

**แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3***
**GUIDELINES FOR STRESS MANAGEMENT IN THE WORK OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

พัชรารณ พงษ์ศาสตร์¹, ชัยยนต์ เพาพาน²
Patcharaporn Pongsart¹, Chaiyon Paophan²
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}
Roi Et Rajabhat University, Thailand.^{1,2}
Email : Patcharaporn.pongsart@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และ 3) พัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .897 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 3) แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 ด้าน 51 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. ความเครียด 2. การจัดการความเครียด 3. แนวทางการจัดการความเครียด

ABSTRACT

The research aimed were 1) To study stress levels in the work of school administrators 2) To comparison of stress levels in the work of school administrators Classified by Work Experience, and School Size and 3) To develop the guidelines for stress management in the work of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The sample group comprised 139 school administrators. The research instruments included a rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of .897, a structured interview form, and an evaluation form for assessing the appropriateness and feasibility of the proposed approaches. The statistics that used for data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation, Index of Item Objective Congruence, t-test and F - test.

The findings of the research revealed that; 1) The overall stress in the workplace of administrators was in the high level. 2) The levels of the workplace of administrators, classified by work experience and the size of the school in which they work, were found to differ significantly at the 0.05 and 0.01 levels. 3) Guidelines developing stress management of administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 covered 7 elements, 51 guidelines. The evaluation of the suitability and feasibility of stress management guidelines for school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 revealed that both were at the highest level.

Keywords : 1. Stress 2. Guidelines Management 3. Guidelines Stress Management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ความเครียดเป็นอาการที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกเพศทุกวัย ในปัจจุบันนี้พบว่าคนส่วนใหญ่ก็มีอาการเครียดสะสม อันเนื่องมาจากการใช้ชีวิตที่ตึงเครียด บางรายมีความกดดันมาก และมีความคาดหวังในชีวิตสูง ซึ่งพอไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้มีอาการเครียดสะสมโดยไม่รู้ตัวได้เช่นกัน ในบางรายอาจจะเป็นโรคซึมเศร้า (Depressive disorder) หรือ โรควิตกกังวล (Anxiety disorders) ได้ในอนาคต ในการทำงานนั้นเมื่อเรามีภาวะเครียดมาก ๆ จะทำให้สุขภาพร่างกายแย่ลงเรื่อย ๆ สามารถสังเกตตนเองได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่สบายใจและคับข้องใจในการทำงานและอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจและแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานลง (อรนิชา ชื่อจิตร, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการนำพานโยบายต่าง ๆ จากรัฐบาลลงมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา อีกทั้งยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งงานทั้งหมดเป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจผิดพลาดอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาของชาติอย่างรุนแรงได้ และความรับผิดชอบที่ซับซ้อนในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดนี้ถือเป็นโรคภัยของผู้บริหารอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นทั้งพลังและแรงกดดันมีผลกระทบต่อชีวิตผู้บริหารอยู่เสมอ การแบกรับภาระการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารระดับกระทรวงและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง บุคคลอื่นในชุมชนและยังมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดถือและปฏิบัติตาม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตนเองตามความคาดหวังของสังคม (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560)

การจัดการความเครียดมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการจัดการปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นจากภายในและภายนอกที่มารบกวนจิตใจ ลดความรุนแรงของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และสามารถเผชิญความเครียดและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยผ่านการจัดการกับอารมณ์ของตัวบุคคลเพื่อมุ่งหวังในการแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ดังที่ ปานติ คงสมบัติ (2564) ได้กล่าวว่า ร่างกายของมนุษย์มีพลังที่ทรงอำนาจทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างสวยงามสดดงามและน่าอัศจรรย์ เป็นการแสดงออกของภาวะจิตใจผ่านทางร่างกายคำพูดและความรู้สึกเมื่อร่างกายถูกกระตุ้นและมีปฏิกิริยา ตอบโต้เป็นปฏิกิริยาทางสรีรวิทยาและจิตวิทยา โดยระบบต่อมไร้ท่อที่หลังฮอโมน และ ระบบประสาทอัตโนมัติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วร่างกาย จะเกิดเป็นอารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ความเครียดภายในจิตใจ มักส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตได้อย่างชัดเจน มนุษย์เราจะต้องศึกษากับเรื่องของอารมณ์ การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่นและอารมณ์ที่นำไปสู่ความเครียด ความเครียดและการบริหารความเครียดและการจัดการกับอารมณ์และความเครียดด้วยวิธีการแก้ปัญหาในชีวิตได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สวัสดิการ สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของครู ทั้งในด้านบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าควรมีการศึกษาระดับ เปรียบเทียบความเครียดจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานและพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งงานทั้งหมดเป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจผิดพลาดอาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาของชาติอย่างรุนแรงได้และความรับผิดชอบที่ซับซ้อนในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียดระหว่างการปฏิบัติงานได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2567)

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากปัจจัยและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าว จนส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย และอาจหนักไปถึงการเป็นภาวะซึมเศร้า ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานและพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการทำงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปประกอบการแก้ไขปัญหา ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เกิดความเครียด พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ได้แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 139 คน โดยการ

เปิดตารางของ Krejcie and Morgan ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .853 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .894 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านบทบาทองค์กร	4.31	0.08	มาก	2
2. ด้านลักษณะงาน	4.35	0.09	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.27	0.05	มาก	5
4. ด้านบุคคล	4.30	0.07	มาก	3
5. ด้านสภาพแวดล้อม	4.26	0.04	มาก	6
6. ด้านพัฒนาการทางอาชีพ	4.26	0.09	มาก	6
7. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.28	0.05	มาก	4
โดยรวมเฉลี่ย	4.29	0.03		

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.09) รองลงมา คือ ด้านบทบาทองค์กร ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.08) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพัฒนาการทางอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.09)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี (n=13)		มากกว่า 10 ปี (n=126)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านบทบาทองค์กร	4.45	0.10	4.29	0.08	2.85**	0.005
2.ด้านลักษณะงาน	4.50	0.09	4.33	0.09	3.12**	0.003
3.ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.35	0.07	4.25	0.05	2.02*	0.046
4.ด้านบุคคล	4.42	0.08	4.28	0.07	2.58*	0.011
5.ด้านสภาพแวดล้อม	4.36	0.06	4.24	0.04	2.46*	0.015
6.ด้านพัฒนาการทางอาชีพ	4.34	0.10	4.23	0.08	2.27*	0.025
7.ด้านโครงสร้างองค์กร	4.38	0.06	4.27	0.05	2.93**	0.004
โดยรวมเฉลี่ย	4.40	0.05	4.28	0.04	3.06**	0.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และด้านพัฒนาการทางอาชีพ ในส่วนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านโครงสร้างองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ด้านบทบาทองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.240	5.22**	0.007
	ภายในกลุ่ม	6.23	136	0.046		
	รวม	6.71	138			
2.ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.310	5.54**	0.005
	ภายในกลุ่ม	7.55	136	0.056		
	รวม	8.16	138			
3.ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.180	4.62*	0.012
	ภายในกลุ่ม	5.34	136	0.039		
	รวม	5.70	138			
4.ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.210	5.12**	0.008
	ภายในกลุ่ม	5.63	136	0.041		
	รวม	6.04	138			
5.ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.165	4.58*	0.014
	ภายในกลุ่ม	4.87	136	0.036		
	รวม	5.20	138			
6.ด้านพัฒนาการทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.150	3.75*	0.026
	ภายในกลุ่ม	5.40	136	0.040		
	รวม	5.70	138			
7.ด้านโครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.190	4.52*	0.013
	ภายในกลุ่ม	5.68	136	0.042		
	รวม	6.06	138			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้าน

สัมพันธภาพในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านพัฒนาการทางอาชีพ และด้านโครงสร้างองค์กร ในส่วน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทองค์กร ด้านลักษณะงานและด้านบุคคล

5.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบทบาทขององค์กร (8 แนวทาง)	4.85	0.26	มากที่สุด	4.86	0.20	มากที่สุด
2. ด้านลักษณะงาน (7 แนวทาง)	4.94	0.09	มากที่สุด	4.94	0.07	มากที่สุด
3. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (7 แนวทาง)	4.97	0.07	มากที่สุด	4.80	0.19	มากที่สุด
4. ด้านบุคคล (7 แนวทาง)	5.00	0.00	มากที่สุด	4.66	0.23	มากที่สุด
5. ด้านสภาพแวดล้อม (8 แนวทาง)	4.93	0.14	มากที่สุด	4.90	0.14	มากที่สุด
6. ด้านพัฒนาการทางอาชีพ (7 แนวทาง)	4.97	0.07	มากที่สุด	4.91	0.10	มากที่สุด
7. ด้านโครงสร้างองค์กร (7 แนวทาง)	4.91	0.10	มากที่สุด	4.86	0.09	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย	4.94	0.05	มากที่สุด	4.85	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.05) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.09)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพัฒนาการทางอาชีพ อาจเนื่องมาจาก ได้รับบทบาทหน้าที่ที่มออบหมายมากเกินไป มีการบริหารงานและการนำสู่การปฏิบัติที่หลายขั้นตอนต้องใช้ความ

รับผิดชอบสูง ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความขัดแย้งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพส่วนตัว ได้รับความร่วมมือและการตอบสนองงานกับผู้ปกครองและชุมชนน้อยมาก ไม่ได้มีโอกาสพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามวันเวลาที่เหมาะสม และการกำหนดโครงสร้างการจัดสายงานที่ไม่ยืดหยุ่นทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา สุวรรณจันทร์ (2560) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ตามลำดับ

6.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่าง โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความเครียดด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านพัฒนาการทางอาชีพมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความเครียดด้านบทบาทองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านบุคคล และด้านโครงสร้างองค์กรมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จะมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยขาดทักษะในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ ขาดเครือข่ายสนับสนุน และยังไม่เชี่ยวชาญในการบริหารคนและภาระงานจำนวนมาก ดังที่ วิทยา มูลเมือง (2560) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในด้านโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมของโรงเรียน นโยบายต้นสังกัด กฎระเบียบ โครงสร้างบุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาและขนาดโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา สุวรรณจันทร์ (2560) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน สวนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

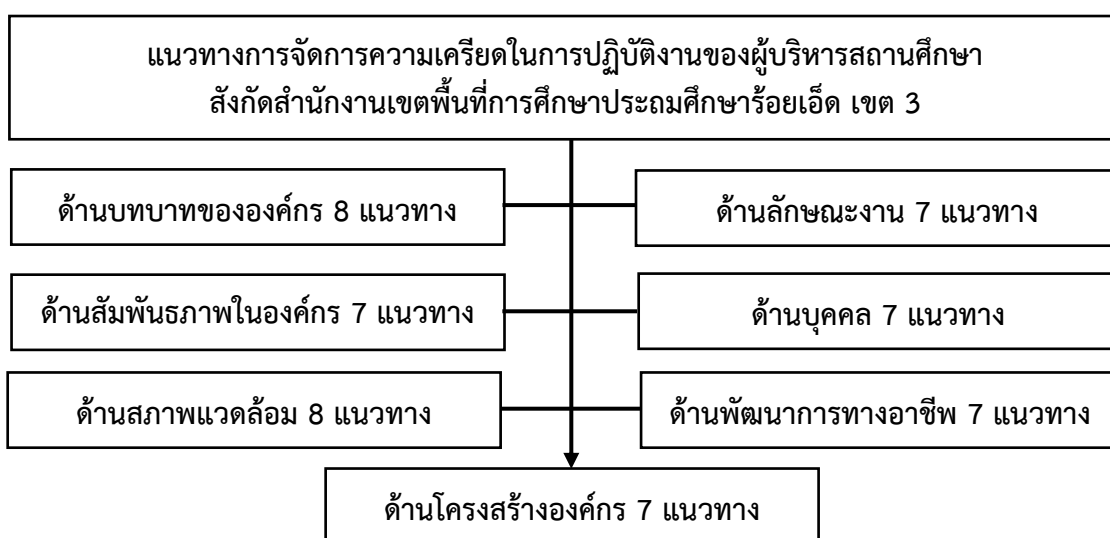
6.3 ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 ด้าน 51 แนวทาง โดยด้าน

ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านบุคคล เนื่องด้วยเป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึก ต่อสภาพและสถานภาพการเปลี่ยนแปลงของตน ได้แก่ สภาพร่างกาย สภาพความเข้มแข็งของจิตใจ สภาพอารมณ์ พฤติกรรมที่แสดงออก ความตระหนักรู้ สุขภาพส่วนตัว และสภาพความพึงพอใจในงาน ที่ทำส่วนตนจึงทำให้ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังที่ วิภัสสร มากนคร (2561) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้าน บุคคลที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สถานที่พักอาศัย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระทางครอบครัว ส่วนด้าน ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน เนื่องจากรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของงาน ความซับซ้อนของกระบวนการ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความซ้ำซากจำเจของงาน มีแนวทางในการจัดการความเครียดในด้านนี้ ชัดเจนและสามารถเป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา สุวรรณจันทร์ (2560) ได้ การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการวางแผนงานให้ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล ให้เหมาะสม โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกระดับ ในการ ปฏิบัติงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน จัดโครงสร้างและบรรยากาศในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างวัฒนธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

7. องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 ด้าน 51 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทขององค์กร 8 แนวทาง 2) ด้านลักษณะงาน 7 แนวทาง 3) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร 7 แนวทาง 4) ด้านบุคคล 7 แนวทาง 5) ด้านสภาพแวดล้อม 8 แนวทาง 6) ด้านพัฒนาการทางอาชีพ 7 แนวทาง และ 7) ด้านโครงสร้างองค์กร 7 แนวทาง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเวลา ภาระงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

8.1.2 ด้านพัฒนาการทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการสร้างระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกว่าได้รับการยอมรับและการตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและความพยายามในอาชีพของตน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรกำหนดสัดส่วนภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและลดความเครียดจากการทำงานที่เกินกำลัง

8.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความเครียดมากกว่า จึงควรมีระบบพี่เลี้ยงหรือโค้ช เพื่อให้คำแนะนำในการบริหารจัดการ ปรับตัวกับบทบาทงานและพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหา ช่วยลดภาวะความเครียดในช่วงเริ่มต้นของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้

8.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเครียดในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและความสัมพันธ์ในองค์กร จึงควรมีการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การเพิ่มทีมสนับสนุนระดับเขต การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการทำงานและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการบริหาร

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านลักษณะงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.3.2 ด้านพัฒนาการทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านพัฒนาการทางอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับพื้นที่และระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

- นาคยา สุวรรณจันทร์. (2560). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปานดี คงสมบัติ. (2564). การจัดการกับอารมณ์ด้วยปัญญา. ระนอง : วิทยาลัยชุมชนระนอง สถาบันวิทยาลัยชุมชน.

- วิทยา มูลเมือง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิภัสสร มากนคร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน.
- อรนิชา ชื่นจิตร. (2560). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ตลอดจนการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ เพาพาน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงยิ่ง ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและแนะแนวทางให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม คุณประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพาคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง