้โรงเรียนเอกชนเพื่อสอนภาษาจีนประเภทสามัญศึกษา เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา (ชั้นอนุบาลศึกษา) ซึ่งทำให้โรงเรียนขาดโอกาสในการเตรียมเด็ก เพื่อเป็นตัวป้อนที่จะเข้าเรียนระดับประถมศึกษา เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้โรงเรียนเอกชน เพื่อสอนภาษาจีน

มีนักเรียนมาสมัครเข้าเรียนน้อยจึงมีรายได้จำกัดและทำให้โรงเรียนบางแห่งดำรงกิจการต่อไปได้ค่อนข้างลำบาก อีกทั้งยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้เท่าที่ควร

ค. **การบริหารและการจัดการ** การส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานทั้งการบริหารจัดการและการพัฒนาทางวิชาการ ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติจากข้อกำหนด กฎ และระเบียบต่างๆ ที่มีลักษณะมุ่งไปในด้านการควบคุมสถานศึกษามากกว่าการส่งเสริมหรือการกำหนดดูแลซึ่งมีผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษายังขาดความคล่องตัวอย่างแท้จริง เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูที่ให้ปฏิบัติงานได้เฉพาะใน โรงเรียนที่ได้อนุญาตไว้เท่านั้น การกำหนดวุฒิการศึกษาสามัญของผู้ชำนาญการทำให้โรงเรียนไม่อาจจัดจ้างผู้ชำนาญการซึ่งมีความรู้ในวิชาชีพมาเป็นครูวิชาชีพบางสาขาที่โรงเรียนขาดแคลนได้ นอกจากนี้ข้อจำกัดบางเรื่อง เช่น การกำหนดสัญชาติไทยของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารตามกฎหมายกับผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งขึ้น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งการขาดองค์การที่เป็นตัวแทนภาคเอกชนที่จะเป็นผู้ประสานงานและรับผิดชอบงานการศึกษาเอกชนในระดับจังหวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานการศึกษาเอกชนมีความคล่องตัวขึ้น

ง. **การเพิ่มค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาเอกชน** การปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงานในแต่ละครั้ง ทำให้โรงเรียนเอกชนต้องปรับอัตราเงินเดือนของครูและบุคลากรใน โรงเรียนตามไปด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มรายจ่ายของโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ครูและบุคลากรของโรงเรียน โรงเรียนจึงต้องเพิ่มการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเพื่อรักษาสถานภาพทางการเงินของโรงเรียนเอาไว้ แต่อาจจะทำได้ยากเพราะผู้ปกครองไม่สามารถจะจ่ายค่าเล่าเรียนส่วนที่เพิ่มขึ้นได้

การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือ

ก. **การอุดหนุนเป็นครูช่วยสอน** การอุดหนุนโรงเรียน โดยให้ครูช่วยสอนแก่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีครูน้อย และครูบางส่วนยังถูกยืมตัวไปช่วยราชการที่จังหวัด อำเภอ และเขตการศึกษา ทำให้ครูต้องสอนหลายวิชาและบางวิชาที่เป็นวิชาที่ครูไม่มีความถนัด แต่จำเป็นต้องสอนเพิ่ม ไม่มีครูเฉพาะวิชา นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการบังคับบัญชาครูช่วยสอนที่เป็นข้าราชการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหาร โรงเรียนมิใช่บังคับบัญชาที่แท้จริง

แต่การดูแลบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดยังทำได้ไม่ทั่วถึง จึงมีความสับสนและยุ่งยากในเรื่องนี้ตลอดมา

ข. การอุดหนุนเป็นอุปกรณ์การศึกษา ปัญหาอุปสรรคในเรื่องนี้เป็นปัญหาในแง่ของความจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ความจำกัดในด้านระยะเวลาดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยรวดเร็วและจะต้องได้อุปกรณ์ตามความต้องการของกลุ่มโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากพอสมควร เพราะความต้องการที่แตกต่างกันของโรงเรียนภายในกลุ่ม อันเนื่องมาจากการจัดการศึกษาที่ต่างระดับกัน ทำให้ความต้องการในวัสดุอุปกรณ์บางชิ้นที่มีขนาดใหญ่หรือมีราคาสูงได้ หรือบางครั้งอุปกรณ์ที่จัดซื้อไม่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนบางแห่งเท่าที่ควร เพราะมีอุปกรณ์นั้น ๆ อยู่แล้ว รวมทั้งความหลากหลายของแหล่งผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์การศึกษาและความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างหน่วยงานที่เป็นผู้จัดซื้อกับโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ใช้อุปกรณ์

ค. การอุดหนุนด้านการเงิน การปรับเปลี่ยนวิธีการอุดหนุนจากการอุดหนุนครุมาเป็น การอุดหนุนโรงเรียนตามรายหัวนักเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับเงินอุดหนุนน้อยลง และถึงแม้จะได้งบประมาณมาเพิ่มเป็นการชดเชยให้เป็นเวลา 3 ปีการศึกษาแล้วก็ตาม ก็ปรากฏว่ายังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ต้องปรับปรุงหลายด้าน ทั้งด้านอาคารสถานที่ บุคลากร และอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น

ง. การพึ่งพาตนเองโรงเรียน ตามแนวนโยบายการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชน ในด้านการเงินในรูปของเงินอุดหนุนนั้น มีวัตถุประสงค์ที่จะให้โรงเรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนนำมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสามารถพึ่งตนเองได้ด้วยรายได้ของตนเองในที่สุด แต่ในทางปฏิบัติ ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนที่จะทำให้โรงเรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนสามารถดำเนินกิจการโรงเรียนได้โดยไม่ต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐ ทั้งนี้เพราะ ค่าใช้จ่ายรายหัวที่โรงเรียนได้รับอยู่นี้คือ ร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนของรัฐ ส่วนอีกร้อยละ 60 นั้น โรงเรียนอาจเก็บเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยเป็นร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนของรัฐ คือ ร้อยละ $40 + \text{ร้อยละ } 60 = \text{ร้อยละ } 100$ นั่นเอง ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นจากค่าธรรมเนียมการเรียนที่เก็บอยู่เดิมมาก ผู้ปกครองนักเรียนอาจจะได้รับความเดือดร้อนและ ไม่มีเงินพอที่จะชำระค่าธรรมเนียมการเรียนได้

ค่าธรรมเนียมการเรียน

ก. การกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการเรียน อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนสูงสุดที่เป็นอยู่ยังไม่เหมาะสมกับคุณภาพของการจัดบริหารการศึกษาที่โรงเรียนบางแห่งดำเนินการอยู่โรงเรียนจึงต้องเก็บเงินพิเศษหรือเงินกินเปล่าจากผู้ปกครองอีกส่วนหนึ่งเพิ่มขึ้นจากการเก็บค่าธรรมเนียม

การสอน เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ปกครองที่จะต้องจัดหาเงินจำนวนมาก เพื่อนำมาใช้จ่ายเป็นเงินพิเศษหรือเงินกินเปล่าที่โรงเรียนเรียกเก็บแทนที่จะเฉลี่ยกระจายออกเป็นรายปีแล้วผนวกรวมเป็นค่าธรรมเนียมการเรียน ซึ่งผู้ปกครองก็จะสามารถทยอยจ่ายเงินค่าธรรมเนียมการเรียนตามปกติได้ เพราะจะเป็นจำนวนเงินที่ไม่มากนัก อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 เป็นต้นมา รัฐได้มีนโยบายให้โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุน และโรงเรียนที่ไม่ขอรับเงินอุดหนุน กำหนดค่าธรรมเนียมการเรียนได้ตามความเหมาะสม โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องจัดทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ยากจนด้วย

ข. การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนสูงสุดที่กำหนดไว้สำหรับระดับ - ประเภทการศึกษาต่าง ๆ นั้น ในทางปฏิบัติโรงเรียนจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็ก ยังไม่สามารถจัดเก็บได้ครบถ้วนตามอัตราที่แต่ละโรงเรียนได้รับอนุญาตไว้ในแต่ละปีการศึกษา แม้ว่าอัตราที่โรงเรียนจัดเก็บจะเป็นอัตราที่ต่ำมากก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองนักเรียนยากจนหรือมีปัญหาด้านการเงิน

จากสภาพการจัดการศึกษาเอกชนที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า เอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐมาเป็นเวลานาน นับได้ว่าทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง แม้การศึกษาวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของเอกชนจะชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษาของเอกชนยังมีข้อจำกัด ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้ตระหนักถึงความสำคัญ โดยได้กำหนดแนวนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาเอกชนไว้ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในการกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการให้มีความพร้อม มีอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการอยู่ได้ด้วยพึ่งตนเอง โดยมีขั้นตอนและแนวทางการดำเนินการที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงควรให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชนที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. รัฐควรส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การยกเว้น หรือลดหย่อนภาษีอากร หรือค่าธรรมเนียมการโอนที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ให้แก่สถานศึกษาเอกชน การลดหย่อนการเสียภาษีโรงเรียนและภาษีบำรุงท้องที่ การลดหย่อนภาษีเงินได้ให้ผู้บริจาคทรัพย์สินแก่สถานศึกษาเอกชน การให้เงินกู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระจากเจ้าของกิจการและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและจัดการภายในสถานศึกษา โดยให้มีการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ

แบบแผน โดยองค์คณะบุคคล

2. รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการเงิน โดยให้สถานศึกษาเอกชนสามารถปรับค่าธรรมเนียมการเรียนการและค่าธรรมเนียมอื่นได้ตามความเหมาะสมและให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพย์สิน เพื่อเพิ่มพูนรายได้โดยไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา สำหรับการอุดหนุนด้านการเงินจากรัฐนั้น ควรเปลี่ยนจากการอุดหนุนแบบเดิมมาเป็นการอุดหนุนเป็นแผนงาน/โครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและให้การอุดหนุนด้านการเงินกับนักเรียนมากกว่าที่จะให้กับโรงเรียน

3. รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนสามารถปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อความอิสระ คล่องตัว และพึ่งพาตนเองทางด้านวิชาการได้ต่อไป โดยให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร และการวิจัยและพัฒนา อีกทั้งยังให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยให้มีอิสระในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในกรอบของหลักสูตรที่กำหนดอย่างกว้าง

4. ส่งเสริมให้มีการระดมและใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งการเข้าเป็นสถาบันสมทบในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมด้วย

5. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรรวมของสถานศึกษาเอกชนขึ้น เพื่อทำหน้าที่ดูแลและส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และให้องค์กรรวมเป็นศูนย์กลางสารสนเทศทางการศึกษา เอกชน รวมทั้งช่วยพิทักษ์ผลประโยชน์ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนด้วย

การบริหารความเครียด

ความหมายของความเครียด

สำหรับความหมายของความเครียด ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในลักษณะต่าง ๆ มีดังนี้

ความหมายทั่วไปได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเครียดของคนเราไว้ ดังเช่น ความเครียดคือ เหตุการณ์หรือสภาพใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความลำบากใจในการตัดสินใจ ความวิตกกังวล กับความสัมพันธ์กับคนบางคน ความวิตกกังวลในความไม่แน่นอนของสถานการณ์ หรือเกิดความรู้สึกกลัวอันตรายเป็นเหตุขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ความเครียดเป็นภาวะที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์ใด ๆ ที่บุคคลรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามในการบรรลุเป้าหมาย

บารอนและพอลลัส (Baron & Paulus, 1991, p. 398) และความเครียดเป็นภาวะการณ์ ซึ่งเป็นผลกระทบทั้งหมดที่เกิดแก่บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เมื่อมีสิ่งที่ยับยั้ง และสิ่งที่ยับยั้งนั้นอาจมีสาเหตุจากภายนอกหรือภายในบุคคลก็ได้ (ทัศนยา บัวทอง, 2533, หน้า 211) ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ (2539, หน้า 54) กล่าวว่า ความเครียด (Stress) คือ การที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มารบกวนทางด้านจิตใจ และทางด้านกายภาพของบุคคลนั้น และคอสต์ลีย์ และทอดด์ (Costley & Todd, 1978, p. 241) กล่าวว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคล เพื่อปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสภาพแวดล้อม

บรรจบ บรรณรุจิ (2545, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า

ความเครียด เป็นอาการทางจิตอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อจิตใจโดยตรง และต่อร่างกาย ซึ่งให้เกิดผลเสียด้านต่าง ๆ ติดตามมา ในทางพุทธศาสนา ไม่มีศัพท์เรียก “ความเครียด” โดยตรง แต่หากจะพยายามหาก็คงจะเทียบได้กับคำว่า “ทุกข์” ซึ่งมีความหมายว่า ทนได้ยาก บีบคั้น และเทียบได้กับอีกคำหนึ่งคือ คำว่า “โรค” ซึ่งมีความหมายว่า เสียคนแทง หากพิจารณาตามเนื้อหาแห่งพระพุทธพจน์ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ว่า ทุกข์มี 2 อย่างคือ ทุกข์กาย อันได้แก่ ความไม่สบายทางร่างกาย กับทุกข์ใจ อันได้แก่ ความไม่สบายทางจิตใจ และว่า โรคมี 2 ชนิด คือ โรคกาย อันได้แก่ ความเจ็บป่วยทางร่างกาย กับโรคใจ อันได้แก่ ความเจ็บป่วยทางจิต

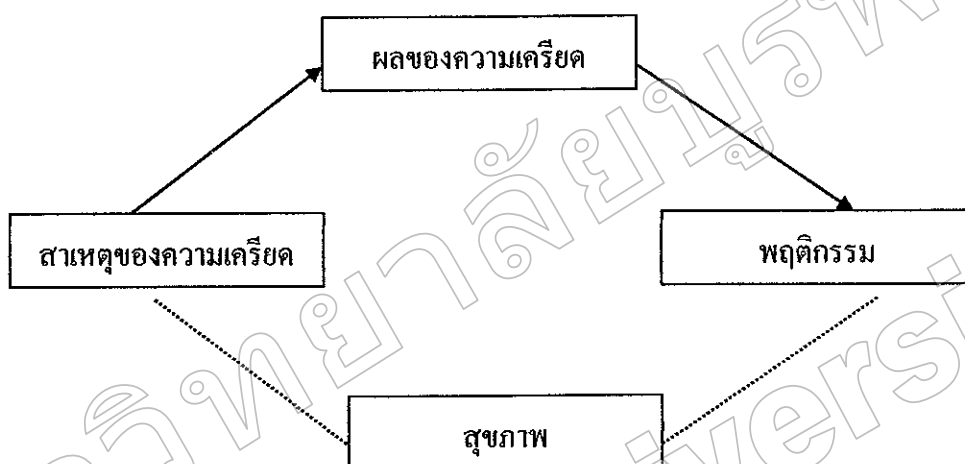
ผลกระทบต่อจิตหรือจิตใจ นั่นคือทำให้จิตใจเกิดภาวะต่อไปนี้

1. ฟุ้งซ่าน
2. หงุดหงิด
3. หดหู่-ท้อแท้
4. ขาดความเชื่อมั่น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความเครียด คือ ความรู้สึก ทางร่างกายและจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเครียดได้ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกทำให้เกิดผลต่อคนไทยทั่วประเทศโดยมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านส่วนตัว สังคม การงาน การเปลี่ยนแปลงเรื่องการศึกษา การปฏิรูประบบการเรียนรู้ในระบบการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารไม่สามารถปรับตัว ไม่สามารถหาทางออกที่เหมาะสมก็จะได้รับผลทั้งด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ สังคม และการงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ฟาร์เมอร์ (Farmer, 1984, pp. 20-24) ได้กล่าวถึง วงจรสุขภาพ (Health Cycle) ที่เกี่ยวกับความเครียด โดยใช้แบบจำลองพฤติกรรมความเครียด (The Stress Behavior Model) มีขบวนการดังนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองพฤติกรรมความเครียด “วงจรสุขภาพ”

1. สาเหตุของความเครียด (Source of Stress) มีสาเหตุได้หลายทางตั้งแต่ตัวบุคคลเอง ครอบครัว เพื่อน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บ่อยครั้งที่ความเครียดเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน
2. ผลของความเครียด (Effect of Stress) โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิด ฉุนเฉียว และมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องปั่นป่วน ซึ่งผลของความเครียดนี้ เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุความเครียดในสถานการณ์นั้น ๆ
3. พฤติกรรม (Behavior) สืบเนื่องมาจากผลของความเครียดนั่นเอง เป็นการกระทำที่สัมพันธ์กับความรู้สึก เช่น บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย (เป็นผลของความเครียด) ก็เล่นอนมาก (เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก)
4. สุขภาพ (Health) ในที่นี้ หมายถึงทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต แต่เนื่องจากลักษณะธรรมชาติของความเครียดนั้น อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวก เช่น เกิดความมุ่งมั่นที่จะเผชิญกับความเครียด หรืออาจเกิดพฤติกรรมทางลบ เช่น ท้อแท้ สิ้นหวัง ดังนั้นเส้นประในรูป คือ พฤติกรรม

ที่เกิดขึ้นนั้นจะมีผลต่อสุขภาพหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมนั้นจะเป็นพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบ

เซฟาร์ท (Seyfarth, 1991, p. 236) แบ่งความเครียดตามสาเหตุที่เกิดขึ้น ได้ดังนี้

1. ความเครียดจากเวลา เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่พอที่จะทำงานได้สำเร็จ
2. ความเครียดจากสถานการณ์ เป็นความเครียดที่เป็นผลมาจากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยา ซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

3. ความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นความทุกข์หรือกังวลต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิด ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจเกิดขึ้นหรือไม่ก็ได้

4. ความเครียดจากการเผชิญหน้า เป็นความทุกข์ที่จะต้องติดต่อกับบุคคลที่มีพฤติกรรมซึ่งไม่พึงปรารถนา และไม่สามารถคาดหวังได้ว่าบุคคลที่จะพบนั้นจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

สรุปได้ว่า ความเครียดแบ่งได้ตามผลที่เกิดขึ้นของความเครียด หรือตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งในด้านสถานภาพสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ รวมทั้งสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

อาการของความเครียด

เมื่อบุคคลเผชิญกับความเครียดอาจแสดงอาการต่าง ๆ ออกในหลาย ๆ ทางแตกต่างกันออกไป แต่บราแฮม (Braham, 1990, pp. 19-23) ได้กล่าวถึงอาการที่แสดงออกของผู้ที่มีความเครียดว่ามี 4 ลักษณะที่พอสังเกตเห็นได้ ดังนี้

1. อาการทางกาย (Physical Symptoms) เช่น ปวดศีรษะ หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็วขึ้นนอนไม่หลับ ตื่นแต่เช้าผิดปกติ ปวดหลัง กัดฟัน ท้องผูก ปวดกล้ามเนื้อ ผิวหนังเป็นผื่นคัน อาหารไม่ย่อย ความดันโลหิตสูง เหงื่อออกมาก ไม่อยากอาหาร นอนมาก เหนื่อยล้าเป็นต้น
2. อาการทางอารมณ์ (Emotional Symptoms) เช่น วิตกกังวล ห่วงใย ซึมเศร้า หงุดหงิด ฉุนเฉียว อารมณ์ห้วนไหว รู้สึกว่าไม่มั่นคง รู้สึกว่ามีปมด้อย ก้าวร้าว มุ่งร้ายต่อคนอื่น ท้อแท้

3. อาการทางปัญญา (Intellectual Symptoms) เช่น ขาดสมาธิ ลังเล ตัดสินใจยาก ความจำเสื่อม สับสน ขาดเหตุผล ทำงานผิดพลาดบ่อย ๆ ผลงานคือคุณภาพ เป็นต้น

4. อาการทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Symptoms) ไม่ไว้ใจคนอื่น ชอบตำหนิผู้อื่น ผิดนัด ชอบนับผิดคนอื่น ชอบเหน็บแนมคนอื่น กลัวคนอื่นจะให้ร้าย

คูแกนและคณะ (Dougan et al., 1986, pp. 191-198) กล่าวถึง อาการของความเครียด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอารมณ์ (Mood) เช่น รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย กังวลใจ รู้สึกสับสน หลงลืมง่าย

เบื้องต้น เป็นต้น

2. ด้านอวัยวะ (Organ) เช่น หัวใจเต้นแรง หายใจถี่ กระเพาะอาหารปั่นป่วน เหงื่อออกง่ายกว่าปกติ วิงเวียนศีรษะ ปากคอแห้ง ปัสสาวะบ่อย ท้องเสียหรือท้องผูกบ่อย ๆ เป็นต้น
3. ด้านกล้ามเนื้อ (Muscles) เช่น มือและนิ้วสั่น เส้นกระดูก กล้ามเนื้อยึด พูดตะกุกตะกัก ขบกรามบ่อย ๆ ตาพร่า ตามัว ปวดหลัง เป็นต้น
4. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior) เช่น ลูกลี้ลู่กลาน เคนตัวเกร็ง นอนไม่หลับ ตื่นแล้วแต่ยังนอนต่อ ความต้องการทางเพศลดน้อยลง มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ต้องพึ่งยา หรือไปพบแพทย์บ่อยขึ้น เป็นต้น

จากแนวความคิดข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า อาการของความเครียดมีการแสดงออกได้ 3 ทาง คือ ทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางพฤติกรรมต่าง ๆ

ประเภทของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายและจิตใจก็ตามจะมีสาเหตุแตกต่างกัน และปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นก็จะมีผลแตกต่างกันไป ได้มีผู้แบ่งประเภทของความเครียดไว้หลายคน เช่น

มิลเลอร์และคีน (Miller & Keane, 1987, p. 181) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ตามปฏิกิริยาตอบสนอง คือ
 - 1.1 ความเครียดชนิดฉับพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามมีชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ได้รับความเจ็บ อุบัติเหตุ หรืออยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว
 - 1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในบางโอกาส เช่น เจ็บป่วยฉับพลัน

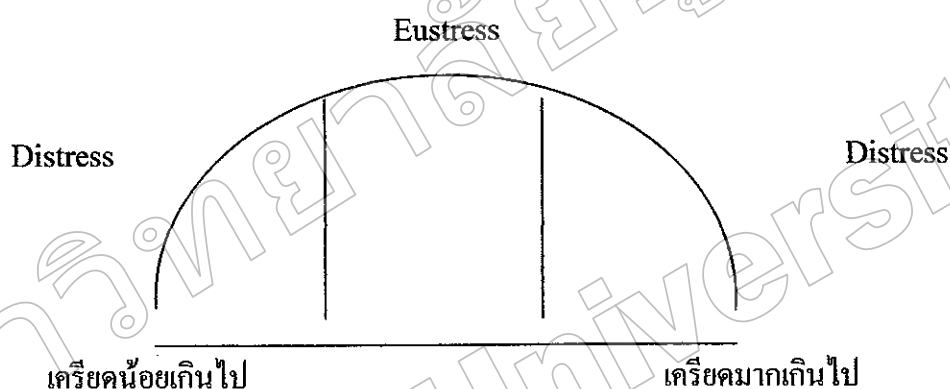
2. ความเครียดด้านจิตใจ (Psychologic Stress) เป็นการตอบสนองของร่างกายอย่างฉับพลันเมื่อคิดว่ามีอันตรายเกิดขึ้น

ดูบริน (DuBrin, 1990, pp. 173-174) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามผลที่เกิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางบวก (Positive Stress) เป็นความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานเสร็จทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเครียดทางบวกนี้ เรียกว่า Eustress

2. ความเครียดทางลบ (Negative Stress) เป็นความเครียดที่ไม่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น เจ็บป่วย ญาติผู้ใหญ่เสียชีวิต ผิดหวังในหน้าที่การงาน เป็นต้น ความเครียดทางลบนี้เรียกว่า Distress

โดยปกติแล้วผู้บริหารควรมีระดับความเครียดที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้อยากร่วมงาน ความเครียดที่ไม่ดีหรือ Distress เกิดขึ้นเมื่อระดับของความเครียดมีน้อยเกินไปหรือมีมากเกินไป สำหรับความเครียดที่ดีหรือ Eustress นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อมีความเครียดในระดับที่พอเหมาะเพราะจะช่วยกระตุ้น หรือท้าทายให้ทำงาน (Braham, 1990, p. 17) ดังภาพ



ภาพที่ 3 ภาพแสดงระดับความเครียด

สรุปได้ว่า ประเภทของความเครียดโดยทั่วไป อาจแบ่งเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ หรืออาจจะแบ่งความเครียดที่เกิดจากชีวิตประจำวัน และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ระดับหรือความรุนแรงของความเครียด ชูทิตซ์ ปานปริชา (2529, หน้า 483) ได้แบ่งไว้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับแรก เป็นภาวะของจิตที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติพบได้ในชีวิตประจำวันของทุก ๆ คน ขณะกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง ความเครียดเล็กน้อยนี้อาจไม่รู้สึกรู้หาย เพราะความเคยชิน หรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์และพฤติกรรมให้เห็น ได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

ระดับสอง เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดปานกลาง เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่มี แสดงออกให้เห็นโดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนภัยว่ามีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลงเสีย ถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดพยาธิสภาพของร่างกายและจิตใจ เกิดเป็นโรคต่าง ๆ การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป ทำให้การทำงานเลวลง หรือผิดพลาด การตัดสินใจเสียไปด้วย

ระดับสาม เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดรุนแรง หรือเครียดมาก ร่างกายจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจให้เห็นเด่นชัด มีพยาธิสภาพ หรือป่วยเป็นโรคนี ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด ระยะนี้ต้องการการดูแล ช่วยเหลือ และรักษา แม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหมดไป หรือรู้จักผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง ก็ยังไม่สามารถจะให้ความเครียดหมดไปได้โดยง่าย การช่วยเหลือตัวเองเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีผู้อื่นเข้ามาช่วยด้วย

ผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคล้ายกันกับความเครียดทั่วไป แต่เน้นหรือชี้เฉพาะในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบีฮ์และนิวแมน (Beehr & Newman, 1974, p. 605) อธิบายว่าความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดการเสียการสมดุลของร่างกายมีผลทั้งทางบวกและลบ ทางบวกก่อให้เกิดผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งบุช (Bush, 1987, p. 1938) วิจัยพบว่า ความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพขององค์กร สำหรับทางลบทำให้ร่างกายเสียสมดุลรบกวนต่อสุขภาพ

เฟรนช์และคณะ (French et al., 1974, pp. 30-36) ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความต้องการมากเกินไป ความสามารถที่บุคคลจะตอบสนองได้ เมื่อหาทางออกไม่ได้จะมีผลต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของคาลลีเบอร์ก (Kalleberg, 1977, p. 124) ที่อธิบายว่าความเครียดจะเกิดเมื่อบุคคลไม่ได้รับในสิ่งที่ควรได้รับจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเบื่องาน ผลการปฏิบัติงานลดลง

ฟาร์เมอร์ โมนาฮานและเฮเคเลอร์ (Farmer, Monoham & Hekeler, 1984, p. 24) กล่าวว่าผลของความเครียดโดยทั่วไปแล้วจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ เช่น ความซึมเศร้า

ความวิตกกังวล ความหงุดหงิดฉุนเฉียว รวมทั้งมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องปิ่นป่วน ซึ่งผลของความเครียดนี้เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์นั้น ๆ

พสุ เดชะรินทร์ (2536, หน้า 87-88) กล่าวว่า ผลของความเครียดนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีของความเครียดนั้นจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่คนส่วนใหญ่เมื่อนึกถึงความเครียดแล้ว จะนึกถึงแต่ในทางที่ไม่ดีมากกว่า ความเครียดนั้นสามารถก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคคลที่เกิดความเครียดนั้น และกับองค์กรที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ด้วย ดังนี้

1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1 ด้านพฤติกรรม ความเครียดอาจก่อให้เกิด ความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม โดยการแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลก ไปจากธรรมดา ซึ่งอาจจะมีผลต่อตนเองและบุคคลรอบข้างด้วย เช่น ทำให้หิ้มเห้ล่า สูบบุหรี หรือถึงขั้นการทำร้ายตนเองและผู้อื่น

1.2 ด้านจิตวิทยา ความเครียดนอกจากจะมีผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลต่าง ๆ ด้วย เช่น อาการนอนไม่หลับ ความแปรปรวนทางอารมณ์ หรือปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศ

1.3 ด้านสุขภาพ ผลกระทบของความเครียดที่เห็น ได้ชัดเจนที่สุดคือ ในด้านสุขภาพของคนผู้นั้น ปัญหาเรื่องโรคหัวใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่สุดกับความเครียด โดยผู้ที่มีอาการของโรคหัวใจ ส่วนใหญ่จะมีความเครียดชนิดต่าง ๆ เกิดขึ้นประกอบด้วย นอกจากนี้แล้วความเครียดยังสามารถนำไปสู่อาการเส้นโลหิตฝอยในสมองแตก หรืออาการธรรมดาต่าง ๆ เช่น ปวดหัว ปวดท้อง หรือการเจ็บไข้ได้ป่วย

2. ผลกระทบต่อองค์กร

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับพนักงานทั่วไปแล้วความเครียดอาจทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับในระดับบริหารแล้วความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2 เกิดความท้อถอย หรือยอมแพ้ต่อความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลางานบ่อยครั้งขึ้น หรือแม้กระทั่งการลาออกจางาน หรือการทำงานไม่สำเร็จตามกำหนดที่ตั้งไว้

2.3 ความเครียดสามารถก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี อาจจะต้ององค์กรที่ทำงานอยู่หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานหรือลูกน้อง ความพอใจในการทำงาน และความภักดีที่มีต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง

วิธีการบริหารความเครียด

ประเวศ วะสี (2535, หน้า 35-55) กล่าวว่า วิธีการแก้ความเครียดใช้วิธีมรรค 8 ได้แก่

1. การออกกำลังกาย ถ้าไม่ออกกำลังกายอะครีนาลินจะค้าง
 2. การพักผ่อน มนุษย์ค้นพบว่าการทำงานทุกวันเครียดไม่มีความสุข
 3. สิ่งแวดล้อม จะต้องไม่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่จอแจอยู่ตลอดเวลา
 4. หลีกความจำเจซ้ำซาก ถ้าหลบได้พยายามหลบให้น้อยลง พยายามสร้างงานที่ทำให้มีความปีติในความสำเร็จ
 5. แก้อาการบีบคั้นทางวัตถุ จะต้องสร้างรายได้ รู้จักถ่อมตน ไม่สร้างหนี้สิน
 6. ความสัมพันธ์ ต้องหาทางลดความขัดแย้ง ต้องเข้าใจคน เข้าใจโลก เข้าใจชีวิต เข้าใจเรื่องงาน เข้าใจวัฒนธรรมและเข้าใจอะไรต่าง ๆ ให้มากขึ้น
 7. จิต ถ้าเรามีจิตใจเมตตากรุณาคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เรื่อยจะคลายเครียด
 8. ยา ถ้าจำเป็นต้องใช้ยาจริง ๆ ควรให้แพทย์เป็นผู้สั่งใช้ไม่ควรใช้เอง
- บรรจบ บรรณรุจิ (2545, หน้า 44) กล่าวว่า ทางพุทธศาสนาเราควรปฏิบัติต่อความเครียด คือ
1. ตั้งสติให้ได้ก่อน คือ ให้รู้ว่าเรากำลังประสบกับความเครียด หรือ ความเครียดกำลังเกิดขึ้นแล้วคุณความเครียดด้วยสติคือรู้ตัว (สัมมาสติ)
 2. มั่นคงอยู่กับความเครียด คือ นั่งให้ได้ก่อน อย่าหวั่นไหวไปตามความเครียดหรือสภาพการณ์ที่ทำให้เครียด เพื่อจะได้เกิดปัญญา (สัมมาสมาธิ)
 3. ศึกษาสาเหตุความเครียด คือ ศึกษาดูให้ชัดว่าความเครียดเกิดจากอะไร อะไร คือ ปัญหาทำให้เกิดความเครียด มีกี่อย่าง อะไรคือสาเหตุหลัก สาเหตุรอง และควรแก้สาเหตุไหนก่อน (สัมมาทิฎฐิ)
 4. ลงมือแก้ความเครียดตามสาเหตุ คือ เมื่อรู้ว่า สาเหตุความเครียดมาจากอะไร ก็แก้ไปตามนั้นซึ่งเริ่มตั้งแต่ 1) ปรับใจ คิดเป็นเชิงบวก (สัมมาสังกัปปะ) และ 2) ปรับท่าทีการแสดงออกทางการกระทำและคำพูด (สัมมาวาจา, สัมมากัมมันตะ)
 5. ใช้ความพยายาม คือ หมั่นทำตามข้อ 4 อย่างต่อเนื่อง (สัมมาวายามะ)
- เมื่อทำได้ดังนี้ก็จะเกิด ความเข้าใจ และ เกิดการปล่อยวาง (อุเบกขา) ซึ่งทำให้ปลดปล่อยความเครียดออกไปได้ ปล่อยวางด้วยสมาธิ
- จันทรา เจณณวาสิน (2537, หน้า 84-88) ได้เสนอแนะวิธีลดความเครียดไว้ 30 ประการ ที่จะให้เลือกใช้ตามความเหมาะสม และความถนัด ซึ่งสรุปได้ดังนี้
1. การสูดหายใจเข้าออกยาว ๆ ช้า ๆ ลึก ๆ ประมาณ 2-3 นาที การหายใจแบบนี้มีผลทำให้ความกดดันลดลง และจึงหวนหาการเดินของหัวใจช้าลง
 2. การออกกำลังกาย ซึ่งมีผลทำให้ร่างกายหลั่งฮอร์โมน ที่มีผลในการทำให้จิตใจ

ผ่อนคลายความเครียด ถ้าท่านไม่มีเวลามาก การเดินเร็ว ๆ วันละ 20 นาที เพียง 3 ครั้งต่อสัปดาห์ นับว่าเป็นการเพียงพอทีเดียว

3. การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รับประทานอาหารผักมากกว่าสัตว์ และจัดเวลาอาหารแต่ละมื้อให้เป็นเวลาและพอเหมาะสมควรจะเป็นวิธีบริหารกล้ามเนื้อบริเวณขากรรไกร และลดความตึงเครียดของกล้ามเนื้อส่วนนี้

4. การทำสวน ซึ่งนอกจากการออกกำลังกายแล้วยังเป็นการฝึกให้จิตใจของคนนั้นลดความเร่งร้อน ใจเย็นลง

5. การรับบริการ วิธีนวดแบบจับเส้นซึ่งการนวดเส้นช่วยลดความวิตกกังวลและนิลยก้าวร้าว เพิ่มความกระปรี้กระเปร่า ได้มากกว่าการว่ายน้ำ ตีเทนนิส หรือเล่นแร็กเกตบอล

6. การเข้าสมาธิ จากผลการทดลองพบว่า การเข้าสมาธิทำให้หัวใจเต้นช้าลง ความดันโลหิตลดลง และการหลั่งอะดรีนาลินลดลงด้วย

7. การนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ โดยทั่วไปแล้วร่างกายของคนเราต้องการพักผ่อนถึงคืนละ 8 ชั่วโมง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลด้วย

8. การหลับตานึกถึงทิวทัศน์ที่ท่านชอบ หรือบุคคลที่ท่านชอบ ถูกใจ

9. ควรหาสัตว์เลี้ยงมาเป็นเพื่อนเล่น

10. การจดบันทึกปัญหาของท่านเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วค่อยนั่งขบปัญหา พิจารณาหาช่องทางแก้ไข แต่บางเรื่องอาจต้องทำให้ปลงตก และยอมรับมัน

11. วิธีรักษาความเครียดด้วยกลิ่นหอมดอกไม้ ผลไม้ หรือต้นไม้ ทำให้เราผ่อนคลายความตึงเครียดและลดความซึมเศร้าได้

12. การแบ่งเวลา พยายามจัดเวลาตารางไม่ให้กิจกรรมแน่นมากเกินไปจนไม่มีเวลาทำให้ลุล่วงไปทุกอย่างได้ด้วยดี

13. การใช้ความก้าวหน้าทางเทคนิคมาช่วยในการจัดแบ่งเวลา

14. การพยายามประหยัดเวลาในการรอคอย

15. การหาบิมน้ำเพื่อเติมน้ำมันรถทุกครั้งที่เข็มชี้บ่งมีน้ำมันเหลือเพียง $\frac{1}{4}$ ของถัง

16. การเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์เฉพาะหน้า

17. การเก็บเศษเงินไว้ตามโต๊ะทำงาน ในรถ และที่ทำงาน เพื่อยามคับขัน

18. การเตรียมของที่จำเป็นเผื่อขาดเหลือไว้ที่บ้าน

19. การเตรียมการล่วงหน้า

20. การทำแว่นตาหรือกุญแจสำรองไว้เผื่อหาย

21. การทำเครื่องหมาย ใช้กระดาษวงสีแดงทากวแปะไว้ตามเก้าอี้ โทรศัพท์ หรือ พวงมาลัยรถ เพื่อเป็นการเตือนให้ท่านหายใจเข้าออกลึก ๆ และพยายามเตือนตัวเองให้ผ่อนคลาย ความเครียด และลดความเร่งรีบลง

22. ปัญหาทางการเงินในครอบครัว โดยเฉพาะช่วงที่เศรษฐกิจฝืดเคือง ทำให้เดือนร้อน ดังนั้นพ่อบ้านแม่บ้านควรพูดคุยกันอย่างเปิดเผย และร่วมมือกันกำหนดรายรับรายจ่ายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ มิใช่เฉพาะด้านการเงินเท่านั้น

23. สามีกรรยาควรหาเวลาเป็นการส่วนตัว ควรใช้เวลาพักผ่อนด้วยกัน เช่น ไปดูหนัง หรือรับประทานอาหารเช้าด้วยกัน เพื่อช่วยเพิ่มควมมีชีวิตชีวาในชีวิตสมรส

24. การบริหารกล้ามเนื้อ เนื่องจากกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเกิดการเกร็งตอบสนอง ความเครียดทางจิตใจไม่เท่ากัน กลุ่มกล้ามเนื้อที่มีปัญหามาก ๆ ได้แก่ กล้ามเนื้อบริเวณลำคอ ไหล่ และขากรรไกร

25. พยายามหาเวลาว่างทำสิ่งที่ท่านพอใจ

26. การกลัวพูดในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วยนั้นออกมา ซึ่งวิธีนี้อาจไม่บรรลุผลดังที่ท่านต้องการ แต่อาจมีผลในการทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบางประการ และท่านจะได้ไม่ต้องเก็บกด อารมณ์ไว้จนเป็นผลร้ายต่อสุขภาพของท่านเอง

27. การรู้จักวิธีแบ่งแยกหน้าที่ไปตามสายงานหรือถ้าท่านต้องคุมคนงาน ท่านควรให้ความช่วยเหลือ แต่ไม่ใช่ไปทำงานให้เขาจนหมด ท่านอย่าคิดว่าท่านเท่านั้นจึงจะทำงานชิ้นนี้ให้สำเร็จไปด้วยดี และจัดลำดับงานตามความสำคัญของการเร่งด่วน

28. การคบเพื่อนที่เข้าใจในตัวท่าน ยอมรับฟังปัญหาและช่วยหาทางแก้คงสุภาษิตที่ว่า “คนเดียวหัวหาย สองคนเพื่อนตาย” เพื่อนรวมถึงญาติพี่น้องและสามีที่ว่าเป็นมิตรในเรื่องคน แต่บางคนอาจต้องปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะการหรือจิตแพทย์

29. เรื่องของการปรับใจให้ยอมรับสภาพการณ์บางอย่างและพยายามไม่คิดกังวลหรือ กัดกัดลุ่มจนเกินไป

30. การมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ พร้อมด้วยอารมณ์ขันอันฟุ้งเฟ้อเป็นการช่วยลด ความเครียดที่ตีมาก เพราะวงการแพทย์ได้พิสูจน์พบว่า การที่มีอารมณ์ขันหัวเราะออกมาช่วยลด การหลั่งฮอร์โมนที่ทำให้เกิดความเครียดได้

กูด เอกลัน และแจคสัน (Gould, Eklund & Jackson, 1993) และปาร์ค (Park, 2000) มีวิธีการจัดการความเครียดหลัก ๆ อยู่หลายอย่าง ได้แก่

1. ด้านจิตวิทยา

สืบสาย บุญวิโรบุตร (2538, หน้า 31-44) กล่าวว่า การฝึกปฏิบัติทางจิตวิทยา ไม่ได้มาจากความฉลาดสมองหรือตรรกวิทยา แต่เป็นเรื่องของพลังความเชื่อศรัทธาและมุ่งมั่นในการฝึกอย่างมีจุดมุ่งหมาย

การทำสมาธิ (Meditation) สืบสาย บุญวิโรบุตร (2541, หน้า 93) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการมีสมาธิก็คือความสามารถในการมุ่งหรือรวบรวมความสนใจสิ่งที่กำลังกระทำโดยไม่ถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งสิ่งรบกวนภายในซึ่งเกิดมาจากความคิด ความรู้สึกผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ และอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดี พุทธศาสนิกชน (2544, หน้า 34-36) กล่าวว่า อานาปานสติเป็นสมาธิที่เหมาะสมที่สุด ที่ไม่มีความวุ่นวาย การกำหนดลมหายใจเป็นวิธีที่สะดวกที่สุด ประหยัดและได้ผลดีที่สุด นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร (2537, หน้า 36) กล่าวว่า การฝึกสมาธิจะส่งผลทางด้านร่างกายทำให้ความเครียดลดลงได้

เสกสรร ศิลปี (2541, หน้า 72-73) สรุปว่า การฝึกสมาธิ มี 3 แบบหลัก ๆ เพื่อดูผลของการฝึกที่มีต่อสุขภาพจิต ได้แก่

1. แบบ ที เอ็ม (T.M. หรือ Transcendental Meditation) หลักของการฝึกแบบนี้ คือ การทำจิตใจให้สงบนิ่ง ไม่คิดอะไรเลย และหาอุบายให้ทำจิตนิ่ง
2. แนววิชาธรรมกาย มีหลักการปฏิบัติการใช้ภาวนาจิตใจ ให้จดจ่ออยู่ในความใสสว่างของดวงแก้วเป็นอารมณ์ โดยถือว่าดวงแก้วใสอยู่กลางท้อง และนึกภาวนาจิตด้วยความสงบนิ่ง
3. แนวอานาปานสติ การนำเอาความจริงถูกต้องของธรรมชาติข้อใดข้อหนึ่งมากระทำไว้ในใจ ใคร่ครวญ ศึกษาพิจารณาเห็นอยู่ในใจทุกครั้งที่หายใจ เข้า-ออก โดยหายใจเข้าภาวนา “พุทธ” และหายใจออกภาวนา “โธ” ด้วยอาการสงบนิ่ง

สมบัติ กาญจนกิจและสมหญิง จันทรุไทย (2542, หน้า 253 – 255) กล่าวว่า การมุ่งความสนใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งไม่ใช่การบังคับให้เกิดสมาธิกับงานที่ทำ ดังนั้นการมีสมาธิเกิดได้หรือเรียนรู้ได้จากทางอ้อม (Passive) ไม่ใช่ทางตรงที่จะถูกทำให้เสียสมาธิจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ความนิ่ง (Stay Center) การรู้อยู่ที่นี้ขณะนี้เมื่อใดที่ใจจะวางถึงอดีต อนาคต หรือเวลาอื่น ๆ จะทำให้เราเสียความตั้งใจในงาน ส่วน เจมส์ (James, 1980) กล่าวว่า ความตั้งใจ คือ การยึดเหนี่ยวที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียวที่มั่นคง

การรวบรวมสมาธิ (Concentration/ Attentional Control) เป็นการผ่อนคลายความเครียดที่ลึกซึ้ง และทำให้จิตใจสุขสดชื่น ใบหน้าอัมเอิบ แสดงออกถึงความสงบของจิตใจ การฝึกฝนการทำสมาธินั้น นอกจากจะทำให้ความเครียดคลายได้แล้วยังทำให้เราปลอดพ้นจากความวิตกกังวล

ความเศร้า ความคิดฟุ้งซ่าน หรือความไม่สบายใจทั้งปวง ทำให้สมองแจ่มใส มีความคิดอ่านที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการฝึกสมาธินั้นเป็นการจำใจจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือรวมไว้ที่ใดที่หนึ่งเพียงอย่างเดียว จะช่วยให้จิตใจสงบ สมองแจ่มใส เกิดความคิดปลอดโปร่ง (จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน, 2544, หน้า 172)

การคิดในแง่บวก เป็นการพยายามมองหาส่วนดีในสิ่งต่าง ๆ เมื่อผิดหวังในเรื่องใดก็ต้องมองหาความสมหวังในอีกด้านหนึ่งให้ได้ (วารสารสุขุโขทัยธรรมาธิราช, 2540) การเปลี่ยนความคิดจากลบเป็นบวก (Changing Negative Thought to Positive Thought) นักกีฬาบางคนมีบุคลิกภาพหรือแนวคิดที่เป็นลบทำให้ท้อถอย ดังนั้นการระวางการคิดรับรู้ตนถึงแนวคิดที่ไม่เหมาะสมแล้วพยายามเปลี่ยนให้เป็นที่สร้างสรรค์ โดยควบคุมความคิดจากลบให้เป็นบวก

สรุปได้ว่า การจัดการกับความเครียดที่อาศัยเทคนิคทางด้านจิตวิทยา เป็นอีกทางหนึ่ง ที่ช่วยบรรเทาความเครียดได้ เช่น การทำสมาธิ การตั้งเป้าหมาย และการคิดในแง่บวก ในขณะที่เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จะทำให้จิตใจสงบ มีสมาธิ เกิดสติสัมปชัญญะ ช่วยควบคุมอารมณ์ เป็นผลทำให้สุขภาพจิตดี

2. การผ่อนคลายทางร่างกายและทางจิตใจ (Physical and Mental Relaxation)

สุพิตร สมานิติ (2542, หน้า 62-64) กล่าวว่า เมื่อรู้สึกเครียด กล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกายจะหดเกร็งและจิตใจก็จะวุ่นวายสับสน ควรหาวิธีการผ่อนคลายความเครียด

เทคนิคการผ่อนคลายทางกาย ได้แก่

1. เทคนิคการหายใจ (Breathing Control) เมื่อเกิดความเครียดการหายใจจะสั้นและตื้นกว่าเดิมซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของระบบขนส่งออกซิเจนไปยังกล้ามเนื้อต่าง ๆ ฉะนั้นการหายใจยาวหรือลึก ๆ จะช่วยให้ร่างกายได้รับออกซิเจนกลับมาดังเดิม ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความเครียดจากกล้ามเนื้อขาดออกซิเจนได้มากขึ้น เทคนิคที่ใช้กันมากที่สุด คือ การหายใจครบสมบูรณ์ (Complete Breath)

2. เทคนิคการผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างต่อเนื่อง (Progressive Muscle Relaxation: PMR) เป็นการเกร็งและการผ่อนคลายกล้ามเนื้อมัดหรือกลุ่มหลัก ๆ ของร่างกาย โดยเริ่มจากส่วนบนของร่างกายไปสู่ล่างสุด หรือจะเริ่มจากล่างสุด ไปจนถึงส่วนบนสุดของร่างกาย

3. การผ่อนคลายแบบประยุกต์ (Applied Relaxation) จะมีการทำคล้าย ๆ กับ การผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างต่อเนื่อง แต่การผ่อนคลายแบบประยุกต์จะลดเวลาในการฝึกโดยเกร็งและปล่อยกล้ามเนื้อแต่ละส่วน จำนวนส่วนจะน้อยกว่าของจริงที่ฝึกแบบการผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างต่อเนื่อง

เทคนิคการผ่อนคลายจิตใจ ได้แก่

1. การหยุดคิด (Thought – Stopping) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเอง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดขึ้น โดยตะโกนคำว่า “หยุด” ในใจ หรือนึกถึงภาพอะไรก็ได้ มาหยุดความคิดในทางลบเสียให้ได้
2. การพูดในสิ่งที่ดี (Smart – Talk) เป็นคำพูดที่สร้างสรรค์จิตใจของนักกีฬา เพื่อสร้างสรรค์เกมการแข่งขันให้มีประสิทธิภาพ
3. การใช้คำพูดที่มีพลัง (Pep – Talk) เป็นการพูดที่สร้างความฮึกเหิมให้สู้ ถึงแม้ว่าจะพบคู่ต่อสู้ที่มีฝีมือเหนือกว่า
4. ความคิดในทางบวก (Positive – Thinking) เป็นเทคนิคที่สามารถหยุดยั้งความคิดที่เป็นทางลบได้
5. การให้เหตุผล (Rationalization) เป็นทางเลือกในการที่จะหยุดความคิดที่ทำให้เกิดการกังวล โดยเปลี่ยนความคิดและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์เบื้องหน้า ซึ่งจะลดความคิดที่เป็นลบได้ การให้เหตุผลจึงควรจะไปเพื่อความเหมาะสมกับบุคคลนั้นและสถานการณ์จริงที่เกิดเหตุการณ์ตรงนั้น
6. ความมั่นใจเฉพาะอย่าง (Self – Efficacy) คือ ความเชื่อมั่นในเฉพาะงานใดงานหนึ่ง หรือเชื่อว่าตนมีศักยภาพในการที่จะทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จลงได้

ณัฐนิน หลอดเงิน (2544) ได้กล่าวว่า การเกร็งกล้ามเนื้อช่วยให้อึดและรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างการเกร็งและการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ทำให้เกิดความรู้สึกควบคุมตนเอง (Self – Control) ได้การรับรู้และรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างกล้ามเนื้อที่เกร็งเกร็ง เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายกล้ามเนื้อนั้น และพิชิต เมื่องนาโพธิ์ และโทนี่ มอรรริส (2541) กล่าวว่า การผ่อนคลายกล้ามเนื้อจะช่วยลดระดับของความตึงเครียดทางกาย ส่วนบิช เบิร์นส์ และ เซอร์ฟีลด์ (Beech, Burns & Scheffield, 1982, pp. 42 – 43) อ้างถึงในณัฐนิน หลอดเงิน, 2544, หน้า 36) กล่าวว่า การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านร่างกายเป็นอย่างดีและมีประโยชน์ต่อผู้รับการฝึกทั้งร่างกายและจิตใจเช่น ช่วยลดอาการปวดเมื่อยจากการกีฬา ลดอาการปวดศีรษะ ลดความวิตกกังวล ช่วยให้เกิดสมาธิ ช่วยควบคุมอารมณ์ ช่วยลดอาการนอนไม่หลับ ลดความรู้สึกเจ็บปวด และลดปัญหาที่เกิดความเครียดหรือความวิตกกังวล

การออกกำลังกาย เป็นวิธีผ่อนคลายความเครียดที่ดีวิธีหนึ่งเพราะในขณะที่ออกกำลังกายจะมีการหลั่งสารเอ็นดอร์ฟิน ซึ่งมีคุณสมบัติทำให้จิตใจสดชื่นเบิกบาน วิธีออกกำลังกายที่ดีและเหมาะสมควรเป็นการออกกำลังกายที่ใช้ออกซิเจน ใช้เวลาอย่างต่ำ 15 นาที อย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์

(แอนครู อี สลาบี, 2540, หน้า 28) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบลร์ (Blair, 1997) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลการออกกำลังกายด้วยแรงต้านที่มีต่ออารมณ์ พบว่า การออกกำลังกายแบบ แอโรบิก และการออกกำลังกายด้วยแรงต้านมีผลต่อการลดของอารมณ์ทางลบมากขึ้น

สร้างความมั่นใจ เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นได้สำเร็จ ณ เวลานั้น ความมั่นใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (เพ็ญศิริ โรจน์รุ่งศิริ, 2545, หน้า 23)

สรุปได้ว่า การผ่อนคลาย เป็นการบริหารความเครียดซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การออกกำลังกาย การนอนหลับ และสร้างความมั่นใจ สิ่งเหล่านี้เป็นการผ่อนคลายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้จิตใจสดชื่นเบิกบาน ช่วยให้เกิดสมาธิ ลดปัญหาที่เกิดจากความเครียดหรือความวิตกกังวลได้

3. ด้านกิจกรรมนันทนาการ (hobby)

นันทนาการเป็นการพักผ่อนและช่วยฟื้นฟูสภาพทางใจ ทำให้คลายความตึงเครียดและความตึงเครียด (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2542, หน้า 16) ขณะที่ สมบัติ กาญจนกิจ (2535, หน้า 13) กล่าวว่า นันทนาการเป็นการทำให้สดชื่น เสริมสร้างพลังขึ้นใหม่ หลังจากการใช้พลังงานแล้ว ก่อให้เกิดความเมื่อยล้าทางร่างกาย ทางสมองและจิตใจ กิจกรรมนันทนาการที่บุคคลเข้าร่วมในเวลาว่างจะช่วยในการขจัดหรือผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อย เช่นเดียวกับ ประโยค สุทธิสง่า (2541, หน้า 46) กล่าวว่า การพักผ่อนและนันทนาการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักกีฬา การพักผ่อนช่วยให้ร่างกายได้ซ่อมแซมความสึกหรอที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ส่วนนันทนาการเป็นการพักผ่อนฟื้นฟูสภาพทางใจทำให้คลายความตึงเครียดและลดความตึงเครียด นอกจากนี้

ภูฟ้า เสวกพันธ์ (2543) ศึกษาถึงผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาเชาว์อารมณ์ของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 โปรแกรมนันทนาการละครและค่ายพักแรม กลุ่มที่ 2 โปรแกรมนันทนาการการกีฬาและเกม และกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มที่ 1 และ 2 มีการพัฒนาการคะแนนของเชาว์อารมณ์ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 8 ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านเห็นใจผู้อื่นด้านรับผิดชอบ ด้านแรงจูงใจ ด้านตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านสัมพันธภาพ ด้านภูมิใจตนเอง และด้านพอใจชีวิต ส่วนนักกีฬาทีมชาติไทยที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะนิยมใช้วิธีการฟังเพลงมากที่สุด

การฟังเพลง การฟังเพลงหรือฟังดนตรีนั้นจิตใจมักจะสบายฟังพอใจ เพลงจังหวะช้า ๆ เสียงกลางถึงต่ำทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ลดความดันโลหิต ลดความตึงเครียดของจิตใจ ส่วนการร้องเพลงก็ถือว่าเป็นการรักษาที่ได้ประโยชน์อีกวิธีหนึ่ง ตามปกติก็ใช้ฟื้นฟูผู้ป่วยที่มี

โรคทางสมองและระบบประสาท อย่างไรก็ตามการร้องเพลงให้สอดคล้องกับการฝึกสมาธิใจนั้นสามารถลดความเครียดได้ดีเช่นกัน (เทอคัสคี้ เคซง, 2541, หน้า 118-124)

ไปเที่ยวสถานที่ต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สร้างความประทับใจ ความซาบซึ้งในธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม เช่น การไปห้างสรรพสินค้า ไปสวนสัตว์ ไปเข้าร่วมกิจกรรมตามสถานที่แสดงผลงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า นันทนาการเป็นการพักผ่อนและช่วยฟื้นฟูสภาพทางใจ ทำให้คลายความตึงเครียดและความตึงเครียดได้ ไม่ว่าจะเป็นวิธี ภูเขาพนันต์ การฟังเพลง ร้องเพลง หรือกิจกรรมที่ทำในยามว่าง นอกเหนือจากกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

4. ด้านการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมช่วยลดสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด การสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอจะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้เหมาะสม เพราะการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และชุมชน รวมทั้ง บุคคลในครอบครัว หากผู้บริหารได้รับการยอมรับสนับสนุนจากบุคคลเหล่านี้ ก็จะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (Brown, 1986, p. 4)

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม เฮาส์ (House, 1981, p. 15) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุน โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือและความพึงพอใจ สอดคล้องกับที่ ทอยส์ (Thoits, 1986, p. 145) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลในเครือข่ายสังคมได้รับการช่วยเหลือ ทั้งในด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของ หรือข้อมูล ซึ่งการสนับสนุนนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยหรือความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น คอบบ์ (Cobb, 1976, p. 300) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการมีอยู่หรือความสามารถหากคนที่เราอาศัยเป็นที่พึ่งได้ หรือแสดงว่าเอื้ออาทร เห็นคุณค่า และให้ความรักแก่เรา ส่วน โคเฮน และวิลส์ (Cohen & Wills, 1985, p. 310) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลในเครือข่ายทางสังคมได้รับการช่วยเหลือ ด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของ และข้อมูล ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ (2540, หน้า 42) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มสังคมได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การยกย่อง

เห็นในคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ให้คำแนะนำให้ข้อมูลข่าวสาร วัตถุ สิ่งของและแรงงาน นอกจากนี้ กานเนลเลน และบลานีย์ (Ganellen & Blaney, 1984, p. 56) ให้แนวคิดไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน สอดคล้องกับ ไซเมท (Zimet, 1988, p. 30) และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 80) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ สิ่งของและข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ชุมชน และครอบครัว

สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือ ทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ สิ่งของ ข้อมูล รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลต่างที่อยู่ในสังคม ที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลในครอบครัว เป็นการให้ความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ความมีคุณค่า และให้การยกย่อง ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียน มีกำลังใจในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการของการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์, 2528, หน้า 94)

1. จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” การสนับสนุน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง
2. ลักษณะของการติดต่อสื่อสารนั้นจะต้องประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ “ผู้รับ” เชื่อว่ามีคนสนใจ เอาใจใส่ มีความรัก ความหวังดีต่อตนเองอย่างจริงใจ “ผู้รับ” เชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีประโยชน์แก่สังคม รู้สึกว่ามีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคม
3. ปัจจัยนำเข้าของกองสนับสนุนทางสังคมอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัตถุ สิ่งของ หรือด้านจิตใจ
4. จะต้องช่วยให้ “ผู้รับ” ได้บรรลุจุดหมายที่เขาต้องการ การสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือวัสดุสิ่งของก็ตาม ย่อมมีผลกระทบแก่ผู้ที่ได้รับอย่างแน่นอน เพราะคนเรานั้นกายกับใจไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้โดยสิ้นเชิง

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม จากงานวิจัยและนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งด้านอารมณ์ วัตถุ และข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แนวคิดของ ไซเมท (Zimet, 1988, p. 30) และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 80) กล่าวว่าบุคคลจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก

ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และญาติ เช่นเดียวกับ แฮมมอนด์ (Hammond, 1988, p. 765) ศึกษาความเครียดกับความพึงพอใจในบทบาทของผู้บริหาร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด นอกจากนั้น ทอมสัน (Thomson, 1989, p. 232) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการบริหารงาน โดยศึกษาจากแหล่งสนับสนุนทางสังคม คือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา คู่สมรส และชุมชน พบว่า สอดคล้องกับ กานเนลเลน และบลานีย์ (Ganellen & Blaney, 1984, p. 56) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการ ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน

จากงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร โรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และชุมชน ซึ่งมีผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และมีส่วนช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนลดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และมีส่วนช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนลดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานได้ด้วย ซึ่งสาระสำคัญโดยสรุป มีดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ จากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป
2. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร จากเพื่อนผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนภายในกลุ่มอำเภอ หรือจังหวัดเดียวกัน
3. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร จากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ครู – อาจารย์ และนักการภารโรง
4. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร จากครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา หรือสามี ภรรยา และบุตร
5. การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งอารมณ์ วัสดุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร จากบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เช่น ผู้ปกครองนักเรียน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าอาวาส กลุ่มเยาวชน เป็นต้น

การสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนฝูง ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว หรือชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนรู้สึกว่าคุณเองมีที่พึ่ง มีที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป แต่ถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้แล้ว ความเครียดจะเกิดขึ้น (Sarason, 1983, pp. 127–139) การสนับสนุนทางสังคมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ลดความเครียดได้โดยตรง หรือช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นผลทำให้ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการบริหารงานปัจจัยบุคคล และปัจจัยโรงเรียนไม่มีความรุนแรง การสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงจะทำให้ระดับความเครียดและข้อแก้ในการทำงานต่ำลง นอกจากนั้นการสนับสนุนทางสังคมจะทำให้บุคคลไม่รู้สึกโดดเดี่ยว เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด (Steers, 1991, p. 547) และจากการศึกษาของแกนสเตอร์ ฟุซิลเลีย และมาเยส (Ganster, Fusilier & Mayes, 1986, p. 102) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะความกดดัน และปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน

ผลของการสนับสนุนทางสังคม

มีผู้กล่าวถึงผลดีของการสนับสนุนทางสังคม ดังต่อไปนี้ โกบาซา และพูเซติ (Kobasa & Puccetti, 1983, p. 839) ได้กล่าวถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมในการจัดการกับความเครียดว่า

1. ทำให้มีคนช่วยเหลือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดและช่วยในการควบคุมปัญหาต่าง ๆ ได้ดี
2. ทำให้มีคนช่วยแนะนำยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด
3. ช่วยลดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสภาพความเครียดที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้โดยตรง และการสนับสนุนทางสังคมก็ยังเป็นปัจจัยช่วยไม่ให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้อีกด้วย

โคเฮน และวิลล์ (Cohen & Will, 1985, p. 310) ได้ศึกษากลไกการสนับสนุนทางสังคมและภาวะสุขภาพของมนุษย์ ทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยสรุปผลการศึกษาไว้ 2 ประการ คือ

1. การสนับสนุนทางสังคม จะทำให้บุคคลมีประสบการณ์ที่ดี มีอารมณ์มั่นคง ซึ่งจะส่งผลให้ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบประสาท และระบบภูมิคุ้มกันโรคทำงานดีขึ้น หรืออาจมีผลให้คนมีพฤติกรรมทางสุขภาพดี ซึ่งเป็นการมีผลโดยตรง นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมยังช่วยเสริมหน้าที่ในการต่อสู้ปัญหาของแต่ละคนให้ดีขึ้น ทำให้ปัญหาลดความรุนแรงลง

2. การสนับสนุนทางสังคม จะช่วยลดภาวะวิกฤตของชีวิต โดยการสนับสนุนที่เพียงพอจะเป็นส่วนช่วยลดภาวะวิกฤตได้ กล่าวคือ ความเครียดอันจะนำไปสู่ภาวะวิกฤตนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อคนเรารู้สึกว่าไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ภาวะเช่นนี้จะไปรบกวนสมดุล ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบประสาท ระบบภูมิคุ้มกัน โรค และขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เสี่ยงและเกิดความล้มเหลวในการดูแลสุขภาพตนเอง ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือยกย่องจะทำให้เขามีกำลังใจที่จะเผชิญปัญหาได้ดีขึ้น ลิน (Lin, 1979, pp. 108–119) ได้กล่าวถึงผลดี ของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

2.1 ลดผลเสียจากความเครียด คือ การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวกันชน ที่ช่วยลดภาวะความกดดันที่ทำให้เกิดความเครียด

2.2 การสนับสนุนทางสังคมเป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการกับความเครียด เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความเครียด ก็จะมีผู้อื่นให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

นักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความเห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ได้มีบทบาทช่วยแก้ไขความคิดปกติที่เกิดขึ้นโดยตรง แต่การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยเป็นกันชนหรือช่วยป้องกันบุคคลให้พ้นจากผลกระทบที่เกิดจากภาวะเครียด คอบบ์ (Cobb, 1976, p. 300) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยกระตุ้นให้บุคคลดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ นอกจากนี้ การที่บุคคลได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือต่อการรักษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ทอยส์ (Thoits, 1986, p. 326) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์ โดยการให้ความรัก ให้การดูแลเอาใจใส่ จะทำให้ปัญหาบรรเทาลง และสามารถช่วยลดความเครียดอันจะนำไปสู่ภาวะวิกฤตได้ และเมื่อคุณป็นปลายจะพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจะทำให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อภาวะความเครียด โดยถ้าบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอ ได้รับความรัก ความเอาใจใส่ และได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ก็จะทำให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยว และรู้สึกว่ามีความที่ปรึกษา ซึ่งจะช่วยลดความเครียดของบุคคลได้

ดังนั้น แนวทางวิธีลดความเครียด สรุปได้ว่า บุคคลที่เกิดความเครียดต้องแสวงหาทางระบายออกเพื่อที่จะได้ลดความเครียด โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ทางจิตใจ การทำสมาธิ การมองโลกแง่ดี ผ่อนคลายด้วยการออกกำลังกาย การนอนหลับพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ยามว่าง รวมถึงการมีเพื่อนหรือผู้อื่นให้กำลังใจ และสนับสนุน สิ่งเหล่านี้ก็จะช่วยลดความเครียดให้กับตัวเราได้

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ตามทฤษฎีของ เฮลริเกิลและคณะ (Hellriegel et al., 1983, p. 492) ซึ่งแบ่งความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. **ลักษณะของงาน** หมายถึง การมีงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การบริหารเวลาไม่เหมาะสม ซึ่งลักษณะงานและปริมาณงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน เพราะลักษณะงานที่ยาก ปริมาณงานมาก และปริมาณงานที่เข้ามาเป็นช่วง ๆ ไม่แน่นอน และการทำงานที่มีกำหนดระยะเวลาให้งานเสร็จจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังที่ ประณีตา ประสงค์วรยา (2542) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งลักษณะและปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความเครียด

ปัจจัยภายในลักษณะงาน ได้แก่ สภาพการทำงานไม่ดี เนื่องจากการกระจายงานให้แก่สายงานต่าง ๆ รวมถึงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการตามงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่หนักหรือมีความซับซ้อนของงานมากเกินไปเกินความสามารถของบุคลากร งานที่น่าเบื่อ จำเจ หรือไม่น่าสนใจตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพล้วนส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้ง่าย

สรุปได้ว่า การมีปริมาณงานที่ต้องทำมาก หรืองานที่ต้องใช้สมาธิการทำงานสูง ใช้เวลารวดเร็ว การที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ หรืองานที่หนักเกินไป เป็นผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

2. **บทบาทในการทำงาน** หมายถึง ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความรับผิดชอบต่อกัน และขาดการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ลักษณะทั่วไปของบทบาทในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั้น ทุกคนย่อมจะต้องปฏิบัติตนตามหน้าที่และสิทธิที่ตนมีอยู่ ซึ่งการปฏิบัติตนตามสิทธิและหน้าที่คือ การปฏิบัติตนตามบทบาทที่ตนได้รับ บทบาทเป็นลักษณะพฤติกรรมทั่วไปของสถานภาพ รวมถึงความถูกต้องและความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม บทบาทมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคล การอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคลย่อมมีบทบาทที่แตกต่างกัน ซึ่ง ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 33) ได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

2.1 ลักษณะของบทบาทธรรมชาติ บทบาทโดยธรรมชาติมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1.1 บทบาทแสดงถึงตำแหน่งและสถานะในสถาบันในองค์กรหรือสถานศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน คนงาน ภารโรง เป็นต้น

2.1.2 บทบาทถูกกำหนดโดยความคาดหวังและมาตรฐานของสิทธิหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ถ้าหากคนคิดว่าลักษณะพฤติกรรมบทบาทเป็นไปตามความต้องการของสถาบันหรือตามหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ บทบาทก็จะเป็นแบบแผนของการกระทำที่สถาบันกำหนด

2.1.3 บทบาทเป็นตัวแปร คือ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ความคาดหวังบางอย่างมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน บทบาทตามความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งมากจะมีช่วงเวลาของการปฏิบัติทำให้มีอิสระในการปฏิบัติงานบางอย่างได้

2.1.4 ความหมายของบทบาท อาจได้มาจากบทบาทอื่นที่อยู่ในระบบเดียวกัน เพราะบทบาททั้งหลายในองค์กรนั้นมีความคาบเกี่ยวกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน บทบาทของครูหรือบทบาทของนักเรียน ไม่ได้อธิบายเฉพาะถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

2.2 ลักษณะบทบาทกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง ตำแหน่งหน้าที่ และบทบาทที่แน่นอน มีความคาดหวังในแต่ละบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งของผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ตามตำแหน่งเอาไว้ และผู้บริหารรับรู้ว่าจะต้องแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนตามคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนจะกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเป็นประจำตามระเบียบ บทบาทบางส่วนจะถูกคาดหวังจากบุคคลอื่น ให้ผู้บริหารปฏิบัติและไม่มี ความชัดเจนแน่นอน ยกแก่การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้บริหาร นอกจากนั้นยังมีบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติมากขึ้น และบุคคลอื่นก็มีความคาดหวังเช่นเดียวกันซึ่งเป็นบทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่เพิ่มทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน ลักษณะบทบาทดังกล่าวจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง มีผลต่อการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานด้วย

ภาระงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีงานมากเกินไป หรือปริมาณงานน้อยเกินไป ทำให้เกิดความกดดันและมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานถ้าผู้บริหารมีบทบาทในการทำงานมากเกินไป ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังต่าง ๆ นั้นไปด้้วยกันได้ แต่ถ้าไม่มีเวลาพอที่จะปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นสถานการณ์ที่สภาพของการปฏิบัติงานตามที่แท้จริง ไม่เป็นไปตามคาดหวังโดยที่งานนั้น ทั้งปริมาณมาและคุณภาพสูง ทำให้ยากแก่การที่จะทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งบทบาทการทำงานที่มากเกินไป แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (Baron & Greenberg, 1990, p. 401)

1. บทบาทในการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไป เป็นสถานการณ์ที่บุคคลมีงานมากจนไม่สามารถจะทำให้เสร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด หรือไม่มีเวลามากพอที่จะทำงานให้เสร็จได้
2. บทบาทในการทำงานที่มีคุณภาพสูงเกินไป เป็นสถานการณ์ที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ หรือมีความรู้สึกว่ามีมาตรฐานในการทำงานสูงเกินไปสำหรับคนที่จะทำให้สำเร็จได้ เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารมีบทบาทที่มากเกินไป และใช้ทั้งเวลาราชการและนอกเวลาในการปฏิบัติงานที่มีทั้งปริมาณที่เพิ่มขึ้นและให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการ จะเป็นแรงกดดันที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความหงุดหงิด ฉุนเฉียว วิตกกังวล และเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า บทบาท เป็นการแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามคาดหวังของผู้แสดงบทบาท และจากบุคคลอื่น ความคาดหวังเหล่านี้อธิบายบทบาทของบุคคลแต่ละคนในการที่จะแสดงบุคลิกหรือลักษณะนิสัยอย่างไรในพฤติกรรมของบทบาทที่เขาได้รับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นมาตรฐานให้ผู้บริหารปฏิบัติ รวมทั้ง บทบาทที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งยากแก่การปฏิบัติ และส่งผลทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ ทวีป อภิสิริ (2532) ได้ศึกษาพบว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความเครียด งานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ กฎระเบียบ และนโยบาย เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด การบริหารงานของผู้บริหารนั้น จะบริหารงานภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และปฏิบัติตาม นโยบายที่ส่วนกลางได้กำหนดไว้ ซึ่งแนวทางการดำเนินงานจะมีค่าชี้แจง ไว้แล้วอย่างชัดเจนถ้าผู้บริหารดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางหรือขอบเขตที่กำหนดไว้ จะมีเวลาพอที่จะทำงานอื่นอีกมาก แต่ถ้าเมื่อใดผู้บริหารต้องการพัฒนางานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น หรือมีความขยันทำงานมาก เพื่อให้ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น สภาพแวดล้อมนั้นจะไม่สอดคล้องกับความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำงานมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการบริหาร และการที่ต้องการทำงานมากขึ้นจะมีแรงกดดันให้ผู้บริหารเกิดความเครียดได้

สัมพันธภาพในหน่วยงาน ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน เป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยลดภาวะเครียดได้ เนื่องจากมีการเกื้อหนุนและ

เป็นแรงสนับสนุนทางสังคมประการหนึ่ง ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาทและความตึงเครียดของบุคคลซึ่งแสดงออกในรูปของความไม่พึงพอใจงาน รวมถึงทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาที่น้อยลง และความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่คลุมเครือ ซึ่งมีผลทำให้การสั่งการระหว่างบุคคลไม่มี เกิดความเครียดทางใจและรู้สึกว่าถูกคุกคามเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ขององค์การ เป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับผลงานความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรารู้สึกอคติด้วยการขาดการประสานงานจะทำให้ขาดความเข้าใจงานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานภายในองค์การได้

4. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง หมายถึง การไกล่เกลี่ยสภาพความรู้สึกนึกคิดของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง องค์การใดผู้บริหารขาดการตัดสินใจไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงานได้ก็จะทำให้เกิดความอึดอัดใจ และเป็นแรงกดดันที่จะทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด เมลช์ (Gmelch, 1997, p. 16) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารรวมทั้งผลกระทบของการบริหารเวลา และการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน เช่นเดียวกับ ริชาร์ดสัน (Richardson, 1999) ได้ศึกษาสาเหตุความเครียดที่เกิดกับผู้บริหาร โรงเรียนรัฐบาลในรัฐคอนเนคตัต พบว่า การประเมินประนามเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเกิดความเครียดได้ ทั้งระดับสูงและระดับต่ำ

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นความกดดันอีกประการหนึ่งซึ่งทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนเกิดความเครียดได้

บราวน์ (Brown, 1986, p. 170) แบ่งความเครียดตามสาเหตุที่เกิดออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. งานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานยากเกินไป งานคลุมเครือ หรืองานมากเกินไป
2. บทบาทของบุคคลในหน่วยงานนั้น ได้แก่ การทำงานร่วมของผู้อื่นที่มีต่องานหรือพฤติกรรมการทำงานของคน และการมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน
3. สิ่งแวดล้อมด้านสังคม ได้แก่ สถานที่แออัด การขาดอิสระ การมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และความขัดแย้งระหว่างบุคคล

4. สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ ความร้อน ความเย็นที่มีผลต่อร่างกายและสุขภาพ
5. ชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ลักษณะอุปนิสัยส่วนบุคคล เช่น เป็นคนมีความวิตกกังวลง่าย หรือลักษณะครอบครัวและปัญหาครอบครัว

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน ทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดความเครียด ถ้าได้รับการประเมินไม่ดี

ประเวศ วะสี (2535, หน้า 23) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. ไม่ได้ออกกำลังกาย การทำงานเบาจะทำให้อะดรีนาลินค้างคั่ง
2. การใช้สมองซีกซ้ายมากกว่าซีกขวา สมองซีกซ้ายจะเป็นตัวคิดวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ส่วนสมองซีกขวาทำหน้าที่ผ่อนคลาย เช่น ฟังดนตรี ดูดอกไม้สวย ๆ
3. การทำงานที่มีลักษณะ จำเจ ซ้ำซากตลอดเวลา ขาดความปราโมทย์ในงาน
4. การเผชิญต่อสิ่งที่ไม่คุ้นเคยหรือของใหม่ หรือเจอสภาวะที่เสี่ยงต่ออันตราย
5. ความรีบร้อน การทำอะไรไม่ทันใจหรือรีบร้อน อะดรีนาลินจะหลั่งออกมา ถ้าเกิดบ่อย ๆ หรือเรื้อรังก็ไม่ดี

6. ความบีบคั้น ได้แก่

- 6.1 ความบีบคั้นทางวัตถุ หมายถึง การขาดแคลนทางวัตถุปัจจัยไม่มีรายได้
- 6.2 ความบีบคั้นทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน
- 6.3 ความบีบคั้นทางจิต เช่น ความไม่พอใจ ความผิดหวัง ความอยาก ความอิจฉา

7. ธรรมชาติแตกต่างกัน เช่น แตกต่างทางวัฒนธรรม แตกต่างระหว่างบุคคล ความคิด
 สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2539, หน้า 53) ได้แบ่งความเครียดตามสาเหตุที่เกิด ดังนี้

1. งานล้นมือ ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรที่มีความรับผิดชอบมากจะมีความเครียดอยู่ตลอดเวลาในเรื่องของการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร ถ้าไม่มีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้อื่น ก็จะยังผลให้เกิดความเครียดขึ้นมาได้

2. บทบาทที่ขัดแย้ง ผู้บริหารควรจะแยกบทบาทของตนเองให้เหมาะสม เช่น บทบาทในการเป็นหัวหน้าครอบครัว บทบาทการเป็นหัวหน้าที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าให้หน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งมีบทบาทมากเกินไป จนทำให้เกิดบทบาทที่ขัดแย้งซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเครียดขึ้นได้

3. บทบาทที่คลุมเครือ เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารไม่ทราบจุดยืนของตนเองว่าจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบหรือจะต้องทำอะไรบ้าง ทำให้เกิดความสับสนไม่แน่ใจ จนกลายเป็นความเครียด

4. ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น ๆ ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับความอยู่รอด

ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการสั่งงาน จูงใจ ตัดสินใจ และควบคุม ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะทำให้มีระดับความเครียดสูง

5. ขาดสนับสนุน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นทีม ถ้าขาดความสัมพันธ์ โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลาก็อาจเป็นไปได้ยาก ส่งผลให้เกิดความเครียดได้

สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น งานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ภายในและนอกองค์กร รวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

จักรพันธ์ เจริญผล (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า จำนวนปีที่ทำงาน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ลักษณะงานและปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

เฉลิมพล นิตยมงคล (2547) ศึกษาสาเหตุความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีสาเหตุความเครียดทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุความเครียดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสภาวะทางเศรษฐกิจ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

2. ผลการเปรียบเทียบสาเหตุความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นขนาดของโรงเรียน มีสาเหตุความเครียดด้านสภาวะเศรษฐกิจ และสาเหตุความเครียดด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เจดั่น จันทร้งาม (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า

1. การบริหารเวลาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดโรงเรียน

2. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับต่ำ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดโรงเรียน

3. การบริหารเวลามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ณัฐณิษฐ์ สวัสดิมงคล (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

3. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (X_{10}) เพื่อนผู้บริหาร (X_9) ผู้บังคับบัญชา (X_8) ตำแหน่งการบริหาร (X_7) การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน (X_{11}) ผู้บังคับบัญชา (X_7) และ วุฒิการศึกษา (X_1) เป็นตัวพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.90

ธวัชชัย มีศรี (2542) ศึกษาถึงผลการฝึกด้วยการสร้างจินตภาพและการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อความสามารถในการโยนโทษบาสดกบด โดยศึกษาถึงผลการฝึก 4 แบบ พบว่า ความสามารถในการโยนโทษบาสดกบดสูงที่สุด คือ กลุ่มที่ฝึกการสร้างจินตภาพและการกำหนดเป้าหมายควบคู่กับการโยนโทษบาสดกบด

เพ็ญศิริ โรจน์รุ่งศศิธร (2545) ได้ศึกษากลวิธีในการจัดการกับความเครียดของนักกีฬา ระดับเยาวชนตัวแทนเขตการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้กลวิธีจัดการกับความเครียด 7 ด้าน แตกต่างกันในระหว่างการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬา คล้ายกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

นักกีฬาระดับสูงกว่าของปาร์ก (Park, 2000) คือ ในช่วงของการฝึกซ้อมนักกีฬาใช้กิจกรรมยามว่าง (ร้อยละ 64.42) การฝึกทางจิตวิทยา (ร้อยละ 58.81) การสนับสนุนทางสังคม (ร้อยละ 45.19) การฝึกในวิธีการเล่น (ร้อยละ 36.53) การผ่อนคลายทางกาย (ร้อยละ 29.80) การใช้สารอื่น ๆ (ร้อยละ 12.50) ความเชื่อ/สวดมนต์ (ร้อยละ 5.76) และในขณะที่แข่งขัน นักกีฬาใช้การฝึกทางจิตวิทยา (ร้อยละ 97.11) การสนับสนุนทางสังคม (ร้อยละ 89.42) การผ่อนคลายทางกาย (ร้อยละ 63.46) ความเชื่อ/สวดมนต์ (ร้อยละ 60.57) กิจกรรมยามว่าง (ร้อยละ 55.76) การฝึกในวิธีการเล่น (ร้อยละ 53.84) การใช้สารอื่น ๆ (ร้อยละ 24.03) และยังมีการใช้วิธีการอื่น ๆ (ร้อยละ 3.84) ส่วนผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบการใช้กลยุทธ์ในการจัดการกับความเครียดระหว่างนักกีฬาเพศชาย และเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พบความแตกต่างระหว่างนักกีฬาประเภทบุคคล และประเภททีมที่เกิดขึ้นในช่วงการฝึกซ้อม ส่วนในช่วงการแข่งขัน นักกีฬาใช้กลยุทธ์ที่ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

รัตติยา วิจิตรวงษ์ (2546) ได้ศึกษาความเครียดของบุคลากร โรงเรียนพณิชยการตะวันออก จังหวัดชลบุรี พบว่า

1. ระดับความเครียดของบุคลากร โรงเรียนพณิชยการตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง พบว่า ความเครียดของบุคลากรทุกตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรในโรงเรียนพณิชยการตะวันออก จำแนกตามตำแหน่งบุคลากรมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสงเดือน โอทาน (2546) ได้ศึกษากลยุทธ์ในการจัดการความเครียดของนักกีฬาทีมชาติไทย ผลการวิจัยพบว่า นักกีฬาทีมชาติไทยใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเครียดทั้ง 7 ประการ คล้ายกับการวิจัยที่พบในต่างประเทศ โดยการผ่อนคลายทางร่างกายและทางจิตใจ เป็นเทคนิคที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด ตามด้วยเทคนิคทางจิตวิทยาการกีฬา การสนับสนุนทางสังคม ยุทธวิธีการฝึก/แทกติก เทคนิค กิจกรรมนันทนาการ ความเชื่อหรือวิธีการทางศาสนา และการใช้สารอื่น ๆ ในการเปรียบเทียบ พบว่า การใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเครียดในระหว่างการฝึกซ้อม และในระหว่างการแข่งขันไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ไม่ว่าจะเป็ระหว่างเพศหรือประเภทของกีฬา

อศิษฐสัย สิริไพล่ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของข้าราชการครู อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตยานนาวา พบว่า ความเครียดของครู อาจารย์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา เกิดจากนักเรียน ไม่สนใจเรียน และผู้บริหารขาดความยุติธรรม ระดับความเครียดในการทำงานของครู อาจารย์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวาเป็นเรื่อง

เกี่ยวกับความรู้สึกวิตกกังวลเรื่องสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดกับระดับความเครียดของครู และอาจารย์ พบว่า ค่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น นโยบายในการพัฒนาอาชีพครู อาจารย์ของกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัย เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของครู อาจารย์ด้วย ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงจะกระทบต่อนโยบายการพัฒนาครู อาจารย์ด้วย

อมรฤทธิ์ च्छกุล (2543) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลของการฝึกฝนคลายกล้ามเนื้อกับการฝึกจินตนาการภาพในทางบวกที่มีต่อระดับความเครียดในงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติงานด้านการสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติงานด้านการสอบสวนที่ได้รับการฝึกฝนคลายกล้ามเนื้อ หรือได้รับการฝึกจินตนาการภาพในทางบวกจะมีระดับความเครียดในงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติงานด้านการสอบสวนที่ไม่ได้รับการฝึกใด ๆ ทั้งหลังการฝึกและระยะติดตามผล

งานวิจัยในต่างประเทศ

เอลเดคและบริฟ (Aldag & Brief, 1978) ได้ศึกษาความเครียดของตำรวจ พบว่าความเครียดในบทบาทของตำรวจมีความสัมพันธ์กับความสับสนและความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งเป็นปัญหาเนื่องมาจากการบริหารมากกว่าการทำงานในหน้าที่

บราวน์และแคมเบลล์ (Brown & Campbell, 1990) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในระดับจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน จำนวน 891 คน ในประเทศอังกฤษ พบว่า สาเหตุที่สำคัญ ได้แก่ ปริมาณงานมากเกินไป มีแรงกดดันด้านเวลา และขาดการปรึกษาหารือ

อีริคสัน (Erickson, 1986) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในอเมริกาเครียด พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด คือ จำนวนปีในการเป็นผู้บริหาร และบทบาทในการเป็นผู้บริหาร

2. ความเครียดของผู้บริหารขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา

3. ความเครียดของผู้บริหารแปรเปลี่ยนไปตามอายุของผู้บริหาร

ฮัลล์ (Hull, 1985) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเท็กซัส จำนวน 597 คน พบว่า

1. ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า
3. ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก
4. สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ครูออกและมีวิกฤตการณ์ทางการเงิน

โจนส์ และแพทริเซีย (Jones & Patricia, 1987) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด คือ

1. ขนาดของ โรงเรียน
2. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร
3. อายุของผู้บริหาร
4. การร่วมกิจกรรมมากเกินไป

คอง (Kong, 1992) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร กลุ่มตัวอย่างใช้เภสัชกร จำนวน 334 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ใช้เป็นตัวทำนายระบบเงินเดือนของแต่ละคน แรงสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรแต่สามารถทำให้ความเครียดลดลง

จากงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพที่แตกต่างกันจะมีความเครียดต่อการปฏิบัติงานในลักษณะของงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ขององค์กร และการแก้ปัญหาความขัดแย้งเหมือนกัน ซึ่งวิธีการจัดการกับความเครียดมีอยู่หลายวิธี เช่น ด้านจิตวิทยา ด้านการผ่อนคลาย ด้านกิจกรรมนันทนาการ และการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น