

ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
ต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

เวณุกา ทศนภักดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

THE EFFECTS OF THE RATIONAL EMOTIVE BEHAVIOR
GROUP COUNSELING TO THE STRESS IN THE WORK
OF TEACHERS CHILD CARE CENTER

WANUKA TASSAPUKDEE

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements
for Master of Counseling Psychology
Academic year 2022

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และ
พฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม


ชื่อผู้วิจัย เวณุกา ทศนภักดี
สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์


มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยานุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา



..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์)


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.นัยนพัช อินจงจิริกิตต์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ชื่อเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

ชื่อผู้วิจัย เวณุกา ทศนภักดี

สาขาวิชา จิตวิทยาการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งการทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างหลังการทดลอง และเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด 16 คน ใช้วิธีการจับคู่ (Match pair) แบ่งเป็น กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับการให้การปรึกษากลุ่มและกลุ่มควบคุมได้รับการดูแลปกติเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความเครียดในการทำงาน ความตรงเชิงเนื้อหา มีค่า 0.67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.945 และการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ดัชนีความสอดคล้องมีค่า 0.67 - 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานใช้สถิติ Paired – sample t test และเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ t - test independent

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ กลุ่มทดลองหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มต่ำกว่าก่อนให้การปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ กลุ่มทดลองหลังได้รับการปรึกษากลุ่มลดลงต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ครูศูนย์เด็กเล็ก ความเครียดในการทำงาน การให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

Title The Effects of The Rational Emotive Behavior Group
 Counseling to The Stress In The Work of teachers
 Child Care Center

Author Wanuka Tassapukdee

Program Counseling Psychology

Major Advisor Assistant Professor Dr. Kanchana Suttineam

Co - advisor Assistant Professor Dr. Chonlaporn Kongkham

Co – advisor Assistant Professor Dr. Choowit Ruttanapolsan

Academic Year 2022

ABSTRACT

This research is a quasi - experimental research. The objectives were (1) to compare the work stress of experimental group child care center teachers who received group counseling based on reasoning theory. Rational Emotive Behavior Group Counseling between pre and post the experiment. (2) to compare the work stress of teachers in child care centers between the experimental groups who received theoretical group counseling. Rational Emotive Behavior Group Counseling and the control group did not receive group counseling. before the experiment and after the experiment. The sample group was teachers at the Sirindhorn Rajawittayalai Campus under the Royal Patronage of His Majesty the King Nakhon Pathom Province, with a total of 16 people. Using the match pair method, divided into the experimental group and the control group. The experimental group received group counseling and the control group received regular care. The research tool was a stress measurement at work. The content validity was 0.67-1.00 and the accuracy was 0.945. and group counseling programs based on reasoning theory. Rational Emotive Behavior The consistency index was 0.67 - 1.00. Quantitative data analysis used descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation. Paired-sample t-test was used to compare work stress and work stress was compared between the experimental group and the control group using independent t-test.

The key findings are summarized below. 1. Stress in the work of teachers at the child care center The experimental group after receiving group counseling decreased before group counseling at a statistical significance at the .05 level. The experimental group after receiving the counseling group was significantly lower than the control group at the .05 level.

Keywords: Teachers of Child Care Centers, Stress at work, Rational Emotive Behavior Group Counseling

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวิทย์ รัตนพลแสนย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ทุ่มเท เอาใจใส่ และให้กำลังใจกับผู้ทำวิจัยด้วยดีเสมอมา รวมถึงยังให้คำแนะนำผู้วิจัยในการใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้นำไปศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองในการศึกษาวิจัยได้อย่างถูกต้อง และสามารถประสบความสำเร็จในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจและตระหนักถึงความเมตตากรุณาที่ท่านอาจารย์มีต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติวิสัย สุขป้อม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมี่แสน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธมวดี สมกิตติกานนท์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย อีกทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน ที่ให้ความเมตตาเข้าร่วมเป็นประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และช่วยชี้แนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคุณสมาลี สุขสว่างและครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนทุนในการทำวิจัย รวมถึงให้คำแนะนำตลอดจนให้กำลังใจในการเก็บข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้บริหารศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงคณะครูพี่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องที่เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านด้วยความจริงใจ

เวณุกา ทศนภักดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญภาพ.....	ช
สารบัญตาราง	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษากลุ่ม	32
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
แบบแผนการวิจัย	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่ม ทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และ พฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลอง.....	71
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการ	72
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผลการวิจัย	74
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	89
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ	91
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	133
ภาคผนวก จ แบบตอบรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ.....	146
ภาคผนวก ฉ ใบรับรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	148
ประวัติผู้วิจัย.....	150

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	21
2.2	22
2.3	23
3.1	61
3.2	64
4.1	68
4.2	69
4.3	70
4.4	71
4.5	72
4.6	72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันของประเทศไทยมีการพัฒนาให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปสู่ความทันสมัยอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่และความเป็นอยู่ของคนไทย ภายใต้สังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป อันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปัญหาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา สุวรรณจันทร์ (2560 : 1) ที่กล่าวว่าทุกคนจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการปรับตัวนี้แต่ละบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน สามารถปรับตัวได้ไม่เท่ากัน ถ้าบุคคลใดสามารถปรับตัวได้ดีก็จะมีชีวิตดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ส่วนบุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต และเมื่อปัญหานั้นสะสมมากขึ้นก็อาจจะทำให้กลายเป็นความเครียด

ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของอารมณ์ ความรู้สึก เมื่อได้รับความกดดันที่เกิดจากสภาพแวดล้อมรอบตัว รวมถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบส่งผลให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ รู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ วิตกกังวลตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายเสียไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐสินีนันท์ เมธากาญจน (2562 : 13) ที่กล่าวว่าความเครียด คือภาวะความกดดันหรือคุกคามที่ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นกับจิตใจเป็นอันดับแรกและลุกลามมายังร่างกาย เช่น เมื่อคนเกิดความกดดันขึ้นในใจที่เกินขอบเขตของแต่ละคนที่จะรับได้ อาการต่าง ๆ ของความเครียดก็จะตามมา เช่น เกิดความคับข้องใจ เกิดความวิตกกังวล เกิดความไม่สบายใจขึ้นมา เป็นต้น ธรรมชาติของมนุษย์นั้นเมื่อสิ่งเร้ามากระทบจิตใจ จนบุคคลสามารถรับรู้ได้ถึงสภาวะเสียสมดุล มนุษย์จะพยายามปรับเปลี่ยนสภาพทางกายและจิตใจให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงเพื่อเข้าสู่ภาวะสมดุลใหม่ หากการปรับตัวไม่สำเร็จจะก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจต่อบุคคลนั้น และส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การขาดสมาธิในการทำงานทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่างผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทำให้จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะเยาวชนของชาติผู้ที่ต้องเติบโตและเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน ทำให้บทบาทหน้าที่ของครูที่มีต่อการศึกษาในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้อาชีพครูมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดจากการทำงาน ด้วยเหตุที่งานของครูต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่แล้วครูยังเป็นที่คาดหวังของสังคมอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเครือมาศ ชาวไร่เงิน (2564 : 583) ที่กล่าวว่า ความวิตกกังวลของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ครบชั่วโมง การเรียนการสอนที่มากเกินไปทำให้ครูต้องเผชิญกับความเครียดที่หลากหลายทั้งภาระงานที่มากขึ้น การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลใหม่ ความกังวลที่มีต่อนักเรียนที่อาจเรียนไม่ทันหรือเรียนไม่ครบตามหลักสูตร ซึ่งส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องรู้จักการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนให้ได้เพื่อให้การสอนดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทความของนรรชต์ ฝันเชียร (2563) ที่กล่าวว่า สำหรับครูผู้สอน นับเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องเผชิญกับความเครียดค่อนข้างมาก เพราะเป็นอาชีพที่ต้องทำงานร่วมกับนักเรียน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่แตกต่างกันและทักษะการเรียนรู้ที่ไม่เท่ากัน ทำให้ครูผู้สอนต้องทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่ซึ่งความทุ่มเทนี้อาจส่งผลทำให้ครูผู้สอนนั้นมีความเครียดในการทำงานได้ นอกจากนี้ด้วยปัญหาจากสภาพแวดล้อม เช่น ปัญหากับผู้บังคับบัญชา ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ปัญหาในการดำเนินชีวิต อย่างปัญหาครอบครัว หรือสภาวะทางเศรษฐกิจ ก็มีผลทำให้ครูผู้สอนมีความเครียดเพิ่มขึ้น และกลายเป็นเครียดที่เรื้อรังสะสมจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ นับว่าเป็นปัญหาที่แก้ไขให้หายไปในทันทีได้ยาก

ครู คือ บุคคลที่ถูกสังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้ในเชิงวิชาการเพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบวิชาชีพในอนาคต หรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น หน้าที่ของครูยังต้องมีการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีศีลธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเยาวชนของชาติกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รอบด้าน ครูจึงไม่ควรจำกัดขอบเขตอยู่เพียงหน้าที่การให้ความรู้อย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559: 1) ที่กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพเสี่ยงต่อภาวะความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและสังคมมีความคาดหวังกับครูสูง ยังมีปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านครอบครัว ด้านความกดดันภายในตนเอง สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความเสี่ยงที่ครูจะเกิดความเครียดแล้วทั้งสิ้น ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ครูจำเป็นต้องมีการจัดการ

เรียนการสอน และมีพัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความสามารถด้านการสอน มีการหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาการสอนอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนาความรู้ในด้านเนื้อหาของรายวิชาที่จะสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสอนที่เน้นทักษะชีวิต ดูแลทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ดำเนินปรับปรุงแผนการสอนอย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้และมีการวัดผลประเมินคุณภาพผู้เรียนจากผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555) พบว่า มีสถานศึกษากว่าสี่หมื่นแห่งที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย จำแนกสถานศึกษาทุกสังกัดในประเทศได้ดังนี้ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ซึ่งศูนย์เด็กเล็กที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้อยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงาน จัดตั้งขึ้นในพื้นที่จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรปราการเนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ที่มีโรงงานเป็นจำนวนมาก ใช้ชื่อสถานศึกษาว่า “ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีจุดประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ในการทำงานที่จะส่งบุตรหลานให้เข้ามารับการเลี้ยงดูระหว่างวันที่ผู้ปกครองทำงาน เพราะส่วนใหญ่ตามสถานประกอบการไม่อนุญาตให้นำบุคคลภายนอกเข้าภายในบริเวณโรงงาน ผู้ปกครองจึงต้องพาบุตรหลานไปหาสถานที่รับเลี้ยง ในขณะที่กระบวนการจัดการศึกษาของศูนย์เด็กเล็กต้องจัดให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ความแตกต่างในต้นสังกัดตลอดจนนโยบายการบริหารจัดการ เป็นในแนวทางของกระทรวงแรงงาน งานวิชาการหรือข้อกำหนดบางอย่างมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน การกำหนดคุณสมบัติของครูก็แตกต่างกัน ทำให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติเกิดความเครียด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าการทำงานของครูในศูนย์เด็กเล็ก เกิดจากประสบการณ์ของครูที่ได้จากการเข้าอบรมจากการบอกเล่า และเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูที่อยู่มาก่อน ซึ่งจากการสอบถามยังพบว่าโอกาสในการเข้ารับการอบรมทางด้านการจัดการเรียนการสอนมีน้อย อันเนื่องมาจากไม่ได้อยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้บางครั้งไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดอบรมโดยตรงหรือทัน่วงที และเนื่องจากศูนย์เด็กเล็ก อยู่ภายใต้การดูแลของกลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการต้องรับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก ด้วยอีกตำแหน่งหนึ่ง การดูแลและบริหารงานหลายด้านจึงอาจเป็นเหตุให้บางครั้งมีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนไป ดังนั้นในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความเครียดมากขึ้น เพราะต้องทำการสอนให้เด็กมีประสิทธิผลตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วิธีการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพนั้นมีหลายวิธี ได้แก่ การปรึกษากลุ่ม การปฏิบัติตนเพื่อลดความเครียด เช่น การฝึกเกร็ง การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การกำหนดลมหายใจ การฝึกนั่งสมาธิ การใช้เทคนิคความเงียบ การออกกำลังกาย การพักผ่อนให้เพียงพอ การพูดคุยปรึกษาปัญหากับคนใกล้ชิด การปรับเปลี่ยนความคิด และจากการศึกษาวิธีการจัดการความเครียด พบว่า การปรึกษากลุ่มเป็นวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจในการให้การปรึกษาเพื่อลดความเครียดได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะการปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะ สรีวิวัฒน์ (2560 : 80) ที่กล่าวว่า การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนหรือกระบวนการในการให้การช่วยเหลือแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีปัญหาค้ำค้ำคลึงกัน โดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในกลุ่มเพื่อช่วยเหลือสมาชิกให้มีกำลังใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะเพื่อให้สมาชิกเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา และได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือสามารถพัฒนาตนเองจากการพูดคุยและพิจารณาร่วมกันในกลุ่ม

ทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม มองธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีชีวิตที่เกิดมาพร้อมศักยภาพในความคิดสองด้าน คือ ด้านความคิดอย่างมีเหตุผลหรือความคิดแบบตรงไปตรงมา และด้านความคิดที่ไม่สมเหตุสมผล ทำให้ตนเองมีปัญหาจากความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตนเอง การเปลี่ยนแปลงความเชื่อให้มีเหตุผลจะช่วยลดระดับความไม่สบายใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และพฤติกรรมที่ดีขึ้น ซึ่งปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากความคิดที่เชื่อว่างานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นมีปริมาณมากเกินไป ก้าวก้าของ ตน อีกทั้งยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร ผู้ร่วมงานสร้างปัญหา ซึ่งการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมอาจจะสามารถช่วยให้ครูศูนย์เด็กเล็กมีการปรับเปลี่ยนความคิดความรู้สึก เพื่อปรับเปลี่ยนอารมณ์พฤติกรรม ส่งผลให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลทางบวกต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ หากสุขภาพกายสุขภาพใจดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กประกอบด้วยความเครียด 4 ด้านประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและด้านโครงสร้างนโยบาย ที่ความเครียดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของครูจนเกิดความเครียด และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะช่วยลดความเครียดของครูในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขต สิรินครราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และหาแนวทางที่จะจัดการกับความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นได้

ตลอดจนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มแตกต่างกว่าก่อนได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม
2. ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มต่ำกว่าความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศรีนครราชสีมาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศรีนครราชสีมาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 16 คน ที่ได้มาจากการนำครูศูนย์เด็กเล็กจำนวน 60 คน ทำการประเมินด้วยแบบวัดความเครียดในการทำงาน ได้ผลคะแนนความเครียดในระดับสูง จากนั้นเรียงลำดับจากคะแนนความเครียดในการทำงานมากลงไปหาน้อย หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงสุดจำนวน 16 คน สอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมการให้การปรึกษา และนำมาจับคู่ (Match pair) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 8 คน กับกลุ่มควบคุม 8 คน โดยมีเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการกำหนดเกณฑ์ของ Vinogradov and Yalom (1989) ที่ว่าขนาดสมาชิกกลุ่มในการให้การปรึกษาที่ได้ผลควรมีสมาชิก 5 – 8 คน

เกณฑ์การคัดเข้า - คัดออก

เกณฑ์การคัดเข้า

1. เป็นครูศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม
2. เป็นครูที่มีความเครียดในการทำงานจากคะแนนความเครียดในระดับสูง
3. ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

1. ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดโครงการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.1 ได้ใช้เป็นแนวทางในการลดความเครียดในการทำงานของครู

1.2 ได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดการให้การปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อลดความเครียดใน

การทำงานซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ

2. ประโยชน์ด้านการปฏิบัติ

2.1 ได้วิธีการปรึกษากลุ่มเพื่อลดความเครียดให้กับครูศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขต

สิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย

ครูศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม หมายถึง ผู้ที่ประกอบหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองของครูที่มีสภาวะกดดันจากการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ตนเองได้ไม่สอดคล้องกับประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับ ลักษณะงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โครงสร้างนโยบายบรรยากาศขององค์กร โดยแบ่งความเครียดจากการทำงานออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ หมายถึง ความเครียดของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ ได้แก่ หงุดหงิด ซึมเศร้า เบื่อหน่าย สับสน

2. ด้านร่างกาย หมายถึง ความเครียดของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แสดงออกทางระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ ปวดท้อง ปวดศีรษะ กล้ามเนื้อเกร็ง

3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ได้แก่ โมโห ฉุนเฉียว อาละวาดโวยวาย เสียงดัง พาลหาเรื่อง เหม่อลอย ขาดความกระตือรือร้น

การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดในการทำงาน หมายถึง กระบวนการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม โดยใช้ทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เพื่อลดพฤติกรรมตอบสนองของครูที่มีสถานะกดดันจากการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ตนเองได้ไม่สอดคล้องกับประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ปริมาณงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพและนโยบายและองค์กร โดยมีขั้นตอนในการให้การปรึกษากลุ่มดังนี้

1. ขั้นเริ่มต้นผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับครูศูนย์เด็กเล็กโดยการสร้างความไว้วางใจ ด้วยการแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเข้ารับการปรึกษากลุ่ม รวมทั้งให้ครูศูนย์เด็กเล็กที่มีความเครียดเข้ารับทราบข้อตกลงโดยใช้เทคนิคพื้นฐานในการเข้ารับการปรึกษากลุ่ม คือ การสร้างความคุ้นเคยเพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กรู้สึกเป็นกันเอง ผู้วิจัยและครูศูนย์เด็กเล็กร่วมกันกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบในการช่วยเหลือ เช่น อธิบายหลักการและแนวทางในการให้การช่วยเหลือ ผู้วิจัยช่วยครูศูนย์เด็กเล็กรวบรวมปัญหา

2. ขั้นดำเนินการเป็นการที่ผู้วิจัยวางแผนในการลดพฤติกรรมตอบสนองของครูที่มีสถานะกดดันจากการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยผู้วิจัยนำหลักแนวคิดทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม มาใช้เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่การลดสถานะความกดดันจากการทำงาน จำนวน 12 ครั้ง สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1.30 ชั่วโมง มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 - 3 การลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพการปฏิบัติงานของตน

ครั้งที่ 4 - 6 การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ครั้งที่ 7 - 9 การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพ เพื่อให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

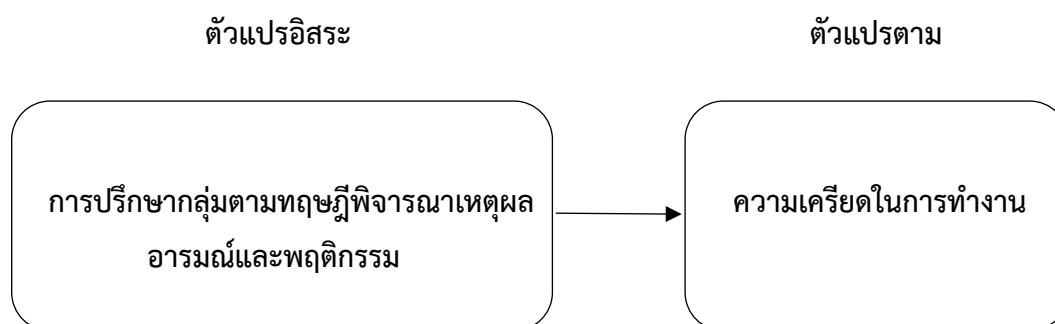
ครั้งที่ 10 - 12 การลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในโครงสร้างและนโยบายขององค์กร

3. ขั้นยุติการให้การปรึกษากลุ่มเป็นการสรุปเนื้อหาสาระของการเข้าร่วมกลุ่มในครั้งนั้น ๆ

โดยผู้วิจัยช่วยให้ผู้รับบริการเปลี่ยนความคิด ขจัดความคิดอันไร้เหตุผลออกไปเสีย โดยใช้กลวิธีแบบนำทาง ชักชวน ชี้แจงเหตุผลขั้นสุดท้าย เป็นขั้นที่ผู้ให้บริการปรึกษาช่วยให้ผู้รับบริการมีความคิดที่มีเหตุผลในเรื่องทั่ว ๆ ไปซึ่งไม่เกี่ยวกับปัญหาในปัจจุบันของตน เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการมีปรัชญาชีวิตอันเต็มไปด้วยเหตุผล เพื่อจะได้ไม่ตกเป็นเหยื่อของความคิดอันไร้เหตุผลอีกต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดสำคัญของการปรึกษาทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมให้ความสำคัญและมีความเชื่อว่า ความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลเป็นสาเหตุเชื่อมโยงไปสู่อารมณ์และพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างปราศจากเหตุผล กล่าวคือ เหตุการณ์ (A) ไม่ใช่ตัวการที่ทำให้เกิดความรู้สึก (C) แต่เกิดจากความเชื่อ (B) เกี่ยวกับ (A) ที่ทำให้เกิด (C) ดังนั้นการให้การปรึกษากลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีนี้จะช่วยให้ครูศูนย์เด็กเล็กได้ปรับความคิดที่เกิดความเชื่อจากการเกิดความเครียดในการทำงานให้สมเหตุผลมากขึ้นสามารถลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกิตติยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษากลุ่ม
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของอารมณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะความเครียดเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง เป็นปฏิสัมพันธ์ที่กระตุ้นและตอบสนองซึ่งกันและกันเมื่อขาดความสมดุลจะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลต่ออารมณ์ กระบวนการคิด และศักยภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานที่ทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและความเครียดในการทำงานสามารถสรุปเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ความหมายของความเครียดและความเครียดในการทำงาน

ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับคนเรา เมื่อมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระทบรบกวนจิตใจ หากทางแก้ปัญหาหรือตอบสนองกับสิ่งที่เข้ามานั้นไม่ได้ ทำให้เกิดความกังวลสะสมส่งผลกระทบกับร่างกาย พฤติกรรมการแสดงออกหรือแม้แต่ในการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวถึงความหมายของความเครียดไว้หลายความหมายสามารถสรุปได้ ดังนี้

ศรีจันทร์ พรจิราศิลป์ (2558) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นรูปแบบหนึ่งของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น และก่อให้เกิดความรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป

ธัญญา ธีระกนิษฐ์ (2560 : 388) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดหมายถึง ปฏิกริยาของร่างกายที่เกิดขึ้น เมื่อร่างกายถูกกระตุ้นและมีปฏิกริยาตอบโต้เป็นปฏิกริยาทาง

สรีรวิทยาและจิตวิทยา โดยระบบต่อมไร้ท่อที่หลังฮอริโมนและระบบประสาทอัตโนมัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วร่างกาย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดเป็นสภาวะจิตใจและร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นผลจากการที่บุคคลต้องปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมหรือคุกคาม ให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบาย

โกวิท นพพร (2561) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดคือ ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกที่ถูกบีบคั้นหักกัน ทำให้มีอาการแสดงที่แตกต่างกัน เช่น วิตกกังวล นอนไม่หลับ ปวดหัว ซึมเศร้า บางคนอาจมีอาการประสาทหลอนได้

ฉฉิน จินตนาปราโมทย์ (2562 : 114) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อการเผชิญสถานการณ์ที่บีบคั้นกดดัน หรือวิตกกังวลทั้งจากปัจจัยภายในของบุคคลนั้น ๆ หรือสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น จากการทำงาน เป็นต้น

ดวงพร สุรพงษ์พิวัฒน์ (2565) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ความเครียดคือ ภาวะที่ไม่สบายใจหรือความกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคาดหวัง เช่น เมื่อต้องฝืนทำสิ่งที่ไม่ชอบ หรือไม่ได้ทำในสิ่งที่อยากทำ

Robbin (2001) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เกิดจากแรงกดดันที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ไม่สามารถทำตามความปรารถนาของตนเองได้ การที่บุคคลต้องสูญเสียสิ่งที่ตนเองต้องการ บุคคลที่สูญเสียโอกาสในบางสิ่งบางอย่าง และสิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตนเอง

Selye (1983) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นภาวะหนึ่งของระบบสิ่งมีชีวิตที่เกิดกับร่างกาย โดยร่างกายและจิตใจจะมีปฏิกิริยาตอบสนองเมื่อถูกคุกคาม ซึ่งจะขัดขวางการทำงานและการเจริญเติบโตทางร่างกาย มีผลทำให้ร่างกายเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยธรรมชาติร่างกายจะต่อต้านการถูกคุกคามนั้น ความเครียดในระดับหนึ่งจะทำการปรับตัวเป็นการตอบสนองต่อร่างกาย ซึ่งการปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และหากมีความเครียดในระยะที่นานเกินไปจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้สึก สติปัญญา ทัศนคติ และอารมณ์ได้

Lazarus and Folkman (1984) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ตัวบุคคลจะเป็นผู้ประเมินบุคลิกลักษณะของตนเองและตามธรรมชาติของเหตุการณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่มารบกวนและขัดขวางการพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจ และกระทบต่อความ

มันคงปลอดภัยของบุคคล มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทำให้บุคคลต้องใช้ความสามารถของตนที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังเพื่อรักษาภาวะที่ดีของตนไว้

นอกจากความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ความเครียดในการทำงานก็เป็นส่วนซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน มีผู้กล่าวถึงความหมายของความเครียดในการทำงานไว้หลายความหมายสามารถสรุปได้ ดังนี้

พนม เกตุมาน (2550) ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานว่า คือผลรวมของปฏิกิริยาตามธรรมชาติของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลง หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความเครียดที่เหมาะสมจะกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวแก้ไขปัญหาเกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์ แต่ความเครียดที่มากเกินไปเป็นผลเสียต่อร่างกายและจิตใจเกิดความไม่สบายใจทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ทำให้ปรับตัวไม่ได้ แก้ไขปัญหาได้ต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง หรือโรคทางร่างกายหลายโรคที่อาการเกิดขึ้นสัมพันธ์กับความเครียดที่มีอาการมากขึ้น เมื่อไม่มีความเครียดอาการลดลงการจัดการกับความเครียดได้ดีช่วยให้อาการของโรคนั้นดีขึ้นด้วย

Cooper & Marshall (1976 : 11) ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานว่า คือความสัมพันธ์ของงานบางอย่างกับปัจจัยด้านลบที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมีมากเกินไป ความล้าและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ สภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี

Ross and Altmaier (1994 : 12) ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานว่า คือสัมพันธภาพระหว่างงานกับพนักงาน โดยงานหนักหรือเยอะเกินความกำลังของพนักงานแต่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าอาจทำให้มีความเครียดมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดี เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อมีความกดดันมากจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

ทฤษฎีความเครียด (Theories of Stress) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า (Stimulus - oriented Theories) เกิดจากแนวคิดของ Hollmes & Rahe (1967: 213) ที่ถือว่าความเครียดเกิดจากสิ่งที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมของบุคคล สิ่งที่เกิดความเครียดจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาของความตึงเครียด (Strain Reaction) ต่อร่างกายคนเรา โดยแบ่งเป็น

1.1 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดมักเป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมา เช่น การตกงาน การตายของคนในครอบครัว

1.2 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรังเป็นช่วง ๆ เช่น การสอบไล่ของนักเรียน การเรียนซ้ำรถ การผ่าตัดเป็นต้น

1.3 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง เช่น มีปัญหาด้านการเงิน ปัญหาเกี่ยวกับความผิดปกติทางเพศเป็นต้น

ในทฤษฎีเชิงสิ่งเร้าจะเน้นที่เหตุการณ์และการเกิดของความเครียดเหตุการณ์ใดนำไปสู่ความยุ่งยากด้านจิตใจเกิดความวุ่นวายของพฤติกรรมหรือความเสื่อมเสียของการกระทำเหตุการณ์นั้น ๆ เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น การสูญเสียสิ่งอันเป็นที่รัก การหย่าร้าง ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ ยังมีสว่นสำคัญทำให้เกิดโรคทางร่างกายและจิตใจได้

2. ทฤษฎีการตอบสนองของ Selye (1993) พบว่าเมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นจะก่อให้เกิด general adaptation syndrome หรือ GAS ซึ่งมี 3 ระยะ

1. ระยะตกใจ (Alarm reaction) แสดงลักษณะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าจะมีการกระตุ้นให้ตื่นตัว ระยะตกใจแบ่งออกเป็น

1.1 ระยะช็อก (Shock phase) เป็นปฏิกิริยาเริ่มต้นและตอบสนองทันทีทันใดต่อสิ่งที่เป็อันตราย การตอบสนองของร่างกายในระยะนี้มีอยู่ 2 แบบ คือสู้หรือหนี ระยะนี้มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง ซึ่งเป็นผลจากการตื่นตัวของระบบประสาท เช่น การเต้นเร็วและแรงของหัวใจ กล้ามเนื้ออ่อนแรง อุณหภูมิลดลงและความดันโลหิตต่ำ

1.2 ระยะต้านช็อก (Counter shock phase) จะเกิดปฏิกิริยาสะท้อนกลับ เช่น adrenal cortex จะโตขึ้นและมีการหลั่งของ corticoid hormones และ adrenalin ทำให้การหายใจถี่ขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น เลือดแข็งตัวเร็วขึ้น น้ำตาลถูกขับออกมาจากตับ มีการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่ปฏิกิริยาต่อความเครียดแบบเฉียบพลันจะสัมพันธ์กับทั้งสองระยะนี้

2. ระยะต้านทาน (Stage of resistance) หรือระยะปรับตัว (Adaptation Stage) ระยะนี้ร่างกายจะพยายามปรับตัวต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดและทำให้สภาพทั่วไปดีขึ้นอาการต่าง ๆ จะหายไป ความพยายามของร่างกายในการปรับตัวมีส่วนช่วยให้พลังงานที่สูญหายไปกลับคืนมาและยังช่วยซ่อมแซมส่วนที่ถูกลทำลายไปให้ดีขึ้น

3. ระยะหมดแรง (Stage of exhaustion) ถ้าสิ่งทำให้เกิดความเครียดยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างพอเพียง ร่างกายจะผ่านเข้าสู่ระยะที่สาม คือระยะหมดแรง เนื่องจากความเครียดยังคงมีอยู่พอร่างกายเจอความเครียดซ้ำแล้วซ้ำเล่าร่างกายจะเสื่อมโทรม จนกระทั่งเกิดเป็นโรคต่าง ๆ เช่น ภูมิแพ้ ลมพิษ แผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง และอาจถึงแก่ความตายได้

3. ทฤษฎีอันตรกิริยา (Interactional Theories) บางทีเรียกว่า ทฤษฎีเชิงการกระทำระหว่างกันเกี่ยวกับการรับรู้ของความเครียดของ Lazarus และ Folkman (1984:ออนไลน์) กล่าวว่าความเครียดทางจิตใจเป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำระหว่างบุคคลกับสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม บุคคลจะ

มองว่าสิ่งเร้าดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียด จนเกินความสามารถของตนในการจัดการและเป็นอันตรายกับเขามากน้อยเพียงใด มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ 3 อย่าง คือ บุคคล สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดและการประเมินค่าด้วยความুরুจุดสำคัญของทฤษฎีเชิงอันตรกิริยามีหลักว่าความเครียดไม่ใช่สิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมไม่ใช่ลักษณะเฉพาะของบุคคลและไม่ใช้การตอบสนองแต่เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างสามสิ่งนี้ Lazarus แนะนำว่าการประเมินค่ามี 3 ประการ ซึ่งต่างมีความหมายและอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการได้แก่ การประเมินค่าปฐมภูมิ การประเมินค่าทุติยภูมิและการประเมินค่าใหม่

3.1 การประเมินค่าปฐมภูมิ (Primary Appraisal) เป็นการประเมินค่าจากการรับรู้เบื้องต้นเพื่อดูว่าสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใดจะเกินความสามารถของตนหรือไม่ยากหรือง่ายหากสิ่งนั้นยากมากก็จะเกิดความเครียดสูง ถ้าดูเป็นเรื่องง่ายก็ดูเบาสบายจะไม่เครียดและวิตกกังวลเท่าไร

3.2 การประเมินค่าทุติยภูมิ (Secondary Appraisal) เป็นวิธีหรือตัวแบบ (Coping Model) ที่คนเราใช้กับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อทำให้ความเครียดลดลงและหมดไป เช่น การแสวงหาสารนิเทศ (Information Seeking) และการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นต้น

3.3 การประเมินค่าใหม่ (Reappraisal) เป็นการประเมินค่าที่ขึ้นอยู่กับผลป้อนกลับ (Feedback) จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการประเมินค่าทั้งสองข้างต้น สิ่งนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการประเมินค่าปฐมภูมิซึ่งอาจกลับมามีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเราในการใช้ทักษะที่เหมาะสมกว่าเพื่อจัดการกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้ดี

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าทั้งจากภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกมากระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกกดดัน ร่างกายตกอยู่ในภาวะการขาดสมดุล บุคคลนั้นจะพยายามหาวิธีหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา และแสดงออกเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจหรือพฤติกรรม เพื่อลดความกดดันที่เกิดขึ้นโดยวิธีการที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้เครียดในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการมิได้เกิดจากสาเหตุเดียวมีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานไว้หลายความหมายสรุปได้ ดังนี้

Ivancevich and Matteson (1980:17) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากมุมมองปัจจัยในการทำงานใน 2 ระดับ คือ ปัจจัยในการทำงานในระดับบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียดและปัจจัยในการทำงานในระดับองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียด

1. ปัจจัยในการทำงานในระดับบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียด (Individual job stressor) คือ ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและการจัดการงานของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ระยะเวลาทำงานที่เร่งรัด (Time Pressure) หมายถึง งานในหน้าที่และความรับผิดชอบถูกกำหนดให้ทำให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่จำกัดพนักงานจึงเกิดความกดดันในการทำงานทำให้ต้องรีบเร่งทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหารบางคนนำความสามารถในการบริหารเวลามาเป็นปัจจัยหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมองว่าความกดดันเวลาในการทำงานจะเป็นการกระตุ้นพนักงาน แม้ว่าความกดดันในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่จะได้ผลเพียงชั่วคราวโดยผลการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นจนถึงจุด ๆ หนึ่ง และหลังจากนั้นก็ค่อย ๆ ลดลง

1.2 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย (Career Progress) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหรือความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยเมื่อพนักงานรู้ว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งพนักงานจะเกิดความวิตกกังวลสับสนและสิ้นหวัง

1.3 ปริมาณงานมากเกินไป (Quantitative Overload) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานจำนวนมากเกินกว่าความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ทำให้พนักงานเกิดความเครียดไม่พึงพอใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

1.4 ขอบเขตงานแคบ (Job Scope) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนเองทำไม่มีความสำคัญ ไม่ต้องรับผิดชอบ ไม่มีความหลากหลาย เป็นงานง่าย ๆ ที่ไม่มีความซับซ้อนไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จำกัดจึงทำให้เกิดความเครียด

1.5 ความคลุมเครือของบทบาท (Role Ambiguity) หมายถึง ความไม่เข้าใจหรือสับสนในบทบาท เมื่อวัตถุประสงค์หรือกระบวนการทำงานไม่มีความชัดเจน พนักงานขาดข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของตน

1.6 ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict) หมายถึง การที่พนักงานมีบทบาทหน้าที่หลายอย่าง การทำงานในบทบาทหน้าที่หนึ่งจะทำให้การทำงานในอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งเป็นไปได้ยากหรือไม่สามารถทำได้

1.7 ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น (Responsibility for others) หมายถึง สภาวะการณ์ที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ดูแลควบคุม รับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงานคนอื่นซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตน ปัจจัยด้านนี้จึงเกิดขึ้นเฉพาะกับพนักงานระดับผู้จัดการ ซึ่งสร้างความเครียดและกดดันมากกว่าการให้รับผิดชอบต่อความคิดหรือสิ่งอื่น ๆ

1.8 ลักษณะงานยากเกินไป (Qualitative Overload) หมายถึง การทำงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถมากกว่าที่พนักงานคนนั้นมี โดยพนักงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้ไม่ว่าจะใช้เวลานานเพียงใดก็ตามหรือการมีมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สูงเกินไปจนไม่สามารถทำให้บรรลุได้

2. ปัจจัยในการทำงานในระดับองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียด (Organizational job stressor) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลจะต้องเผชิญในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง การที่องค์กรให้สิ่งตอบแทนกับพนักงานสำหรับการทำงานให้กับองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการให้รางวัล (เงินเดือน ผลประโยชน์ ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง) ไม่คุ้มค่ากับความพยายามในการทำงาน ให้รางวัลไม่เท่าเทียมกันหรือการให้รางวัลที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานไม่พอใจและเกิดความเครียดขึ้น

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การที่องค์กรไม่จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความเครียดเนื่องจากไม่พอใจที่องค์กรไม่สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าและไม่ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง

2.3 การเมือง (Politics) หมายถึง การตัดสินใจขององค์กรที่อิงระบบพวกพ้องของตนมากกว่าผลการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงมากกว่าองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

2.4 การขาดโอกาสในการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ หรือยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน อันจะทำให้พนักงานไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองได้

2.5 การไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ (Underutilization) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีความท้าทาย ทำให้ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานทำให้เกิดความเครียดและไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.6 ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา (Supervisory Style) หมายถึง แนวทางวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่สนใจเรื่องสวัสดิการของพนักงาน และไม่ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงตัวได้ยาก

2.7 โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) หมายถึง สายการบังคับบัญชามีหลายชั้นทำให้พนักงานควบคุมงานที่ตนเองทำได้น้อย มีนโยบายและกระบวนการในการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและเข้มงวดกับพนักงานมากเกินไป มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ไร้ประสิทธิภาพเร่งรัดการทำงานมากเกินไปและใช้เอกสารในการปฏิบัติงานเสมอ

Cartwright and Cooper (1997: 28) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญโดยที่ห้าปัจจัยแรกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ

ส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับความสุขของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวได้สรุปถึงปัจจัย 6 ประการ ที่เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียงที่ดัง แสงที่สว่างมากหรือน้อยเกินไป กลิ่นและตัวกระตุ้นอื่น ๆ ที่มารุมเร้าความรู้สึกของบุคคลและกระทบต่อภาวะอารมณ์และจิตใจ

1.2 ปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.2.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป หมายถึง ความต้องการงานในปริมาณที่มากเกินไป ความสามารถของคนทำงาน เกิดในกรณีที่ต้องเร่งทำงานมาก ๆ ภายในระยะเวลาที่สั้นหรือจำกัด

1.2.2 คุณภาพงานที่สูงเกินไป หมายถึง งานที่ยากและมีความซับซ้อนเกินไป ต้องใช้ใช้ทักษะและสมาธิอย่างมากในการทำงาน

1.3 ปริมาณงานที่น้อย หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับกับคนอื่นแล้ว เห็นว่าตนเองมีงานทำน้อยกว่า ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีโอกาสแสดงความสามารถทำให้เกิดอาการเบื่อหน่าย

1.4 งานเป็นกะ หมายถึง งานที่ต้องมีการหมุนเวียนตารางการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะงานจะรบกวนกลไกของระบบร่างกายสภาพจิตใจ เนื่องจากการพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลา

1.5 งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน

1.6 งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย หมายถึง งานบางประเภทที่ต้องเผชิญกับการคุกคาม เสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บ

1.7 การเดินทางรถติดในระหว่างการเดินทาง หรือพบมากในงานของผู้บริหารที่ต้องเดินทางบ่อย ๆ

1.8 การเปลี่ยนแปลงหรือการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ทำให้พนักงานต้องเรียนรู้การใช้งานของเทคโนโลยีระบบและอุปกรณ์ที่เปลี่ยนไป

2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ถ้าพนักงานถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานก็จะไม่เกิดความขัดแย้ง ความเครียดในการทำงานก็จะต่ำ บทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์กรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในกรณีนี้

2.1 ความไม่ชัดเจนในบทบาท หมายถึง พนักงานมีข้อมูลไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายในงาน ความรับผิดชอบขอบเขตหน้าที่และบทบาทของตนเอง

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันของความต้องการความคิดเห็นค่านิยมของบุคคลกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.3.1 หน้าที่รับผิดชอบต่อสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ งบประมาณ อาคาร สถานที่

2.3.2 หน้าที่รับผิดชอบต่อบุคคล เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความเครียดมากกว่า

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทั้งคนและองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมีดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การไม่ได้รับการเอาใจใส่หรือการไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานกระตุ้นเหตุของความไม่ลงรอยและนำไปสู่ความเครียด ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่เอาใจใส่และคอยให้ความช่วยเหลือ

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง หมายถึง หัวหน้าที่ให้ความสนใจในงานมากกว่าบุคคล และมีความคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น มีแนวโน้มจะมีความเครียดสูง ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่ให้เวลากับลูกน้องมาก

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแข่งขันการขัดแย้งทางบุคลิกภาพของคนในกลุ่ม การขาดการสนับสนุนทางสังคมในหมู่ เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางลบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดสูง

3.4 ความสัมพันธ์กับลูกค้า หมายถึง พนักงานที่ต้องทำงานติดต่อให้บริการลูกค้ามีแนวโน้มจะเกิดความเครียดได้สูง เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน การที่ลูกค้าไม่ได้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่องล้วนเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ความต้องการโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติมการได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ มีรายรับเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเมื่อสิ่งที่คาดหวังไม่เกิดขึ้นหรือไม่ดำเนินไปได้ตามที่ต้องการ เช่น การไม่มีการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นที่เร็วเกินไป งานที่ไม่มั่นคงความเครียดในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้

5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัวขาดการยืดหยุ่นบรรยากาศภายในองค์กรไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานไม่เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของในองค์กร การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างงานกับครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน และในทางกลับกันการทำหน้าที่สองอย่าง (Dual - Career Stress) โดยเฉพาะในเพศหญิงที่ถูกคาดหวังให้ทำงานบ้านด้วย ส่วนผู้ชายก็อาจจะต้องพร้อมสำหรับการถูกตามตัว (Stand By) ให้มาทำงานได้ตลอดเวลา

Hellriegel Slocum and Woodman (1998: 202) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มาก (Workload) บุคคลส่วนใหญ่มีงานที่ต้องกระทำให้สำเร็จในขณะที่เวลาทำงานไม่เพียงพอเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง

2. เงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Job Conditions) บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองไม่ให้ถูกรบกวนจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอัน ได้แก่ อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เหมาะสมหรือแม้แต่ปัญหาในการสื่อสาร ในการส่งต่องานที่ทำระหว่างพนักงานหากปล่อยให้ปัญหาดังกล่าวไว้เป็นระยะเวลาานจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

3. ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือ (Role Conflict and Ambiguity) ความขัดแย้งในบทบาท เกิดจากการที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์การถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสน เกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่คลุมเครือเกิดจากการที่บุคคลไม่ได้รับความชัดเจนหรือการอธิบายหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือมีส่วนสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน พนักงานจำนวนมากได้รับความทุกข์ทรมานจากความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทที่คลุมเครือ

4. การพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development) สาเหตุหลักของความเครียดในการทำงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างมากหรือการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถทำให้พนักงานเครียดได้ ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการลดขนาดขององค์การลงกระทบกระเทือนต่ออาชีพ เมื่องานหน่วยงานและทีมงานมีการ เปลี่ยนแปลงพนักงานส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบเกิดปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยพนักงานต้องพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ ความไม่มั่นคงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจเกิดการยุบหรือยกเลิกเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานเครียดมากขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และหัวหน้างาน เป็นบุคคลที่องค์การปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดีทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางใจและจะรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง รูปแบบการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นของพนักงานส่งผลไปยังเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน เช่น การที่พนักงานคนหนึ่งบ่นให้เพื่อนร่วมงานฟังว่า รู้สึกเครียด พฤติกรรมที่ทำได้ลาหยุดงาน ซึ่งหากเพื่อนร่วมงานรู้สึกเครียดก็จะลาหยุดงานบ้าง

6. พฤติกรรมก้าวร้าว (Aggressive Behavior) รูปแบบการต่อต้านที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานลักษณะที่รุนแรงก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น ประท้วงหยุดงานและทำลายของใช้สำนักงาน การไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในสถานที่ทำงานบางแห่งที่กำหนดไว้ให้เฉพาะเพศชายดำรงตำแหน่งบริหารเท่านั้น ส่งผลให้เพศหญิงเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อเพศชาย เช่น การพูดเสียดสี เป็นต้น

7. ความขัดแย้งระหว่างงานกับบทบาทอื่น ๆ (Conflict between Work and Other Roles) บุคคลมีบทบาทในชีวิตมากมายไม่ใช่มีเพียงบทบาทในสถานที่ทำงาน (บางคนทำงานมากกว่าหนึ่งแห่งในเวลาเดียวกัน หรือบางคนเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย) บทบาทที่ได้รับแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันเป็นสาเหตุของความเครียดได้ และยิ่งไปกว่านั้นบุคคลมีความต้องการและเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน ความต้องการและเป้าหมายของชีวิตอาจจะขัดแย้งกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพการงานได้ อันเป็นส่วนที่สนับสนุนให้เกิดความเครียด เช่น ความต้องการของพนักงานที่ต้องการทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัว ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการพัฒนางานของตนเอง ทั้งสองอย่างต้องใช้เวลาซึ่งพนักงานจะเกิดปัญหาในการแบ่งเวลาเพื่อทำตามบทบาทที่ได้รับ เป็นผลให้เกิดความเครียด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมีหลากหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป น้อยเกินไป ทำให้คนรู้สึกกังวลสร้างความกดดันให้ตัวเองในการทำงาน ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ที่เกิดจากความไม่ชัดเจนในหน้าที่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงปัจจัยอื่นนอกเหนือจากเรื่องงาน เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การจัดสรรเวลา เป็นต้น

และผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ถึงความเครียดในการทำงานด้านต่าง ๆ ของครูศูนย์เด็กเล็ก จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานและสำรวจจากการสอบถามครูศูนย์เด็กเล็ก พบว่ามีความเครียดในการทำงานหลากหลายด้าน ดังในตารางสังเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ความเครียดในการทำงานทำงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ความเครียดในการทำงาน											
	ระยะเวลาทำงาน	ลักษณะงาน	ปริมาณงาน	ขอบเขตงาน	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	บทบาทและหน้าที่	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	การมีส่วนร่วม	ลักษณะการบริหาร	โครงสร้างและนโยบายองค์กร
Ivancevich and Matteson	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Hellrieger, Slocum and Woodman		√			√	√	√	√	√	√		√
Cartwright and Cooper		√			√	√	√		√			√
รวม	1	3	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3

จากตารางที่ 1 สรุปผลการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีความถี่สูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านลักษณะงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านระยะเวลาในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านขอบเขตงาน และด้านลักษณะการบริหาร

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์ความเครียดในการทำงานจากการสัมภาษณ์ครูศูนย์เด็กเล็ก

ความเครียดในการทำงาน													
การ สัมภาษณ์	ระยะเวลา ทำงาน	ลักษณะ งาน	ปริมาณ งาน	ขอบเขต งาน	โอกาส ก้าวหน้า ในอาชีพ	บทบาท และหน้าที่	สภาพแวดล้อม ในที่ ทำงาน	การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	การมี ส่วนร่วม	ลักษณะ การ บริหาร	โครงสร้าง และ นโยบาย องค์กร	
ครูคนที่ 1		✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓	
ครูคนที่ 2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ครูคนที่ 3		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	
ครูคนที่ 4		✓	✓		✓				✓			✓	
ครูคนที่ 5		✓		✓	✓		✓		✓			✓	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การ สัมภาษณ์	ความเครียดในการทำงาน											
	ระยะเวลา ทำงาน	ลักษณะ งาน	ปริมาณ งาน	ขอบเขต งาน	โอกาส ก้าวหน้า ในอาชีพ	บทบาท และหน้าที่	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การ พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	การมี ส่วนร่วม	ลักษณะ การ บริหาร	โครงสร้าง และ นโยบาย องค์กร
ครูคนที่ 6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ครูคนที่ 7	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ครูคนที่ 8		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓
ครูคนที่ 9		✓		✓	✓		✓		✓			✓
ครูคนที่ 10		✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓
รวม	3	10	7	6	10	6	6	5	10	6	3	10

จากตารางที่ 2.2 สรุปผลการการสัมภาษณ์ครูศูนย์เด็กเล็ก พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีความถี่สูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์กร ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านปริมาณงาน ด้านขอบเขตงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านระยะเวลาทำงาน และด้านลักษณะการบริหาร

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์ความเครียดในการทำงานของเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ครูศูนย์เด็กเล็กสรุปได้ดังนี้

	ความเครียดในการทำงาน											
	ระยะเวลา ทำงาน	ลักษณะ งาน	ปริมาณ งาน	ขอบเขต งาน	โอกาส ก้าวหน้า ในอาชีพ	บทบาท และหน้าที่	สภาพแวดล้อม ในที่ ทำงาน	การ พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	ปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	การมี ส่วนร่วม	ลักษณะ การ บริหาร	โครงสร้าง และ นโยบาย องค์กร
เอกสารที่ เกี่ยวข้อง	1	3	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3
การ สัมภาษณ์	3	10	7	6	10	6	6	5	10	6	3	10
รวม	4	13	8	7	13	9	9	7	13	8	4	13

จากตารางที่ 2.3 สรุปความเครียดในการทำงานที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ครูศูนย์เด็กเล็ก พบว่าความเครียดในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโครงสร้างและนโยบายองค์กร นำไปสู่การนิยามความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กและนำไปออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากการสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์ครู พบว่ามีปัจจัยอยู่ 4 ด้าน ที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้นิยามความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กโดยใช้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997: 28) อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำและเกี่ยวข้องความสมดุลของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ครูมีการตอบสนองที่มีสภาวะกดดันจากการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ตนเองได้ไม่สอดคล้องกับประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านต่าง ๆ โดยที่สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีปริมาณมากไม่สมดุลกับจำนวนพนักงานงานที่กระทำมีความเร่งด่วนและต้องแข่งขันกับเวลา การขาดทักษะ การขาดความสามารถ และการทำงานไม่ตรงกับความสามารถ งานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมาก เกินไปทำให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ งานที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่มีความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่งานที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ งานซ้ำซากจำเจ งานที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มีความสำคัญ

2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ หมายถึง การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน การขาดความภูมิใจในผลงาน การไม่ได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่เป็นต้น

3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทางอ้อมในเรื่องของความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ และคำปรึกษาแนะนำ

4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม การมีปัญหาคาระเมืองในหน่วยงาน การที่พนักงานมีแนวความคิดในการทำงานขัดแย้งกับนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม ไม่รับผิดชอบไม่ช่วยแก้ไขปัญหาและนโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ปัญหาการเข้าใจผิด ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลกระทบที่เกิดจากความเครียดในการทำงานออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ หมายถึง ความเครียดของครุฑที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ ได้แก่ หงุดหงิด ซึมเศร้า เบื่อหน่าย สับสน

2. ด้านร่างกาย หมายถึง ความเครียดของครุฑที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แสดงออกทางระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ ปวดท้อง ปวดศีรษะ กล้ามเนื้อเกร็ง

3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดของครุฑที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ได้แก่ โมโห ฉุนเฉียว อาละวาดโวยวาย เสียงดัง พาลหาเรื่อง เหม่อลอย ขาดความกระตือรือร้น

4. ระดับความเครียดในการทำงาน

บุคคลแต่ละคนจะมีความเครียดไม่เท่ากันถึงแม้จะเป็นความเครียดชนิดเดียวกัน เพราะแต่ละบุคคลจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดในระดับความรุนแรงที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในขณะนั้น ระดับความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นในบุคคลแต่ละคนแม้จะมีสาเหตุเดียวกันก็ตาม แต่จะมีผลต่อบุคคลแต่ละคนในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละคน สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น การมีความเครียดในการทำงานในระดับที่พอเหมาะ จะช่วยผลักดันให้บุคคลไปสู่ความสำเร็จได้ หรือถ้ามากเกินไปจะกลับกลายเป็นผลเสียต่อบุคคลและองค์กรได้ จากการศึกษาเอกสารสามารถแบ่งระดับความเครียดได้ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้งหรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้นและหมดไปในระยะเวลาอันสั้นเพียงนาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น ความเครียดในระดับนี้จะกลายเป็นแรงจูงใจและทำลายความสามารถของบุคคล จึงช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรกเกิดขึ้นจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้ง หรือถูกคุกคามเป็นเวลานานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว ความรู้สึกนี้จะคงอยู่นานหลายชั่วโมงหรือเป็นวันมีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกลำบากใจ เหนื่อยล้าและกลัวความไม่แน่นอนของงานบุคคลจึงมีการแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธ ก้าวร้าว เจ็บขริม เนื่องจากไม่อาจควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และมีความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมาก เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่รุนแรง หรือมีสาเหตุร่วมกันที่เข้ามาคุกคามอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเครียดจะยังคงอยู่นานเป็นสัปดาห์เป็นเดือน หรือเป็นปีซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง และถ้าหากไม่ได้รับความช่วยเหลือในการเผชิญกับ

สถานการณ์นั้น ๆ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย รู้สึกท้อแท้หมดไฟในการทำงาน และปรับตัวไม่ได้ ตามมา ความเครียดในระดับนี้จะขัดขวางและเป็นอันตรายต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) คือความเครียดที่ไม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตมากนัก อาจจะแค่เกิดอาการเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ ส่งผลต่อต่อร่างกายคือเคลื่อนไหวเชื่องช้าลง

ระดับ 2 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นระดับปกติที่เราควรจะมี ซึ่งเป็นระดับปานกลางที่ไม่ส่งผลอันตรายต่อสมดุลร่างกายอารมณ์ ไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจนสามารถกลับสู่ภาวะปกติได้เมื่อได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบหากเกิดความเครียด

ระดับ 3 ความเครียดระดับสูง (High Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรง ควรหาใครสักคนเพื่ออยู่เป็นเพื่อน คอยรับฟังปัญหา ระบายความรู้สึก เพราะหากว่าปรับตัวไม่ได้จะส่งผลต่อสุขภาพ อารมณ์ ความคิด พฤติกรรม เช่น ปวดหัว ปวดท้อง อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย กินข้าวไม่อร่อย นอนไม่หลับ

ระดับ 4 ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) คือความผิดปกติทางอารมณ์เรื้อรัง เป็นเวลานาน ส่งผลต่อการปรับตัวซึ่งไม่สามารถเป็นปกติได้ ส่งผลต่อสุขภาพที่ร้ายแรง เช่น มีอาการทางจิต บกพร่องต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน อาจจะเป็น วัน อาทิตย์ เดือน ปี จึงควรรับการรักษาจากแพทย์หากมีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ความเครียดระดับต่ำ เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เกี่ยวข้องกับสาเหตุหรือเหตุการณ์เพียงเล็กน้อยในความเครียดในระดับนี้น้อยและจะหมดไปในระยะเวลาอันสั้น 2) ความเครียดระดับปานกลาง เกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ปกติ ไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตราย ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นตื่นตัว และร่างกายจะเกิดปฏิกิริยาต่อต้านขึ้นในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว 3) ความเครียดระดับสูงบุคคลได้รับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันสั้น อาจเกิดจากสาเหตุเดียวหรือหลายสาเหตุรวมกัน เช่น การสูญเสียบุคคลที่รัก หรือการเจ็บป่วยในระยะรุนแรง ถือว่าอันตรายหากไม่ได้รับการบรรเทาจะนำไปสู่ความเครียดเรื้อรัง 4) ความเครียดระดับรุนแรง ดำเนินติดต่อกันมาอย่างต่อเนื่องหรือเป็นความเครียดที่เรื้อรัง จนทำให้มีความล้มเหลวในการปรับตัว ปฏิกิริยาแสดงออกในลักษณะก้าวร้าว กัดดัน ไม่มีความสุข มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและผู้อื่น หมดกำลัง ท้อแท้ เบื่อหน่าย ควบคุมตัวเองไม่ได้ อาจทำให้เจ็บป่วยทางกายและจิตใจ

5. ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดส่งผลให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกได้ทางร่างกายทั้งภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นอาการเจ็บป่วยทางกาย หรือทางจิตใจ ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อ

ดำเนินชีวิตประจำวัน ความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2553) อธิบายถึงผลของความเครียดว่า ถ้ามีความเครียดในระดับต่ำและอยู่ในระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนัก ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลได้ฝึกแก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพอใจในทักษะความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นและภูมิใจในตนเองมากขึ้น แต่ถ้าเครียดระดับรุนแรงและเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานก็จะเกิดผลเสียดังนี้

1. ผลเสียทางด้านสรีระ เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนซึ่งเป็นชีวเคมีที่สำคัญของร่างกาย เป็นตัวทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายใน หากทำงานบกพร่องทำให้เกิดอาการตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย เจ็บปวด หรือทำให้เกิดโรคทางกาย ที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Disease) เช่น หน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจหลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร โรคหอบหืด โรคแพ้ต่าง ๆ โรคผิวหนัง ผอมร่วงและโรคมะเร็ง หรือความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ อาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้ หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมแล้วกำเริบ เช่น โรคเบาหวาน โรคหัวใจ เป็นต้น

2. ผลเสียทางด้านจิตใจและอารมณ์ จิตใจของบุคคลที่เครียดเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิดไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอยขาดสมาธิความระมัดระวังในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จิตใจขุ่นมัว ซึมเศร้าโศกเศร้า สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เศร้าซึม คับข้องใจวิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิต จนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้

3. ผลเสียทางด้านความคิด ความเครียดที่เกิดจากความคิดของบุคคล เช่น คิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในทางลบ คิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผล คิดเข้าข้างตนเองและโทษผู้อื่น คิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้นผิดพลาด เป็นต้น

4. ผลเสียด้านพฤติกรรม บุคคลที่มีความเครียดจะเบื่ออาหารนอนหลับยาก ปลีกตัวจากสังคมซึ่งจะทำให้ตนเองตกอยู่ในปัญหาและความเครียดอย่างโดดเดี่ยว ก้าวร้าวไม่อดทน พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่น ทำงานได้น้อยลงและจะมีการปรับตัวในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ดินยา เล่นการพนัน หรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย ซึ่งการกระทำเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดผลร้ายตามมาอีก

5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความเครียดก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการขาดงาน ผลของการทำงานลดน้อยลง และมีประสิทธิภาพด้อยลง เมื่อบุคคลเจ็บก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล จะเห็นได้ว่าผลของความเครียดไม่ได้กระทบเพราะตัวบุคคลแต่ส่งผลไปถึงคนรอบข้างและสังคม

กองการศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยนเรศวร (2556) อธิบายถึงผลของความเครียดว่า ความเครียดมีผลกระทบต่อวัยรุ่นและทุกวัยทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ความเครียดในระดับพอดีจะมีผลทางบวก และความเครียดในระดับที่มากเกินไปเป็นเวลานานและไม่สามารถจัดการได้จะมีผลกระทบต่อทั้งสุขภาพจิตและปัญหาสุขภาพร่างกายอย่างมาก

ผลทางสุขภาพจิต ได้แก่ ความวิตกกังวล อารมณ์ซึมเศร้า การฆ่าตัวตาย การมีพฤติกรรมเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการสูบบุหรี่ดื่มสุรา พฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงและปัญหาการเรียน เป็นต้น

ผลต่อสุขภาพร่างกาย ได้แก่ นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ ปวดท้อง คลื่นไส้ อาเจียน ใจสั่น หายใจไม่เต็มอิ่ม เป็นลม เป็นต้น ความเครียดมีผลต่อการทำงานของระบบต่างๆ ของร่างกายทุกระบบ เช่น ระบบภูมิคุ้มกันความเครียดทำให้ภูมิคุ้มกันบกพร่อง เกิดการติดเชื้อได้ง่าย หรืออาจทำให้เกิดความผิดปกติมากขึ้นในผู้ที่เป็นโรคภูมิคุ้มกันไวเกิน ระบบต่อมไร้ท่อที่เกี่ยวข้องกับฮอร์โมนต่าง ๆ และระบบประสาทที่สัมพันธ์กับการเกิดโรควิตกกังวลหรือโรคซึมเศร้า และระบบหัวใจและหลอดเลือด ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรคความดันโลหิตสูง เส้นเลือดหัวใจตีบตัน เป็นต้น

ศรีจันทร์ พรจิราศิลป์ (2558) ผลจากปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่อความเครียด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลนั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย ภาวะที่เครียดเกิดขึ้นจะกระตุ้นระบบประสาทอัตโนมัติ ทำให้เกิดอาการหน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร เมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้สุขภาพร่างกายเลวลงเนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ซึ่งเป็นชีวเคมีที่สำคัญต่อมนุษย์ เพราะทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่างๆ ภายใน ขณะเกิดความเครียดจะทำให้ต่อมใต้สมองกระตุ้น ทำให้ต่อมหมวกไตหลั่งฮอร์โมนคอร์ติซอล (cortisol) เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดอาการทางกายหลายอย่างแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย หากบุคคลนั้นต้องเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงมากๆ อาจส่งผลให้บุคคลเสียชีวิตได้เนื่องจากระบบการทำงานที่ล้มเหลวของร่างกาย เช่นคนที่มีโรคเบาหวานเป็นโรคประจำตัวอยู่แล้ว หากเกิดความเครียดอย่างรุนแรง ฮอร์โมนคอร์ติซอลจะไปกระตุ้นระดับน้ำตาลในเลือดให้สูงขึ้นหรือลดต่ำลงอย่างผิดปกติ และทำให้เกิดอาการช็อกได้ หรือในบางรายที่ระบบภูมิคุ้มกันของร่างกายทำงานได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้เกิดเป็นอาการของโรคหอบหืด โรคภูมิแพ้ต่างๆ โรคผิวหนัง อาจมีอาการผื่นร่วงและมีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็งได้ง่ายกว่าเมื่อเทียบกับคนปกติ

2. ด้านจิตใจและอารมณ์ จิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ใจลอย ขาดสมาธิ ความระมัดระวังในการทำงานเสียไป เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้

ง่าย จิตใจขุ่นมัว โมโหโกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เศร้าซึมคับข้องใจ วิตกกังวล ขาดความภูมิใจในตนเอง ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก อาจก่อให้เกิดอาการทางจิตจนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้ เนื่องจากการเผชิญต่อภาวะเครียดเป็นเวลานานฮอร์โมนคอร์ติซอลที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จะทำให้เซลล์ประสาทฝ่อและลดจำนวนลง โดยเฉพาะในสมองส่วนที่เกี่ยวข้องกับกับความจำและสติปัญญา ความเครียดจึงทำให้ทำให้ความจำและสติปัญญาลดลง และยังมีผลต่อการทำงานของระบบสารสื่อประสาทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับอารมณ์และพฤติกรรมโดยเฉพาะสารสื่อประสาท จึงทำให้เกิดอาการซึมเศร้าและวิตกกังวลกว่าปกติ

3. ด้านพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายดังที่กล่าวในข้างต้น ไม่เพียงแต่จะทำให้ระบบการทำงานของร่างกายผิดปกติไป แต่ยังทำให้พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลเปลี่ยนแปลงด้วย ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่เครียดมาก ๆ บางรายจะมีอาการเบื่ออาหารหรือบางรายอาจจะรู้สึกง่วงตัวเองหรืออยู่ตลอดเวลาและทำให้มีการบริโภคอาหารมากกว่าปกติ มีอาการนอนหลับยากหรือนอนไม่หลับหลายคืนติดต่อกัน ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง เริ่มปลีกตัวจากสังคม และเผชิญกับความเครียดอย่างโดดเดี่ยว บ่อยครั้งบุคคลจะมีพฤติกรรมปรับตัวต่อความเครียดในทางที่ผิด เช่น สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ดื่มยา เล่นการพนัน การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีบางอย่างในสมองทำให้บุคคลมีพฤติกรรมก้าวร้าวมากขึ้น ความอดทนเริ่มต่ำลง พร้อมทั้งจะเป็นศัตรูกับผู้อื่นได้ง่าย อาจมีการอาละวาดขว้างปาข้าวของ ทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายร่างกายตนเอง หรือหากบางรายที่เครียดมากอาจเกิดอาการหลงผิดและตัดสินใจแบบชั่ววูบนำไปสู่การฆ่าตัวตายในที่สุด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) อธิบายถึงผลของความเครียดว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนเรา 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบต่อตนเอง

ทางกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดศีรษะข้างเดียว หัวใจเต้นแรงและเร็ว มือ เท้าเย็น ท้องอืด คลื่นไส้ หรือป่นป่วนในท้อง ความดันโลหิตสูง หอบหืด โรคหัวใจ

ทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธง่าย วิตกกังวล ซึมเศร้า ฯลฯ

ทางด้านความคิด เช่น หดหู่ ไม่มีสมาธิ ตัดสินใจลำบาก หลงลืมง่าย มีความคิดทางลบมากกว่าทางบวก เห็นตัวเองไม่มีคุณค่า สิ้นหวัง ฯลฯ

ทางพฤติกรรม เช่น สูบบุหรี่จัด ไม่เจริญอาหาร ก้าวร้าว นอนไม่เต็มที่ ฯลฯ

2. ผลกระทบของความเครียดต่อหมู่คณะ ขาดการสื่อสารที่ดีซึ่งกันและกัน ไม่ยอมรับและไม่มีความเข้าใจกัน เกิดความขัดแย้ง

3. ผลกระทบของความเครียดต่อการประกอบกิจกรรมการทำงาน ไม่มีสมาธิในการทำงาน ทำงานบกพร่องและผิดพลาด ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เหนื่อยหน่ายต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (2564) อธิบายถึงผลของความเครียดว่า ความเครียดส่งผลต่อมนุษย์เราได้ 2 ทาง คือ ผลต่อสุขภาพทางกาย ได้แก่ อาการไม่สบายทางกายต่าง ๆ เช่น ปวดหัว ปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ความผิดปกติของหัวใจ ความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะ อาการท้องผูกท้องเสียบ่อย ๆ นอนไม่หลับ หอบหืด เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ ฯลฯ ผลต่อสุขภาพจิตใจ นำไปสู่ ความวิตกกังวล ซึมเศร้า กลัวอย่างไรเหตุผลการรบกวนไม่มั่นคง เปลี่ยนแปลงง่าย หรือโรคประสาทบางอย่าง นอกจากนี้ความเครียดที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ยังกระทบประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เช่น การมาสาย การขาดงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และการลาออก เป็นต้น และเมื่อประสิทธิภาพในงานตกต่ำ สัมพันธภาพเสื่อมทรามลงจิตใจย่อมได้รับผลดีถึงเครียดมากขึ้นซ้ำซ้อน ส่งผลกระทบสังคม เช่น ปัญหาสังคม อุบัติเหตุ การฆ่าตัวตาย เป็นต้น นับว่าความเครียดเป็นภัยต่อชีวิตอย่างยิ่งทั้งยังส่งผลต่อสัมพันธภาพต่อครอบครัวและบุคคลแวดล้อม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดส่งผลให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกได้ทางร่างกายทั้งภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสารเคมี ความดันโลหิตหรือการแสดงออกทางภายนอกร่างกาย เช่น คิ้วขมวด กำมือ กล้ามเนื้อบีบรัด การแสดงออกทางอารมณ์ เช่น วิตกกังวล โกรธ หรือซึมเศร้า ตลอดจนการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การนอนไม่หลับ เก็บตัว ไม่พูดไม่จา มาทำงานสาย ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งอาการต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นมาหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเครียดที่บุคคลประสบในขณะเดียวกันก็ขึ้นอยู่กับการเตรียมการรับมือ ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดความเครียดจึงควรรหาทางผ่อนคลายเพื่อไม่ให้ความเครียดนั้นสะสมจนกลายเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานจะเห็นได้ว่า ความเครียดในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จากการให้ความหมายและนิยามของความเครียดในการทำงานนั้นมีสาเหตุที่เกิดมาจากการมีความเครียดเป็นระยะเวลานาน จนกลายเป็นความเครียดเรื้อรัง ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ดังนี้

สุรชัย ทูหมัด (2559:151) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาผลกระทบความเครียดจากการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัย พบว่า 1.ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านระบบบริหารขององค์กรไม่เอื้อต่อความก้าวหน้า ส่งผลกระทบต่อความเครียดในระดับปานกลาง 2) ด้านภาระการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ส่งผลกระทบต่อความเครียดในระดับปานกลาง 3) ด้านความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่

ภายในองค์กร ส่งผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง 4) ด้านการได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ ส่งผลต่อความเครียดในระดับน้อย 5) ด้านสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในระดับน้อย 2.ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและไม่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน งานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองเส้นทางความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรด้านศิลปวัฒนธรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการวางแผนการจัดการพฤติกรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

อารยา จันต้อย (2560:81) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 80 คน และศึกษาสาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความเครียดสวนปรุงและแบบสัมภาษณ์สาเหตุความเครียดประเภทกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 8 คน มีสาเหตุความเครียดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สาเหตุด้านอาชีพการงาน จำนวน 8 คน สาเหตุด้านสัมพันธภาพ จำนวน 4 คน สาเหตุด้านบุคคล จำนวน 3 คน และสาเหตุด้านการเงิน จำนวน 2 คน ซึ่งสาเหตุทั้ง 4 ด้านล้วนส่งผลต่อความเครียดของกรณีตัวอย่างแต่จะส่งผลในลักษณะที่มีหลายสาเหตุร่วมกันและต่างสาเหตุกันในแต่ละกรณี

จุฑามาศ เหลืองธานี (2561:30) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยการลดความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการทำงานและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการลดความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจัยความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพส่วนตัว ด้านสภาพครอบครัว อยู่ในระดับน้อย

ตามลำดับ 2.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อคิดเห็นระดับความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การทำงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. แนวทางการลดความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 ควรใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การใช้หลักไตรสิกขา การใช้หลักไตรลักษณ์ การใช้หลักโยนิโสมนสิการการเจริญสติภาวนา มีการฝึกทำสมาธิ การใช้หลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค มีการทาบญัตกบาตร เข้าวัดฟังธรรม เมื่อเกิดปัญหาหรือมีข้อสงสัยขัดแย้งกัน จะมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันอย่างกัลยาณมิตร เราต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ไม่ยึดติดในสิ่งหนึ่งสิ่งใด และมีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งที่พักอาศัยและที่ทำงานให้เอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างความผ่อนคลายเมื่อเกิดความเครียด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษากลุ่ม

การปรึกษากลุ่มเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้การปรึกษาที่เป็นกระบวนการในการช่วยเหลือกลุ่มคนที่มีปัญหาค้ำยกัน มาหาแนวทางร่วมกันในการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยความไว้วางใจ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสได้แสดงออกทางความคิ สร้างให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างกันและกัน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษากลุ่มสามารถสรุป ดังนี้

1. ความหมายของการให้การปรึกษากลุ่ม

การให้การปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการให้การปรึกษารูปแบบหนึ่ง ที่เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีผู้กล่าวถึงความหมายของของการปรึกษากลุ่มไว้หลายความหมายสามารถสรุปได้ดังนี้

มัลลวีร์ อุดลวัฒน์ศิริ (2554 : 29) ให้ความหมายของการปรึกษากลุ่มว่า คือ กระบวนการให้การช่วยเหลือแก่กลุ่มคนที่มีปัญหาในชีวิตที่คล้ายคลึงกัน มีพฤติกรรมเสี่ยงในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน โดยใช้ความสัมพันธ์และอิทธิพลของกลุ่มในการช่วยเหลือสมาชิกในด้านกำลังใจ ผู้ให้การปรึกษาหรือผู้นำกลุ่มจะมุ่งประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัญหาของสมาชิก นอกจากนี้สมาชิกในกลุ่มเองก็มีบทบาทในการ พยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามแนวทางที่ผู้นำกลุ่มวางไว้ในแต่ละครั้งของการเข้ากลุ่ม ผู้นำกลุ่มมีบทบาทเด่นในการนำทั้งนี้เพื่อให้การให้การปรึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่วนจำนวนสมาชิกในการให้การปรึกษากลุ่มที่จะทำให้สมาชิกมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กันได้ทั่วถึงและมีส่วนร่วมในการรับและให้ ความช่วยเหลือในกลุ่มได้อย่างเต็มที่ควร

อยู่ระหว่าง 8 - 12 คน ซึ่งจะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ เพราะสมาชิกมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กันได้อย่างทั่วถึง และมีส่วนร่วมในการรับและให้ความช่วยเหลือในกลุ่มได้อย่างเต็มที่

รังสรรค์ โฉมยา (2555 : 76) ให้ความหมายของการศึกษากลุ่มว่า เป็นการให้การปรึกษาที่มีผู้มารับบริการมากกว่า 1 คน ขึ้นไป กลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่มุ่งให้ผู้มารับบริการให้การปรึกษาได้เรียนรู้และทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม มักจะมาด้วยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม โดยมีหลักการที่สำคัญคือ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนสามารถที่จะแสดงความรู้สึกและระบายปัญหาต่าง ๆ ออกมาโดยอาศัยศักยภาพและความรับผิดชอบของสมาชิกภายในกลุ่ม ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยไม่ได้รู้สึกว่าการบังคับสมาชิกจะต้องมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม แนวทางวิธีการและการตั้งเป้าหมาย ทั้งนี้วิธีการแก้ไขปัญหามารับบริการให้การปรึกษา จะได้จากการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การซักถาม การอภิปรายร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ข้อสรุปของกลุ่ม

สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล (2560 : 370) ให้ความหมายของการศึกษากลุ่มว่า การให้การปรึกษามีผู้ให้คำนิยามไว้มากมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงในสาระสำคัญ 3 ประการคือ 1) การให้การปรึกษา เป็นความร่วมมือกันซึ่งเกิดขึ้นโดยบุคคลสองคนเป็นอย่างน้อยผู้หนึ่งคือ ผู้ให้การปรึกษาอีกผู้หนึ่งคือผู้รับการปรึกษา 2) การให้การปรึกษาเป็นการให้การช่วยเหลือทางวิชาชีพซึ่งมีผู้ให้การปรึกษาที่มีคุณสมบัติเพียงพอ ทั้งด้านความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษา ซึ่งขาดข้อมูลที่เชื่อถือได้ก่อนประสบการณ์ขาดทักษะที่เหมาะสมในการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการปรับตัวและการสร้างเสริมพัฒนาตนเอง 3) การให้การปรึกษา เป็นกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษาซึ่งมุ่งสู่การช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ตัดสินใจได้อย่างฉลาดจัดทุกขที่เผชิญอยู่ได้มีเจตคติและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสามารถพัฒนาตนเองให้ เด็บโตและเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ตามศักยภาพและเหมาะสมวัยของตน

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2560 : 80) ให้ความหมายของการศึกษากลุ่มว่า เป็นเทคนิคหรือกลวิธีช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีปัญหาในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนในเรื่องเดียวกัน โดยใช้ความสัมพันธ์และอิทธิพลของกลุ่มในการช่วยเหลือสมาชิกในด้านกำลังใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะเพื่อคุยและร่วมพิจารณาในกลุ่ม

กาญจนา สุทธิเนียม (2560 : 34) ให้ความหมายของการศึกษากลุ่มว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน หรือความต้องการเหมือนกัน โดยให้การ

ปรึกษา 2 คนขึ้นไปโดยการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะทำให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในบรรยากาศที่อบอุ่น การยอมรับซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมมือแก้ไขปัญหที่ตนเองมีอยู่อันจะนำไปสู่เป้าหมายของชีวิต

ซูวิทย์ รัตนพลแสนย์ (2562 : 28) ให้ความหมายของการปรึกษากลุ่มว่า กระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาจัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ให้คำปรึกษาทั้งหลายที่มีปัญหาล้ำคลึงกันหรือมีความต้องการเหมือนกัน โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับคำปรึกษา (สมาชิกในกลุ่ม) ได้แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาตนเองโดยผู้ให้คำปรึกษาจะคอยเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้มีโอกาสสำรวจตัวเอง แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น ถัดมาเผชิญความจริง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นภายใต้บรรยากาศของกลุ่มที่อบอุ่นจริงใจ ให้การยอมรับมีความไว้วางใจกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

Corey (2004 อ้างอิงจากศิริวดี อรุณจินดาตระกูล, 2560 : 22) ให้ความหมายของการปรึกษากลุ่มว่า เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมด้วยการตระหนักรู้ เพื่อแก้ไขปัญหที่สมาชิกกลุ่มเป็นผู้กำหนดประเด็นปัญหาและเป้าหมายด้วยตนเอง เมื่อสมาชิกต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤติความขัดแย้งหรือพฤติกรรมพ่ายแพ้ตนเองด้วยการค้นหาศักยภาพภายในตัวสมาชิกกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความงอกงามตลอดชีวิต การปรึกษากลุ่มมุ่งจัดสรรบรรยากาศของความไว้วางใจด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและให้การสนับสนุนเพื่อให้สมาชิกสามารถมีส่วนร่วมในการสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้อง และสามารถพัฒนาทักษะในภาวะบวกรแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถจัดการกับปัญหาชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกันต่อไปในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การให้การปรึกษากลุ่มหมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาล้ำคลึงกันมารวมกลุ่มกัน โดยมีหลักการที่สำคัญคือ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันส่งผลให้สมาชิกยอมเปิดเผยปัญหาของตนที่กำลังประสบอยู่ทำความเข้าใจมูลเหตุของปัญหา ถัดมาที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้กลุ่มยังช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและรู้จักปรับตัวเพื่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าของตนเอง

2. หลักการให้การปรึกษากลุ่ม

การให้การปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการให้การปรึกษาประเภทหนึ่งที่ยิมนนำมาใช้ในการให้การปรึกษา โดยการให้การปรึกษากลุ่มมีหลักการในการให้การปรึกษา ที่สรุปได้ดังนี้

ซูวิทย์ รัตนพลแสนย์ (2562: 100) เสนอว่า หลักสำคัญในการให้การปรึกษากลุ่มแยกเป็น 2 ประเด็น คือ หลักการให้การปรึกษาทั่วไป และหลักการเลือกสมาชิกในกลุ่ม ดังนี้

1. หลักการให้การปรึกษาทั่วไป

1.1 การให้การปรึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้รับการปรึกษาเต็มใจเปลี่ยนพฤติกรรม

โดยขอความช่วยเหลือจากผู้ให้การปรึกษา

1.2 ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนทางด้านการการปรึกษามา โดยเฉพาะ

1.3 การให้การปรึกษามีจุดหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษารู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อมยิ่งขึ้น จะได้ปรับปรุงตนเองและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจได้ดี และเป็นการช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

1.4 ผู้ให้การปรึกษาตระหนักว่าผู้รับการปรึกษามีสิทธิและความสามารถที่จะตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นผู้ให้การปรึกษาจะไม่ทำหน้าที่ตัดสินใจแทนผู้รับการปรึกษา

1.5 ผู้ให้การปรึกษายึดหลักว่า ผู้รับการปรึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทางด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนความแตกต่างทางฐานะเศรษฐกิจสังคม ดังนั้นในการให้การปรึกษาจะตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.6 การให้การปรึกษานั้นผู้ที่ให้การปรึกษาควรจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และทักษะโดยเฉพาะการใช้เทคนิคต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับผู้รับการปรึกษาแต่ละคน

1.7 การให้การปรึกษาจะต้องคำนึงถึงคนทั้งคน ไม่ควรคิดว่าเป็นปัญหาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง เพราะปัญหาของบุคคล เช่น ปัญหาส่วนตัวและสังคม ปัญหาการเรียน ดุดมมากมักจะเกี่ยวข้องกัน ผลจากปัญหาหนึ่งมักจะทำให้เกิดอีกปัญหาหนึ่งตามมา

1.8 การตัดสินใจ การรับผิดชอบในปัญหา ควรเป็นสิทธิและเป็นหน้าที่ของผู้รับการปรึกษาอย่างเต็มที่

2. หลักการเลือกสมาชิกเข้ากลุ่ม

2.1 ควรเลือกผู้ที่มีความสนใจหรือปัญหาค้ำยคลึงกัน

2.2 เลือกผู้ที่ต้องการรับความช่วยเหลือและเต็มใจเข้าร่วมกลุ่ม

2.3 ชนิดของกลุ่มควรเป็นกลุ่มปิด คือ ไม่มีการรับสมาชิกใหม่อีกในระหว่างให้การปรึกษากลุ่ม แม้จะมีสมาชิกลาออกไปแล้วก็ตาม เพราะการจัดเป็นกลุ่มปิดจะทำให้สมาชิกมีปัญหาเรื่องความไว้วางใจและความสนิทสนมกันของสมาชิกในกลุ่ม

2.4 ควรเลือกสมาชิกทั้งสองเพศ มีวัยใกล้เคียงกัน ระดับสติปัญญาใกล้เคียงกัน

2.5 ควรเลือกสมาชิกที่มีบุคลิกภาพ สุขภาพจิตและพฤติกรรมปกติ

2.6 ไม่ควรให้สมาชิกที่มีความแตกต่างกันมากเกินไปมาเข้ากลุ่มด้วยกัน

2.7 จำนวนสมาชิกในกลุ่มไม่ควรต่ำกว่า 4 คน และไม่ควรมากกว่า 12 คน เฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 6 – 10 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ความรุนแรงของปัญหา

2.8 ระยะเวลาหรือจำนวนครั้งในการให้การปรึกษาจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่สมาชิกจะได้มีเวลาที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นสมาชิกทุกคน

ควรเข้ากลุ่มให้ครบตั้งแต่เริ่มต้นจนยุติการให้การปรึกษากลุ่ม จำนวนครั้งโดยทั่วไปประมาณ 6 – 10 ครั้งซึ่งถือว่าเป็นระยะสั้น แต่ถ้าเป็นระยะกลางและระยะยาวอาจใช้เวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี หรือ 3 – 5 ปีก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของกลุ่มและการพิจารณาของผู้ให้การปรึกษาและความพร้อมของสมาชิกในกลุ่ม

2.9 ควรจัดให้มีการปรึกษากลุ่มโดยทั่วไปจะนัดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ช่วงเวลาของการให้การปรึกษาน้อยอาจจัดให้มีการปรึกษากลุ่มสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ในแต่ละครั้งที่พบกัน ถ้าสมาชิกเป็นวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ควรใช้เวลา 1-1.30 ชั่วโมง ถ้าเป็นเด็กประถมศึกษา อาจจะใช้ในช่วง 30-45 นาทีแต่ไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง เพราะเด็กอาจเกิดความเบื่อหน่ายได้

2.10 การจัดสถานที่ของการให้การปรึกษากลุ่ม ควรเป็นห้องที่มีลักษณะเป็นสัดส่วนและมีขนาดพอเหมาะสำหรับจำนวนสมาชิก เก้าอี้ควรมีลักษณะที่นั่งได้สบาย สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวกและจัดเป็นวงกลมเพื่อให้สมาชิกสามารถมองเห็นกันอย่างทั่วถึง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกครูศูนย์เด็กเล็กที่มีความเครียดมากที่สุดเรียงลำดับจำนวน 16 คน แบ่งกลุ่มออกเป็นสองกลุ่ม โดยการจับคู่ (Matched pair) ตามเกณฑ์เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และสถานภาพ ได้กลุ่มละ 8 คน โดยพิจารณาจากแนวคิดข้างต้นว่าเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับการเข้ากลุ่มเพื่อสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างทั่วถึง หลังจากนั้นให้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงและถามความสมัครใจ เพื่อให้ได้ว่ากลุ่มใดเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มใดเป็นกลุ่มควบคุม จากนั้นดำเนินการตามโปรแกรมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 -1.30 ชั่วโมง เป็นเวลา 6 สัปดาห์

อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา (2564) เสนอว่า หลักการของการให้การปรึกษาที่สำคัญดังนี้

1. ผู้ให้ความช่วยเหลือที่เรียกว่าผู้ให้การปรึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพในด้านการช่วยเหลือมาเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนตนเองเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการให้ความช่วยเหลือนอกจากนี้ ผู้ให้ความช่วยเหลือจะต้องมีศรัทธาและความเชื่อว่าปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เกิดจากสาเหตุและมีแนวทางการแก้ไขเสมอ

2. ผู้มาขอรับบริการหรือขอความช่วยเหลือ (Client) ซึ่งเป็นผู้ที่มีปัญหา มีความคับข้องใจและความไม่สบายใจต่าง ๆ ที่ยังไม่สามารถจัดการกับความรู้สึกดังกล่าวได้ จึงมีความต้องการที่จะแสวงหาความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหานั้น

3. หลักการที่สำคัญของการช่วยเหลือคือผู้ให้ความช่วยเหลือจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือพื้นฐานและเป็นหัวใจสำคัญในการให้ความช่วยเหลือ

4. มีจรรยาบรรณเชิงวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นสิ่งจะสร้างความมั่นใจว่าการช่วยเหลือนั้นๆ จะมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้ขอรับคำปรึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักการให้การปรึกษากลุ่มที่สำคัญดังนี้ ผู้ให้การปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนทักษะวิชาชีพในด้านการให้ความช่วยเหลือมาเป็นอย่างดี เชื่อในศักยภาพของผู้รับการปรึกษา สามารถสร้างความไว้วางใจเกิดขึ้นกับผู้รับการปรึกษาและระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วางตัวเป็นกลาง ใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการรับรู้ทั้งเนื้อหาและอารมณ์ รักษาความลับเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจเป็นศูนย์กลางทางความคิด ความรู้สึกและการตัดสินใจของผู้รับการปรึกษา

3. เป้าหมายของการให้การปรึกษากลุ่ม

ลักขณา สริวัฒน์ (2560: 82) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษากลุ่มไว้ดังนี้

1. ให้ผู้มารับการปรึกษาเกิดการเรียนรู้ รู้จักและเข้าใจในตนเอง
2. ให้มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
3. ให้รู้จักยอมรับความจริงและกล้าเผชิญความจริง
4. ให้การปรึกษาแก่ทุกคนที่มีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

กาญจนา สุทธิเนียม (2560 : 35) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการให้การปรึกษากลุ่ม คือ การช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความไว้วางใจและเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ยอมรับตนเอง รับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สามารถร่วมกันในการจัดการแก้ไขปัญหาตลอดจนตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมจนสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อไป

Corey (2013) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการให้การปรึกษาแบบกลุ่มไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สมาชิกรู้จักเข้าใจตนเองและค้นหาเอกลักษณ์แห่งตน
2. เพื่อให้สมาชิกรู้จักการเรียนรู้ที่จะไว้วางใจตนเองและผู้อื่น
3. เพื่อยอมรับตนเอง มั่นใจในตนเองนำสู่ทัศนคติใหม่ต่อตนเอง
4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและหาแนวทางลดความขัดแย้งภายในตนเอง
5. เพื่อเพิ่มความสามารถในการนำตนเอง การพึ่งพาตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมที่อยู่
6. เพื่อรับรู้การตัดสินใจเลือกของตน และรู้จักเลือกอย่างฉลาด
7. เพื่อกำหนดแบบแผนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
8. เพื่อเรียนรู้ทักษะทางสังคมขณะเข้ากลุ่มนอกจากนี้ยังมีความไวในการรับรู้ ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น
9. เพื่อเรียนรู้ที่จะเผชิญหน้าวิธีการโต้แย้งกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ มีท่าทีเอื้ออาทรและหวังใย

10. เพื่อเรียนรู้การดำเนินชีวิตที่เป็นไปตามความมุ่งหวังของตน ไม่ขึ้นกับความคาดหวังของผู้อื่น

11. เพื่อให้เห็นค่านิยมของตนเองและเรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรมของตนไปตามครรลองของค่านิยมนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เป้าหมายของการให้การปรึกษากลุ่ม เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด อารมณ์และพฤติกรรม เกิดการยอมรับในตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นในตนเองและสามารถหาวิถีทางในการจัดการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. กระบวนการให้การปรึกษากลุ่ม

เมื่อผู้นำกลุ่มหรือผู้ให้การปรึกษาได้พิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อวางแผนจัดตั้งกลุ่มแล้วจะต้องกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการให้การปรึกษาให้เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม มีนักวิชาการได้เสนอขั้นตอนการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ดังนี้

วัชรีย์ ทรัพย์มี (2549 : 18-20) กล่าวถึงการให้คำปรึกษากลุ่มมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นที่ผู้ให้การปรึกษาต้องกำหนดว่าในการจัดกลุ่มแต่ละกลุ่มนั้นต้องการกลุ่มประเภทใด จุดประสงค์ของกลุ่มคืออะไร เป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาตนเอง หรือเพื่อแก้ปัญหา สมาชิกจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่ม กระบวนการขั้นตอนในการคัดเลือกสมาชิกเป็นอย่างไร กำหนดให้มีจำนวนสมาชิกกี่คน จำนวนครั้งในการเข้ากลุ่ม ระยะเวลาในการดำเนินการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งกฎเกณฑ์ของกลุ่มมีอย่างไรบ้าง กลวิธีในการดำเนินกิจกรรมการประเมินผลและการติดตามผลเป็นสิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเตรียมให้พร้อม

2. ขั้นเลือกสมาชิก ในการเลือกสมาชิกจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับอายุ เพศ บุคลิกภาพ ขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลาและความถี่ในการดำเนินกลุ่ม การเลือกสมาชิกที่มีปัญหาหรือความต้องการตรงกัน การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนเข้ากลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาควรพบผู้รับบริการเป็นรายบุคคล เพื่ออธิบายให้ผู้รับบริการเข้าใจว่าการให้การปรึกษาแบบกลุ่มคืออะไร แต่ละคนจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเข้ากลุ่ม และแต่ละคนมีบทบาท หน้าที่อย่างไร ความแตกต่างระหว่างการให้การปรึกษาแบบกลุ่มกับการปรับทุกข์กันในหมู่เพื่อนฝูงเป็นอย่างไร ผู้ให้การปรึกษาเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการถามถึงกระบวนการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ซึ่งรวมถึงประเด็นเกี่ยวกับการรักษาความลับ ช่วงเวลาของการจัดแต่ละครั้ง จำนวนครั้ง ตลอดจนความสำคัญของการเข้ากลุ่มอย่างสม่ำเสมอ และถามความสมัครใจของผู้รับบริการก่อนเข้าร่วมกลุ่ม

3. ขั้นดำเนินการ เป็นขั้นที่สมาชิกจะนำปัญหาและเรื่องราวของตนมาเล่าให้กลุ่มฟัง และเปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่นแสดงความคิดเห็นหรือช่วยแก้ปัญหา ถ้าเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกจะมีขวัญและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในระดับสูง ซึ่งจะนำไปสู่การเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะช่วยแก้ปัญหาในกลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาจะมีโอกาสเป็นผู้สังเกตการณ์และสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วน

ร่วมในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ขั้นนี้จะใช้เวลาพบกันหลายครั้งจนกว่ากระบวนการให้การศึกษานี้จะ
ได้ผล โดยผู้ให้การศึกษจะสามารถทำให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดถึงเรื่องราวและความรู้สึกของตน
กล้าเผชิญปัญหา ยอมรับความจริง ยอมรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น รู้จักตนเอง ทั้งสามารถเข้าใจ
ความรู้สึกของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นช่องทางในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง

4. ขั้นตอนการให้การปรึกษา ในขณะที่กลุ่มใกล้จะยุติการดำเนินการ ผู้ให้การปรึกษา
จะต้องเตรียมสมาชิกให้พร้อมกับการยุติกิจกรรมกลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาจะสนับสนุนให้สมาชิกได้
ประเมินพัฒนาการของตนเอง ระหว่างประสบการณ์กลุ่มและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต
ขั้นประเมินผล หลังจากการจัดการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาจะต้องทำการประเมินผล
กิจกรรมนั้น ๆ โดยใช้กลวิธีต่างๆ เป็นต้นว่าการสัมภาษณ์ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์ ผู้
ใกล้ชิด ผู้รับบริการ การใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรมของผู้รับบริการ

จิ้น แบรี (2549: 74) ได้สรุปกระบวนการให้การปรึกษาไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างสัมพันธภาพและตกลงบริการ

การสร้างสัมพันธภาพและตกลงบริการเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการให้การปรึกษา
มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจระหว่างผู้รับบริการปรึกษากับ ผู้ให้การปรึกษา
เนื่องจากในระยะเริ่มกระบวนการให้การปรึกษา ผู้รับบริการปรึกษายังมีความไม่แน่ใจ อาจตื่นเต้นหรือ
ลำบากใจที่จะเปิดเผยรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาของตน นอกจากนี้ ในระยะเริ่มต้นของกระบวนการ
ให้การปรึกษา ผู้รับบริการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษายังไม่คุ้นเคยต่อกัน ผู้ให้การปรึกษาจะต้องสร้าง
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการปรึกษาโดยอาศัยเทคนิคและทักษะต่าง ๆ เช่น การทักทายสั้น ๆ การพูด
เรื่องทั่วไป การใส่ใจหรือแสดงพฤติกรรมการใส่ใจ และการเปิดประเด็นแล้วนำเข้าสู่การตกลงบริการ
เป็นต้น เพื่อให้ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษามีความเข้าใจที่ตรงกันในองค์ประกอบต่างๆ ของ
การให้การปรึกษา ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจงบทบาทของผู้ให้และผู้รับบริการปรึกษา การรักษา
ความลับ ระยะเวลาที่ใช้ในการให้การปรึกษา ประเด็นในการขอรับบริการอันนำไปสู่การไว้วางใจและ
สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการปรึกษา

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจปัญหา

ผู้ให้การปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้รับบริการปรึกษาเล่า
ถึงปัญหาต่างๆ เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการปรึกษา ตลอดจนได้เรียนรู้ความคิด
ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง จนได้พบปัญหาและรับรู้ความต้องการหรือทำที่ที่ตนเองมีต่อ
ปัญหา ซึ่งในขั้นการสำรวจปัญหานี้จะใช้ระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพื้นฐานสติปัญญา
ความสามารถ ลักษณะนิสัยของผู้รับบริการปรึกษา และความชำนาญในการใช้ทักษะของผู้ให้การปรึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นเข้าใจปัญหา สาเหตุและความต้องการของผู้รับบริการปรึกษา

ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดถือเป็นหัวใจของกระบวนการให้การปรึกษา ซึ่งผู้ให้การปรึกษาต้องใช้ทักษะเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความกระจ่างชัดในสาเหตุของปัญหา ได้สำรวจความคิดและความรู้สึกที่ตนเองมีต่อประสบการณ์ บุคคล หรือปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถแยกแยะปัญหานั้นและปัญหาที่แท้จริงได้ สรุปประเด็นปัญหาที่ผู้รับการปรึกษาต้องการแก้ไข ตลอดจนนำปัญหาที่ค้นพบมาจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วนรวมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแก้ไขและไม่แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ บ่อยครั้งที่ผู้รับการปรึกษาระบุปัญหาในขั้นตกลงบริการอย่างหนึ่ง แต่ในขั้นเข้าใจปัญหาสาเหตุเป็นอีกปัญหาหนึ่ง ผู้ให้การปรึกษาจะต้องช่วยให้ผู้รับการปรึกษามองเห็นแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานั้นตามศักยภาพของผู้รับการปรึกษาโดยใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาคิดสำรวจความรู้สึก และความต้องการของตนเอง มองเห็นปัญหา เข้าใจสาเหตุและทราบถึงความต้องการที่ชัดเจนของตนเอง และมีพลังใจหรือเจ็บปวดจากผลของการตัดสินใจของตน

ขั้นที่ 4 ขั้นวางแผนแก้ไขปัญหา

เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเท่าที่มีอยู่ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย วางแผนแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน และตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหาก็เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ศักยภาพและสภาพแวดล้อมของผู้รับการปรึกษามากที่สุด โดยผู้ให้การปรึกษาไม่ควรเร่งรีบและด่วนตัดสินใจจัดการปัญหาของผู้รับการปรึกษา แต่จะคอยให้กำลังใจแก่ผู้รับการปรึกษาได้มีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการพิจารณาความเหมาะสมและเลือกทางแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมกับตนเองที่สุด ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาคาดคะเนถึงโอกาสประสบความสำเร็จและความเป็นไปได้ในการใช้วิธีแก้ไขปัญหาก็เลือก สร้างความตระหนักในการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการเลือกของตนเอง ไม่ใช่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งในขั้นนี้ผู้ให้การปรึกษาอาจสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษามีกำลังใจ อบอุ่นใจ ไม่โดดเดี่ยว ด้วยวิธีการดังนี้

1. การประคับประคอง เป็นการสนับสนุน ให้กำลังใจ ใส่ใจกับความรู้สึกโดยไม่เน้นวิธีการแก้ไขปัญหา แต่ทั้งนี้การให้กำลังใจต้องให้เป็นข้อมูลที่เป็นไปได้จริง และไม่ใช้ข้อมูลหรือการให้กำลังใจที่มุ่งกลบเกลื่อนความรู้สึก
2. การให้ข้อมูล ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวที่แน่ใจว่าผู้รับการปรึกษายังไม่รู้และเป็นข้อมูลสำคัญที่ต้องนำมาประกอบการตัดสินใจและการสร้างพฤติกรรมใหม่
3. การเสนอวิธีการต่างๆ ในกรณีผู้รับการปรึกษาไม่พร้อมนำศักยภาพมาใช้ในการค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหา ผู้ให้การปรึกษาอาจต้องเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบต่างๆ และกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิดและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. การคาดการณ์ด้วยเหตุผล เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาใช้ศักยภาพของตนเองให้มากที่สุดในการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่อาจเกิดขึ้นในเหตุการณ์ต่างๆ หรือวิธีการแก้ปัญหาแบบต่างๆ หรือการแสดงพฤติกรรมใหม่

การแก้ไขปัญหาใด ๆ ก็ตามจะไม่เกิดผลดีตามความคาดหวังหากผู้รับการปรึกษาไม่นำพฤติกรรมใหม่ไปปฏิบัติ ส่วนใหญ่การให้การปรึกษาจะไม่สิ้นสุดตรงที่มีการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหา แต่จะต่อเนื่องกันไปจนให้ผู้รับการปรึกษาไปทดลองแก้ปัญหาแล้วกลับมาพูดคุยสนทนากับผู้ให้การปรึกษาเพื่อการปรับวิธีการจนกระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาที่เสร็จสิ้น หรือผู้รับการปรึกษาสามารถปรับตัวใช้ชีวิตในสังคมได้

ขั้นที่ 5 ขั้นยุติการปรึกษา

การให้การปรึกษาอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว หรือหลายๆ ครั้งต่อเนื่องไปจนปัญหาคลี่คลายแล้วแต่กรณี ผู้ให้การปรึกษาควรจะให้สัญญาณแก่ผู้รับการปรึกษาได้รู้ตัวก่อนหมดเวลาของยุติการปรึกษา เช่น มองนาฬิกา หรือพูด “เราเหลือเวลาอีก 2-3 นาที” แล้วเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้สรุปในสิ่งต่างๆ ที่ได้จากการสนทนาในแต่ละครั้ง โดยผู้ให้การปรึกษาสรุปเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาดหายไปส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาได้เห็นคุณค่าของตนเอง มีความรู้สึกด้านบวกต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ในบางครั้งผู้ให้การปรึกษาอาจมอบหมายการบ้านให้ผู้รับการปรึกษากลับไปปฏิบัติ เช่น การเปลี่ยนการสื่อสาร การฝึกการหายใจคลายเครียด ฝึกการใช้จินตนาการบำบัด เป็นต้น

ในกรณีที่ผู้ให้การปรึกษาไม่สามารถช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาได้หรือประเมินว่าผู้รับการปรึกษาควรได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษาเป็นไปในทางลบซึ่งไม่เอื้อต่อการให้การปรึกษา จำเป็นต้องส่งต่อไปให้พบกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้การปรึกษาท่านอื่น ผู้ให้การปรึกษาจะต้องให้ข้อมูลและทำความเข้าใจกับผู้รับการปรึกษาอย่างชัดเจน ผู้รับการปรึกษาสามารถเลือกที่จะให้ส่งต่อหรือไม่ก็ได้ และถ้าไม่มีการส่งต่อผู้รับการปรึกษาสามารถขอพบผู้ให้การปรึกษาได้ต่อไป หากผู้รับการปรึกษาต้องการขอรับการปรึกษานอกจากการสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันก่อนยุติการปรึกษาแล้ว อาจตกลงหัวข้อการให้การปรึกษา ระยะเวลา สถานที่ในการขอรับการปรึกษาครั้งต่อไป พร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้รับการปรึกษาในการปฏิบัติตามที่เขาได้ตัดสินใจระหว่างรอการนัดพบในครั้งต่อไปแล้วจึงกล่าวอำลา

ซูวิทย์ รัตนพลแสนย์ (2562: 106) ได้สรุปกระบวนการให้การปรึกษา มีขั้นตอนที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษา เป็นขั้นตอนที่เริ่มการสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้ให้บริการปรึกษากลุ่มกับสมาชิกในกลุ่ม และระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกัน เพื่อให้เกิดความอบอุ่นมีความรู้สึกเป็นอิสระ กล้าเปิดเผยตนเองและไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม ผู้ให้การปรึกษาต้อง

อธิบายวัตถุประสงค์ข้อตกลงร่วมกัน บทบาทของผู้ให้การปรึกษา บทบาทของสมาชิกกลุ่มหรือผู้รับการปรึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้รับการปรึกษาเล่าปัญหา

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจปัญหา เป็นขั้นที่สมาชิกกลุ่มระบายความรู้สึกและความคับข้องใจ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ โดยผู้ให้การปรึกษากลุ่มทำหน้าที่เอื้ออำนวยเพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้สำรวจ จุดมุ่งหมายและปัญหาต่าง ๆ ของเขา โดยผู้ให้การปรึกษากลุ่มจะใช้ทักษะต่าง ๆ ในการให้การปรึกษาอย่างเหมาะสม

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการ ในขั้นนี้ผู้ให้การปรึกษากลุ่มจะใช้ทักษะการแก้ปัญหา และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้พิจารณาตัดสินใจ หาวิธีการแก้ไขและลงมือปฏิบัติ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล เป็นขั้นที่ผู้ให้การปรึกษากลุ่มประเมินผลสมาชิกกลุ่มว่า เขาสามารถลงมือปฏิบัติเพื่อการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการตัดสินใจเลือกอย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ถ้าพิจารณาตามจุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษากลุ่ม กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มสามารถสำรวจตนเอง เข้าใจตนเองและลงมือปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อไปสู่ขั้นยุติการให้การปรึกษาหรืออาจมีการส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านช่วยเหลือต่อไปในกรณีจำเป็น

ขั้นที่ 5 ขั้นยุติการให้การปรึกษากลุ่ม เป็นขั้นสุดท้ายของการให้การปรึกษากลุ่ม เมื่อสมาชิกกลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายของการให้การปรึกษาแล้ว คือ สมาชิกกลุ่มมีการสำรวจตนเอง เข้าใจตนเองและสามารถลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองตามที่ตั้งใจไว้

จากที่กล่าวมากระบวนการให้การปรึกษาพบว่ามีทั้ง 4 ขั้นและ 5 ขั้นตอน สารสำคัญของในแต่ละขั้นตอนมีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กจากแนวคิดข้างต้น กำหนดรวบรวมขั้นตอนที่เป็นสาระสำคัญในการให้การปรึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นเริ่มต้นเป็นขั้นตอนการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันในกลุ่ม แนะนำทักทายและสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ รูปแบบของการให้การปรึกษากลุ่ม ประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการปรึกษาจะได้รับ ระยะเวลาในการให้การปรึกษา โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้หลักการและทฤษฎีการให้การปรึกษากลุ่มรวมถึงการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การฟังอย่างตั้งใจ การสะท้อนกลับ การแปลความหมาย เป็นต้น ขั้นดำเนินการ ผู้วิจัยวางแผนในการดำเนินการโดยนำหลักการ แนวคิดและเทคนิคในการให้การปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เพื่อให้ลดความเครียดของครูศูนย์เด็กเล็ก และขั้นสรุปเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการให้การปรึกษากลุ่มแต่ละครั้ง ผู้วิจัยให้ครูศูนย์เด็กเล็กช่วยกันสรุปและเปิดโอกาสให้ซักถาม ให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้ให้การปรึกษาและสมาชิกในกลุ่ม และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอาจจะมีการให้การบ้านที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษาครั้งต่อไป

5. บทบาทของผู้นำกลุ่ม

ในการให้การปรึกษากลุ่มผู้ให้การปรึกษาจะต้องมีบทบาทในการทำให้กิจกรรมกลุ่มสามารถดำเนินไปได้ตามขั้นตอนอย่างราบรื่น ซึ่งลักษณะของผู้นำกลุ่มที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2547:9) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกลุ่มที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1. การฟังอย่างตั้งใจ ผู้ให้การปรึกษากลุ่มมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ที่จะให้ความสนใจบุคคลอื่นอย่างเต็มที่ในขณะที่บุคคลเหล่านั้นกำลังสื่อสาร เพราะกระบวนการนี้เกี่ยวข้องมากกว่าการรับฟังถ้อยคำของผู้พูดเท่านั้น แต่จะรวมถึงความเข้าใจในเนื้อหาที่สื่อสารออกมา การสังเกตกิริยาท่าทางและน้ำเสียงในการสื่อสาร ตลอดจนความรู้สึกเบื้องหลังของข้อมูลที่ถ่ายทอดออกมา ดังนั้นผู้ให้การปรึกษากลุ่มจะต้องเรียนรู้ว่ามีอุปสรรคอะไรที่ทำให้ไม่สามารถให้ความสนใจบุคคลอื่นได้แล้ว ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2. การสะท้อน ทักษะการสะท้อนขึ้นอยู่กับ การฟังอย่างตั้งใจเป็นความสามารถที่จะสื่อความสำคัญของสิ่งที่บุคคลได้สื่อสารออกมาเพื่อทำให้เขาสามารถมองเห็นสิ่งเหล่านั้นได้อย่างชัดเจน

3. การทำความเข้าใจ กระทั่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญที่นำไปใช้ในวงเริ่มต้นกลุ่ม การทำความเข้าใจจะเน้นที่ประเด็นเบื้องหลังที่สำคัญและการแยกแยะความรู้สึกที่สับสนและขัดแย้ง

4. การสรุป ทักษะนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการทำให้ผู้ให้การปรึกษากลุ่มสามารถดำเนินการกลุ่มต่อไปเมื่อกลุ่มมีปัญหาเกิดขึ้น การสรุปจะทำให้รู้ว่าจะดำเนินการต่อไปอย่างไร นอกจากนี้เมื่อสิ้นสุดการให้การปรึกษากลุ่มแต่ละครั้ง อาจจะทำให้สมาชิกกลุ่มได้มีโอกาสสรุปสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มและสิ่งที่จะนำไปคิดต่อในอนาคต นอกจากนี้ผู้ให้การปรึกษากลุ่มควรจะมีการสรุปเพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับผู้รับคำปรึกษาด้วย

5. การเอื้ออำนวย ในการให้การปรึกษากลุ่ม ผู้นำสามารถเอื้ออำนวยกระบวนการกลุ่มโดย 1) การช่วยสมาชิกในการแสดงออกถึงความคาดหวังและความกลัว 2) การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและการยอมรับซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมให้เกิดความกล้าหาญและช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนให้สำรวจข้อมูลของตนเองและทดลองพฤติกรรมใหม่ 4) ปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้และบางครั้งอาจจะเชิญชวนให้สมาชิกได้ร่วมมือกันในกลุ่ม 5) พยายามลดการพึ่งผู้นำให้น้อยลงโดยสนับสนุนให้สมาชิกพูดคุยซึ่งกันและกันให้มากขึ้น 6) กระตุ้นให้แสดงออกอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้ง 7) ช่วยสมาชิกทุกคนก้าวข้ามอุปสรรคของการสื่อสารโดยตรงกับผู้อื่น สำหรับจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของการเอื้ออำนวยคือการช่วยเหลือสมาชิกทุกคนให้ไปสู่เป้าหมายของตนเอง

6. ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ในฐานะที่เป็นผู้นำกลุ่มที่มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจสมาชิกย่อมทำให้เข้าใจความรู้สึกในโลกภายในของสมาชิก

7. การแปลความหมาย ผู้นำกลุ่มที่มีลักษณะการนำทางในระดับสูง มักจะใช้การแปลความหมายซึ่งเป็นการอธิบายพฤติกรรมบางอย่างหรืออาการบางอย่าง ถ้าการแปลความหมายอยู่ในช่วงที่เหมาะสมจะทำให้สมาชิกสามารถผ่านทางตันไปได้

8. การตั้งคำถาม สำหรับการตั้งคำถามมักจะพบว่า มีผู้นำกลุ่มเป็นจำนวนมากที่ใช้วิธีการตั้งคำถามมากเกินไป การสนทนาก็จะไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและบางครั้งทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

9. การเชื่อมโยง ผู้นำกลุ่มที่เน้นเรื่องปฏิสัมพันธ์ จะให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างสมาชิกกับสมาชิก ไม่ใช่การสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิก การสื่อสารระหว่างสมาชิกนั้นจะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกได้เป็นอย่างดี

10. การเผชิญหน้า เพื่อชี้ประเด็นให้เห็นว่าสิ่งที่สมาชิกพูดและปฏิบัตินั้นไม่มีความสอดคล้องกัน ดังนั้นการเผชิญหน้าผู้นำควรจะ 1) กระตุ้นให้สมาชิกได้พิจารณาพฤติกรรมของตนเอง โดยผู้นำจะต้องไม่ตีตราบุคคลว่าเป็นอย่างไร 2) มีการแลกเปลี่ยนถึงสมาชิกมีความรู้สึกอย่างไรกับพฤติกรรมเหล่านั้น

11. การสนับสนุน ทักษะในการสนับสนุนพฤติกรรมของสมาชิกจะชัดเจนเมื่อทักษะนี้ใช้ในการบำบัด โดยมักจะกระทำคือการให้การสนับสนุนก่อนที่สมาชิกจะประสบปัญหาความขัดแย้งและความรู้สึกเจ็บปวดเต็มที่

12. การขัดขวาง ผู้นำกลุ่มมีความรับผิดชอบต้องมีความรู้สึกไวที่จะขัดขวางกิจกรรมของสมาชิกบางเรื่อง ซึ่งพฤติกรรมที่จำเป็นต้องขัดขวางมีดังนี้ 1) การซักถามผู้อื่นอย่างมากมาย 2) การซุบซิบ 3) การเล่าเรื่อง 4) การทำลายความเชื่อมั่น 5) การรุกรานความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่น

13. การประเมิน ทักษะการประเมินเกี่ยวข้องกับมากกว่าการระบุนามและการนิยามของสาเหตุพฤติกรรม การประเมินครอบคลุมความสามารถที่จะประเมินค่าปัญหาทางพฤติกรรมและเลือกวิธีการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

14. การเป็นแม่แบบ วิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งของผู้นำกลุ่มในการสอนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับสมาชิก คือการเป็นแม่แบบถ้าผู้นำกลุ่มให้คุณค่าการกับเสียง การเปิดเผย การนำทาง ความซื่อสัตย์ การเคารพนับถือและความกระตือรือร้น ผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องแสดงทั้งทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องค่านิยมเหล่านั้น

15. การเสนอแนะ ผู้นำสามารถให้ข้อเสนอแนะโดยมีเป้าหมายในการช่วยเหลือสมาชิกให้สามารถพัฒนาทางเลือกทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติ การให้ข้อเสนอแนะจะมีรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้นำสามารถที่จะสอนสมาชิกให้เสนอแนะสมาชิกอื่นในกลุ่มอย่างเหมาะสม

16. การริเริ่ม เมื่อผู้นำแสดงบทบาทที่กระตือรือร้นในการให้แนวทางสำหรับสมาชิก การให้โครงสร้างและการลงมือปฏิบัติเมื่อมีความจำเป็นกลุ่มจะได้รับความช่วยเหลือในการที่จะให้

ความสำคัญในภารกิจ ทักษะภาวะผู้นำเหล่านี้ครอบคลุมการช่วยเหลือให้สมาชิกให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนบุคคล

17. การประเมินผล ทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือการประเมินผลกระบวนการที่กำลังดำเนินการหลังจากการพบกันในแต่ละครั้ง การประเมินผลจะมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้รู้ว่ามียะอะไรเกิดขึ้นบ้างกับสมาชิกเป็นรายบุคคลและทั้งกลุ่ม และช่วยให้รู้ว่าควรจะให้ การช่วยเหลือในเรื่องอะไรในครั้งต่อไป

18. การสิ้นสุด ผู้นำกลุ่มจะต้องเรียนว่าควรจะสิ้นสุดกลุ่มเมื่อไหร่และอย่างไร ผู้นำมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความสามารถในการบอกสมาชิกทุกคนว่าเมื่อไหร่ควรจะสิ้นสุดกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำกลุ่มที่ดีจะต้องมีบทบาทในการควบคุมและ ดำเนินการให้การปรึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยการใช้ทักษะและความสามารถในการวางแผน การจัดการ การประสานงาน และสามารถดำเนินการเปิดกลุ่ม ประเมินผล การให้การปรึกษาและการ ยุติการให้การปรึกษากลุ่ม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้การปรึกษากลุ่ม

ณปภัช จิงแย้มปิ่น (2558:74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการใช้กระบวนการให้การศึกษ ผู้ปกครองแบบกลุ่มที่มีต่อการส่งเสริมวินัยในตนเองแก่เด็กวัยอนุบาล โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการให้การศึกษ ผู้ปกครองแบบกลุ่มที่มีต่อการส่งเสริมวินัยในตนเองแก่ เด็กวัยอนุบาลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติต่อเด็กด้วยความเข้าใจ ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการเป็นแบบอย่าง และด้านการใช้วิธีการเชิงบวก ประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนอายุ 3-6 ปี ที่ กำลังศึกษาในภาคปลาย ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนอนุบาลธีรานุรักษ์ จำนวน 10 คน ระยะเวลาที่ใช้ ในการทดลอง 8 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม การ ส่งเสริมวินัยในตนเองสำหรับเด็กวัยอนุบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา กระบวนการให้การศึกษ ผู้ปกครองแบบกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ และขั้นที่ 3 การสรุปการ เรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า หลังการทดลอง ผู้ปกครองมีคะแนนพฤติกรรมส่งเสริมวินัยในตนเอง แก่เด็กวัยอนุบาลสูงกว่าก่อนทดลอง โดยมีคะแนนพฤติกรรมส่งเสริมวินัยในตนเองแก่เด็กวัย อนุบาลในด้านการใช้วิธีการเชิงบวกเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการ สร้างควมไว้วางใจ และด้านการปฏิบัติต่อเด็กด้วยความเข้าใจตามลำดับ

ณชชา ชุนช่วยเจริญ (2559:58) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการปรึกษากลุ่มเกสตัลท์ ต่อการยับยั้งชั่งใจของเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการปรึกษากลุ่มตาม ทฤษฎีเกสตัลท์ต่อการยับยั้งชั่งใจของเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำ ตัวอย่างเป็นเยาวชนในศูนย์ฝึกและ อบรมเด็กและเยาวชนที่มีประวัติกระทำผิดซ้ำ จำนวน 14 คน โดยคัดเลือกจากผู้มีคะแนนการยับยั้ง

ซึ่งใจต่ำสุดขึ้นไปเพื่อสุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดการยับยั้งซึ่งใจของฮูเกอร์ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น .91 และโปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเกสตัลท์ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 12 ครั้ง เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ โดยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และติดตามผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่ม หนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบบอนเฟอร์โรนี ผลการวิจัย พบว่า 1) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการยับยั้งซึ่งใจสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้งในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการยับยั้งซึ่งใจ ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา สุทธิเนียม (2560:19) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยการให้การปรึกษากลุ่ม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู 2) พัฒนาโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู และ 3) ประเมินผลโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนิสิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 332 คน ที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบหลายขั้นตอนและเป็นกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู กลุ่มที่ 2 เป็นนิสิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจำนวน 16 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากนิสิตที่มีคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา แล้วสุ่มอย่างง่าย เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มและกลุ่มควบคุมได้รับการดูแลปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.92 และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 2) การให้การปรึกษากลุ่มที่นำไปใช้ในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ เชิงพรรณนา วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (repeated ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) การพัฒนาโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อใช้ในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ แนวคิดและเทคนิคในการปรึกษากลุ่มแบบการรู้คิดและพฤติกรรม (CBT : Cognitive Behavior Therapy) และการปรึกษากลุ่มแบบมุ่งเน้นคำตอบ (solution-focused counseling) 3) ทุนทางจิตวิทยาของนิสิตครูกลุ่มทดลอง หลัง

ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับการปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ทุนทางจิตวิทยาของนิสิตครูกลุ่มทดลองหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

กรณีการ์ มีสวัสดิ์ (2563: 62) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การให้การปรึกษาคนวัยทำงานที่มีภาวะซึมเศร้า พบว่า สิ่งสำคัญที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน นั่นคือ การคิดบวกต่อการทำงาน การสร้างความสุขจากงานที่ทำ ในทางพุทธศาสนาสอนว่าการทำงานอย่างมีความสุขพึงมีธรรมะ ดังนี้ ธรรมะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา และธรรมะสำหรับการทำงานร่วมกัน ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา ธรรมะทั้งสองนี้จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติตนในการทำงานอันจะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การให้การปรึกษากลุ่มเป็นวิธีการทางจิตวิทยาวิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการให้การปรึกษากับสมาชิก เป็นรูปแบบหนึ่งของการให้คำปรึกษากับกลุ่มเพื่อที่จะนำเรื่องราวปัญหา มาพูดคุย แลกเปลี่ยน และค้นหาสาเหตุของปัญหาระหว่างกันในกลุ่ม โดยที่ผู้เข้าร่วมจะได้เข้าไปสำรวจความคิด พฤติกรรม เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นจะช่วยให้เราได้รับการสนับสนุนทางจิตใจด้วย และการให้ปรึกษาแบบกลุ่มมักจะมีผู้เข้าร่วมที่มีประสบการณ์เรื่องราวชีวิตที่แตกต่างกัน การได้รับฟังเรื่องราวของแต่ละคนจะช่วยทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถรับประสบการณ์มุมมองใหม่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเอาวิธีการให้การปรึกษากลุ่มมาใช้ในการให้การปรึกษาเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก เพื่อช่วยลดความเครียดและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

ทฤษฎีการให้การปรึกษาตามแนวคิดทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เป็นวิธีการบำบัดที่ให้ความสำคัญในการบำบัดทางความคิด โดยการให้ความรู้ แนวทางประพฤติปฏิบัติ และเน้นหนักทางระบบการคิด การตัดสินใจ การวิเคราะห์และการตัดสินใจใหม่ด้วยใช้รูปแบบในการ

ให้การปรึกษาโดยวิธีการสอนอย่างตรง ๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ขึ้น โดยมีรายละเอียดเทคนิคและขั้นตอนดังนี้

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2560: 188) พัฒนาเทคนิคการบำบัดที่เรียกว่าการบำบัดแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy หรือ REBT) โดยเริ่มคิดทฤษฎีเป็นของตนเองและนำมาใช้ในปี ค.ศ. 1955 โดยใช้ชื่อว่าการบำบัดโดยเหตุผล (Rational Therapy) ซึ่งนี้ทำให้เข้าใจว่าไม่ให้ความสำคัญกับการสำรวจอารมณ์ของผู้รับการปรึกษา ทำให้เพิ่มคำว่า Emotion เป็น Rational Emotive Therapy (RET) ในปี ค.ศ. 1961 เพื่อให้ความสำคัญกับความคิดและอารมณ์ในการเปลี่ยนแปลงและเพื่อแสดงบทบาทของพฤติกรรม จึงเปลี่ยนเป็น Rational Emotive Behavior Therapy ในปี ค.ศ. 1993

1.1 ความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์

ทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมีสมมติฐานพื้นฐานมนุษย์เกิดมาพร้อมกับศักยภาพทั้งความมีเหตุผล หรือความคิดพิจารณาและความคิดไร้เหตุผล หรือความคิดที่คิดโง่งม ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การที่บุคคลดำรงไว้ซึ่งความสุข ความคิด การพูด ความรัก การสนทนากับคนอื่น และการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง ทฤษฎีนี้จะช่วยให้คุณยอมรับความผิดพลาดจากการเรียนรู้ชีวิต เพื่อให้มีความสงบสุข สมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์และแหล่งกำเนิดความทุกข์ มีดังนี้

1. มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและไร้เหตุผล トラบใดที่มนุษย์มีพฤติกรรมและการคิดที่สมเหตุสมผลมนุษย์จะดำรงชีพอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีความสุข
2. การที่มนุษย์มีความทุกข์ความรู้สึกริดก้างวล ไม่สบายใจนั้น เกิดจากการ คิดที่ไม่สมเหตุสมผลความคิดและอารมณ์เป็นสิ่งที่ไปด้วยกัน
3. ความคิดที่ไม่สมเหตุสมผลเกิดจากการเรียนรู้ในอดีตอย่างผิดๆ ซึ่งบุคคล ได้รับจากบิดา มารดา สังคมที่อาศัย
4. มนุษย์รู้จักใช้ภาษาพูดสื่อความคิดผ่านสัญญาณหรือภาษา เนื่องจากความคิดทำให้เกิดอารมณ์ตามมา ดังนั้นถ้าคิดไม่สมเหตุสมผล อารมณ์ในทางลบจะรบกวนจิตใจ คนที่เก็บความทุกข์ไว้ในจิตใจ หรือบอกกับตัวเองถึงความคิดที่ไม่สมเหตุสมผล จึงยากที่จะทำให้ความทุกข์ ลดลง (Extinction) เพราะมีแม้แต่กระตุ้นตนเอง (Self-stimulation)
5. ความทุกข์ของมนุษย์ไม่ใช่ถูกกำหนดโดยสิ่งแวดล้อม แต่เกิดจากการรับรู้ และทัศนคติที่มีต่อเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อม ที่บุคคลเก็บไว้ในสมองแล้วบอกตนเอง
6. ความคิดที่ทำร้ายบุคคลในทางอ้อมจะต้องนำมาเรียบเรียงใหม่ เพื่อให้ความคิดที่ไร้เหตุผลเปลี่ยนเป็นความคิดที่มีเหตุผล

ทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เป็นการผสมผสานแนวคิดเชิงปรัชญา กับแนวคิดมนุษยนิยมและการบำบัด แนวพฤติกรรมนิยม วิธีการบำบัด คือ เปลี่ยนแปลงความคิดจากไม่มีเหตุผลให้มีเหตุผล ทฤษฎีนี้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความกังวล ความซึมเศร้า ความก้าวร้าว และความรู้สึกผิด เป็นต้น

Ellis ใช้แนวคิด REBT เปรียบเทียบกับแนวทางทฤษฎีอื่น เช่น แบบพฤติกรรมนิยมและการสะกดจิต พบว่า REBT สามารถช่วยรักษาอาการรบกวนผู้รับการบำบัดที่ปรากฏขึ้น (presenting symptom) และยังทำให้ผู้รับการบำบัดมีการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในแง่ปรัชญาที่ยึดถือด้วย การเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. อาการที่รบกวนจะลดลงหรือหายไป เช่น ความหวาดกลัว การเกลียดชังตนเอง อาการซึมเศร้า เป็นต้น
2. ลดปัญหาที่กระทบกับชีวิตประจำวัน เช่น บุคคลที่มาด้วยปัญหาวิตกกังวลเรื่องเกี่ยวกับเพศ จะช่วยลดความกังวลที่กระทบถึงการทำงานด้วย
3. บุคคลที่เข้ารับการบำบัดสามารถตระหนักและลดสิ่งรบกวนเกี่ยวกับการรบกวนลงได้ เช่น ความกังวลเกี่ยวกับความกังวล ซึมเศร้าเกี่ยวกับความซึมเศร้าของตนเอง
4. การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจะดำรงอยู่เป็นระยะเวลานานและมีความน่าเชื่อถือตลอดไป
5. ผู้เข้ารับการบำบัดมีโอกาสน้อยมากที่จะเกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต
6. เมื่อบุคคลพบว่าสิ่งมารบกวนอีก จะสามารถนำหลัก REBT ลดหรือขจัดสิ่งรบกวนใหม่ได้โดยการฝึกอย่างสม่ำเสมอ
7. เมื่อเกิดเรื่องเลวร้ายกับบุคคลที่เป็นที่รักหรือเกิดกับตัวบุคคลนั่นเอง บุคคลมีแนวโน้มจะได้รับผลกระทบหรือถูกรบกวนไม่มากนัก และความรู้สึกเศร้า เสียใจ หงุดหงิด ในระดับที่เหมาะสม
8. บุคคลจะมีทัศนคติในด้านดีและมีพลังในการแสวงหาความสุขและการตอบสนองตนเอง REBT มีหลักการคือ ความคิดและอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กันตามรูปแบบ ของ ABC นั่นคือ อาการทางประสาทหรืออารมณ์ของบุคคล (C) นั้นเป็นผลมาจากระบบความเชื่อ (B) ของบุคคลนั้น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะถูกกระตุ้นจากประสบการณ์หรือเหตุการณ์ใดก็ตาม (A) เป้าหมายของการบำบัดคือการพยายามแยกและทำลายความเชื่อที่ไม่เป็นเหตุเป็น ผลของบุคคลต่อประสบการณ์หรือเหตุการณ์นั้น ที่รบกวนอารมณ์ REBT อยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ที่ว่าบุคคลถูกรอบงำจากภายใน และมีแนวโน้มที่จะคิดและมีอารมณ์ในการแสดงออกอย่างไม่มี เหตุผล การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลจึงต้องจัดการเปลี่ยนแปลงที่ระบบความคิดหรือ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลนั้น

1.2 ความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล

มนุษย์เกิดมาพร้อมศักยภาพในการคิดสองแบบ คือความคิดแบบมีเหตุผลหรือความคิดแบบตรงไปตรงมา และความคิดที่ไร้เหตุผล ผู้คนในสังคมจำนวนมากมักมีวิธีการคิดที่ไร้

เหตุผล ซึ่งความคิดและความเชื่อที่ไร้เหตุผลเหล่านี้ มักจะนำไปสู่การแสดงหรือการมีพฤติกรรมที่ไร้เหตุผลหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2560: 188 อ้างอิงจาก เอลลิส , 1962) แยกแยะระบบความคิดหรือความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลออกเป็น 12 ข้อ เป็นความคิดหรือความเชื่อที่อยู่ในรูปของความคาดหวังที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือเป็นไปได้ อย่างแน่นอน ความคิดหรือความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลทั้ง 12 ข้อ ได้แก่

1. บุคคลต้องได้รับความรักและการยอมรับจากทุกคน
2. บุคคลที่เป็นคนเลว น่ารังเกียจและชั่วร้าย ควรจะถูกลงโทษอย่างรุนแรง
3. เป็นสิ่งที่เลวร้ายมากถ้าสิ่งต่างๆไม่เป็นไปตามที่บุคคลต้องการ
4. สิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้นกับมนุษย์นั้นเกิดจากเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถควบคุม
5. บุคคลจะวิตกกังวลต่อสิ่งที่เป็นอันตรายและน่ากลัวอยู่เสมอ
6. การหลีกเลี่ยงจากความลำบากของชีวิตนั้นง่ายกว่าที่จะเผชิญกับมัน
7. บุคคลควรจะพึ่งพาผู้อื่นและควรจะมีคนที่เข้มแข็งกว่าเป็นที่พึ่ง
8. บุคคลควรจะมีความสามารถ ฉลาด และสามารถทำทุกอย่างให้บรรลุได้
9. สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตมีผลต่อชีวิตในปัจจุบัน และไม่สามารถที่จะแก้ไขได้
10. บุคคลสามารถควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างหมดจด
11. ความสุขของคนเรานั้นเกิดจากที่เราไม่ต้องทำอะไรเลย
12. บุคคลไม่สามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ช่วยไม่ได้ถ้าจะเกิดอารมณ์นั้นขึ้น

1.3 สาเหตุของปัญหาทางอารมณ์

แนวคิดที่เป็นแก่นของ REBT การที่มีกฎเกณฑ์ที่ตายตัวจากคำว่า ควร (should) และต้อง (musts) เป็นสาเหตุให้คุณเกิดปัญหาทางอารมณ์ การดำเนินชีวิตภายใต้คำว่า ต้องทำให้เกิดข้อเรียกร้อง ขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้เกิดปัญหาทางอารมณ์อย่างไม่จำเป็น อารมณ์ด้านลบต่างๆ เช่น ความโกรธแค้น ซึมเศร้า โทษตัวเอง แผลงแยก มีที่มาจาก การซึมซับความเชื่อที่ไร้เหตุผล ซึ่งได้เรียนรู้และพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก การเรียนรู้ที่สร้างให้เกิดความคิดเข้าไปเข้ามา เกี่ยวกับความคิดด้านลบ สร้างเงื่อนไขตายตัวและไร้เหตุผล และเมื่อบุคคลเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถ เรียนรู้และฝึกคิดอย่างมีสติที่จะเท่าทันความคิด ความเชื่อไร้เหตุผลนั้นจะสามารถแก้ไขและปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อให้มีเหตุผลได้ เอลลิสแยกความเชื่อที่ตายตัว (masturbation) ออกเป็น 3 ข้อ

1. “ฉันจะต้องทำให้ได้อย่างสมบูรณ์แบบและต้องได้รับการยอมรับจากคนที่สำคัญในชีวิตฉันทุกคน หากไม่เป็นเช่นนั้นแสดงว่าฉัน เป็นคนไม่เอาไหน เป็นคนไร้ค่า”
2. “บุคคลอื่นจะต้องปฏิบัติกับฉันอย่างอ่อนโยนใส่ใจ อย่างที่ฉันต้องการ หากไม่เป็นไป ตามนั้น พวกเขาควรถูกประณามว่าเป็นคนที่ใช้ไม่ได้ เป็นคนเลว”

3. “ทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวฉันต้องสะดวกสบาย ฉันต้องได้ในสิ่งที่ฉันต้องการทันทีโดยที่ฉันไม่ต้องพยายามอะไร หากไม่เป็นเช่นนั้นจะสรุปได้ว่า โลกนี้ช่างเป็นโลกที่เฮงซวย ฉันไม่สามารถอดทนต่อสภาพนี้ได้และชีวิตฉันคงสิ้นค่า”

ความคิดดังกล่าว เป็นความคิดแบบไม่ยืดหยุ่น ไม่มีพื้นฐานของความเป็นจริงและไม่เป็นตรรกะ มีความคิดว่า “มันควรจะ” หรือ “มันต้อง” เป็นเช่นนั้น หรือเช่นนี้ สิ่งที่เกิดตามมาหลังจากสิ่งที่คิดไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

1.4 พฤติกรรมที่เบี่ยงเบน

ปัญหาจิตใจมีพื้นฐานจากวิธีคิดของคนต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มี 2 ระบบ ระบบแรกประกอบด้วยความคิดที่มีเหตุผลต่อประสบการณ์ลบ เช่น เหตุการณ์ถูกไล่ออกจากงาน ระบบความคิดที่มีเหตุผล คือ “โชคไม่ดีเลยที่ถูกออกจากงาน เพราะมันไม่ง่ายเลยที่จะหางานใหม่ ระบบที่สองประกอบด้วยความคิดที่ไม่มีเหตุผลต่อประสบการณ์ลบ “ช่างโหดร้ายและไม่ยุติธรรม ฉันต้องไม่ถูกไล่ออก และถ้าฉันไม่สามารถหางานได้ในเดือนนี้จะต้องวิฤติแน่ ๆ”

ที่มาของระบบความคิดที่ไม่มีเหตุผล คือ ความเชื่อที่บุคคลเรียนรู้ว่า “ควรจะ” “จะต้อง” ทำให้ระบบความคิดเดิมจากที่อยู่ระดับกลาง เปลี่ยนเป็นระดับสุดโต่งที่จะนำไปสู่ความคิดที่ไม่มีเหตุผลที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้สึกสิ้นหวัง (awfulizing) “ฉันคงไม่สามารถหางานใหม่ทำได้ อายุเราก็มากแล้วคงไม่มีใครจ้างเราแน่”

2. ตำหนิโทษหรือประณามตนเอง (self damnation) คำพูดที่พูดกับตนเองจะเป็นไปในการทำงาน “ฉันมันไม่ดี” “ฉันมันไม่เอาไหน”

3. ความรู้สึกทนไม่ได้ เป็นเรื่องเลวร้ายที่มีเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้น ความรู้สึกสูญเสียพังทลาย ไม่เหลืออะไร ชีวิตฉันจบสิ้นเพียงเท่านั้น

บุคคลที่มีการปรับตัวไม่เหมาะสม จะมีความคิดที่รุนแรง ออกคำสั่ง เรียกร้อง เอลลิส เรียกว่า hot cognitive การมี hot cognitive จะมีลักษณะความคิดเหมารวมขาดการแยกแยะ สิ้นหวัง ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นหลักตีตราตัดสิน ซึ่งทั้งหมดนั้นไม่มีข้อมูลสนับสนุนความคิดที่เพียงพอ ความรู้สึกวิตกกังวลสูง รู้สึกไม่มีคุณค่า รู้สึกผิด รู้สึกไม่มีความสามารถ เป็นอาการของความไม่ปกติ สุข จากความคิดที่ไม่เป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งผลต่ออาการอื่น เช่น ความกลัวที่จะคิดถึงเหตุการณ์ในอดีตที่เลวร้าย มีความอดทนต่ำหงุดหงิดหัวเสื่อง่าย เอลลิส ใช้คำว่า Low frustration tolerance

1.5 ทฤษฎีบุคลิกภาพ ABC

ทฤษฎี ABC เป็นการอธิบายถึงปัญหาการปรับตัวหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอันเกิดจากความคิดไร้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น โดยเอลลิส มีความคิดว่า บุคคลที่ยังมีความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลมากเท่าไร เขาจะมีปัญหาอารมณ์ซึ่งรบกวนความปกติสุขของเขามาก

เท่านั้น ให้ A คือ Activity event หมายถึง เหตุการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นมาขัดการความต้องการ หรือปิดกั้นความสำเร็จ ความรัก ความสะดวกสบาย เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นบุคคลมีแนวโน้มสร้างความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมเกิดขึ้นตามมา ใช้ตัวย่อว่า C คือ Consequence โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม เกิดความวิตก กังวล ซึมเศร้า กระวนกระวาย รวมถึงปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ เช่น การถอยหนี การซึมเศร้า การย่ำคิดย่ำทำเป็นต้น ผลที่เกิดจากระบบความคิด ความเชื่อ ซึ่ง Ellis ใช้ตัวย่อว่า B คือ Believe about event ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไร้เหตุผล (Irrational beliefs) จะส่งผลให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึกที่ไม่เหมาะสมรบกวนจิตใจ สำหรับความเชื่อที่มีเหตุผล (rational beliefs) จะส่งผลให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามมา นั่นคือ A (Activity event) ไม่ได้เป็นผลทำให้เกิด C (Consequence) แต่มาจากความเชื่อ B (Believes) นั่นเอง

1.6 การโต้แย้งความเชื่อที่ไร้เหตุผล

เมื่อบุคคลได้รู้ถึงความเชื่อที่ไร้เหตุผลและเงื่อนไขที่ตนเองได้สร้างขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของอารมณ์ที่ไม่เป็นสุข ขึ้นต่อไป คือ การโต้แย้ง ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อท้าทายปรัชญาความคิดที่มีลักษณะกล่าวโทษตัวเอง (Self-defeating) และจัดการกับสมมุติฐานที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง วิธีการจะใช้การโต้แย้งในเชิงรุกที่มีพลังจนกระทั่งไม่เกิดข้อกังขาใด ๆ โดยที่กระบวนการโต้แย้ง มีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

1. การค้นหา (detecting) ความเชื่อที่ไร้เหตุผลค้นหาความไม่สอดคล้องกับความจริงและค้นหาความขัดแย้งเชิงตรรกะ

2. การอภิปราย (debating) หาข้อโต้แย้ง เพื่อยืนยันว่าไม่มีข้อมูลใดสนับสนุนความเชื่อดังกล่าวนั้น

3. การแยกแยะ (discrimination) ระหว่าง ความเชื่อที่มีเหตุผลกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลให้เกิดความชัดเจน มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ว่าเป็นผู้ที่สามารถสอนได้ ชี้มาได้ ดังนั้นมนุษย์จึงเรียนรู้และรับเอาค่านิยม มาตรฐานต่าง ๆ มาจากครอบครัว เพื่อน ครูอาจารย์ กลุ่มศาสนาและการเมืองอยู่เสมอ แต่ละบุคคลก็จะนำเอาสิ่งเหล่านี้มาเป็นของตน เช่น “เธอจะต้องไม่ขี้เกียจ หรือต้องทำการบ้าน” บุคคลเรียนรู้เรื่อง “จะต้อง” จากพ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อนหรือวัฒนธรรมในลักษณะไม่มีเงื่อนไขมากกว่าจะเป็นเรื่องของเงื่อนไขตัวอย่างเช่น “เธอต้องทำการบ้าน” ซึ่งแท้จริงแล้ว หมายถึง เธอน่าจะทำการบ้าน ไม่เช่นนั้น เธออาจจะสอบตก แต่ถ้าในความหมายตามที่พูดนั้นหมายถึง “ไม่ว่าในสภาพการณ์เช่นไร ทุกเวลา เธอจะต้องทำการบ้าน” เมื่อเกิดการต่อว่าไปแล้วภายหลังบุคคลนั้นก็ จะกลับมาปฏิบัติดีกับเราดังเดิม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเขาไม่พอใจในพฤติกรรมของเรา แต่ยังคงมีความรักละยอมรับในตัวเรา บุคคลที่ถูกต่อว่าก็จะเก็บเอาความไม่พอใจหรือความพอใจของบุคคลสำคัญของเขามาเป็นเรื่องจริงจัง และรับเอาเป็นสิ่งที่ตายตัวที่ต้องปฏิบัติตามตลอดเวลา จะเฝ้าบอกตัวเองว่า “ถ้าไม่

ทำการบ้าน ซึ่งฉันต้องทำ ฉันเป็นคนเลว สมควรถูกประณาม” ในกรณีอื่น ๆ ก็เช่นกัน เราได้รับความคิดสิ่งที่สังคม พ่อแม่ เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เมื่อไม่ปฏิบัติหรือไม่สามารถทำได้ก็จะเกิดความรู้สึกล้มเหลว เป็นคนไม่มีคุณค่า สร้างกฎเกณฑ์ที่ตายตัว เกิดความคิดที่คงตัว (musturbator) โดยธรรมชาติแล้วสิ่งเหล่านี้ได้รับมาจะถูกสร้างขึ้นตั้งเด็กจนถึงวัยรุ่นและโตเป็นผู้ใหญ่ ความเชื่อที่ไร้เหตุผล เป็นเพราะสรุปแบบเหมารวมจนเกินไป ด่วนสรุป การใช้อารมณ์เป็นเหตุผล ไม่ดูตามข้อเท็จจริง ขอบตัดสินประณาม การต่อต้าน การหาข้อเท็จจริง การอ้างอิงข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้อง ความรู้สึกที่ไม่เป็นสุข นอกจากเป็นสิ่งที่รบกวนจิตใจอันเกิดจากความคิด ความเชื่อที่ไร้เหตุผลต่อเรื่องราว สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตน ยังจะเกิดความรู้สึกที่ไม่พอใจกับความรู้สึกแยะ ๆ นั้นต่ออีกทอดหนึ่ง เรียกว่า disturbance about disturbance เช่น วิตกกังวลกับความวิตกกังวลของตนเอง ซึมเศร้ากับอาการซึมเศร้าของตนเอง

2. เป้าหมายของการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

1. ช่วยให้ผู้รับบริการตระหนักว่า การครุ่นคิดแบบผิด ๆ ก่อให้เกิดอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม ผู้ให้บริการปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับบริการมีอารมณ์ที่มั่นคงเหมาะสม และระงับอารมณ์ที่จะก่อให้เกิดการฟ่ายแพ้ตนเองหรือในความเสื่อมเสียมาสู่ตนเอง
2. ช่วยให้ผู้รับบริการมีความสนใจทั้งกับตนเองและบุคคลอื่น เป็นธรรมดาที่เราย่อมมีความสนใจตนเองก่อน และต่อไปจะให้ความสนใจแก่บุคคลอื่น เนื่องจากมนุษย์ต้องอยู่ในโลกกับบุคคลอื่น ฉะนั้นเขาจึงไม่ควรสนใจเฉพาะตนเอง แต่ควรให้ความสนใจและเมตตาต่อผู้อื่นด้วย จึงจะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมโลกกันได้อย่างมีความสุข
3. ช่วยให้ผู้รับบริการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถเลือกดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ถ้าต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น จะต้องไม่เรียนร้องจากผู้อื่นโดยสิ้นเชิง
4. ช่วยให้ผู้รับบริการใจกว้าง ให้มีแนวความคิดว่าทุกคนย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ เมื่อเห็นว่าบุคคลใดมีพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา ไม่ควรประณามว่าเกิดจากสันดานของเขา
5. ช่วยให้ผู้รับบริการยอมรับความไม่เที่ยงแท้ต่าง ๆ ผู้รับบริการควรมีอารมณ์มั่นคงและยอมรับข้อเท็จจริงว่า เราอยู่ในโลกของความไม่แน่นอน ไม่มีอะไรที่แน่นอนร้อยเปอร์เซ็นต์ ฉะนั้นไม่ควรยึดติดยึดมั่นถึ้อมัน และเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นไม่ควรหวั่นไหวเกินกว่าเหตุ
6. ผู้รับบริการจะได้รับความช่วยเหลือให้มีความยืดหยุ่นความคิดโดยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีแนวความคิดต่างกัน โดยไม่ดันทุรังหรือทนไม่ได้เมื่อผู้อื่นแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากตน
7. ผู้รับบริการจะได้รับความช่วยเหลือให้มีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่เขาคิดว่าเขาเห็นความสำคัญและให้ความสนใจ

8. ช่วยให้ผู้รับบริการกล้าที่จะเสี่ยงตัดสินใจ หรือเสี่ยงกระทำสิ่งต่าง ๆ บ้าง แม้จะไม่แน่ใจในผลที่จะได้รับร้อยเปอร์เซ็นต์

9. ช่วยให้ผู้รับบริการเกิดความยินดีที่มีชีวิตอยู่บนโลกใบนี้ และยอมรับตนเอง หาความสุขใส่ตัวได้โดยไม่ทำความเดือดร้อนแก่บุคคลอื่น

10. ช่วยให้บุคคลพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบเต็มไปด้วยวิจาร์ณญาณ เป็นต้นว่าไม่ประเมินตนเอง โดยใช้เกณฑ์จากภายนอกโดยสิ้นเชิง เกณฑ์ภายนอก เช่น พิจารณาจากความสำเร็จที่ตนได้รับ หรือการที่บุคคลอื่นประเมินเขา โดยเฉพาะการประเมินจากคนเพียงคนเดียว

3. เทคนิคที่ใช้ในการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

การให้การปรึกษาทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ซึ่งผู้ให้การปรึกษาสามารถเลือกนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม เทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการให้คำปรึกษาแบบทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. เทคนิคทางความคิด

1.1 การอภิปรายความเชื่อที่ไร้เหตุผล (Disputing irrational beliefs) เป็นวิธีการเป็นวิธีการสำคัญของ REBT ซึ่งเกิดจากการอภิปรายระหว่างผู้บำบัดกับผู้รับการบำบัด เกี่ยวกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลและสอนว่าเป็นสิ่งที่ทำลาย โดยอยู่ในรูปแบบเกี่ยวกับ “ต้อง” “ควร” “ควรจะ” จนกระทั่งผู้รับการบำบัดไม่เก็บความคิดความเชื่อที่ไร้เหตุผลไว้ ตัวอย่างคำถามที่จะให้ผู้รับการบำบัดเรียนรู้ด้วยตัวเอง เช่น “ทำไมผู้คนต้องให้การรักษาดังนี้เป็นธรรมดา” “แม้ชีวิตไม่มีทางให้เดินฉันก็ต้องการที่จะไปให้ถึงมันไม่ได้น่ากลัวเพียงแค่อำนาจนิดหน่อย” เทคนิคทางความคิด ทำได้ด้วยการสอนทฤษฎี ABC ให้สมาชิกรู้จักความคิดไร้เหตุผลของตนเอง การวางเงื่อนไขที่ไม่ยึดหยุ่นและไม่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ประยุกต์ความเข้าใจทฤษฎีไปใช้ในชีวิตประจำวัน โต้แย้งความคิดไร้เหตุผล ให้สมาชิกตระหนักถึงผลเสียจากความคิดไร้เหตุผล

1.2 ทำการบ้านเกี่ยวกับการฝึกคิด (Doing cognitive homework) โดยการให้ทำรายการเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการ เป็นความเชื่อที่ซับซ้อน แล้วอภิปรายความเชื่อนี้ นำ Model ABCDE มาประยุกต์ใช้กับปัญหาของผู้รับการบำบัดที่ประสบในชีวิตประจำวัน

2. เทคนิคทางอารมณ์

2.1 แบบฝึกหัดต่อสู้ความละอาย (Shame Attacking Exercises) เทคนิคนี้จะต้องแสดงพฤติกรรมที่ตนเองรู้สึกละอายหรือคนอื่นไม่ยอมรับ พร้อมกับเรียนรู้ที่จะยอมรับตนเองโดยปราศจากเงื่อนไข (unconditional acceptance) ไม่ว่าจะป็นข้อดีหรือข้อเสีย ผู้นำจะเป็นตัวปรับทิศในการยอมรับทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้มีการเปิดเผยตัวเองตามความเป็นจริงนำไปสู่ การแก้ไข

2.2 การจินตนาการอย่างมีเหตุผล (Rational emotive imagery) เริ่มจากให้จินตนาการความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมตามชีวิตจริง จะสามารถแสดงให้เห็นว่าจินตนาการ

เกี่ยวกับสถานการณ์ที่แน่นอน เป็นความรู้สึกไม่ดี แล้วให้เปลี่ยนเป็นความรู้สึกทางบวก โดยทำหลาย ๆ ครั้งต่อสัปดาห์

2.3 การใช้บทบาทสมมติ (role playing) เป็นวิธีช่วยให้สมาชิกได้แสดงบทบาท เพื่อแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ และเรียนรู้ที่จะเผชิญกับความรู้สึกนั้นและเรียนรู้ วิธีการใหม่ในการจัดการ อารมณ์ ความคิดและพฤติกรรม

3. เทคนิคทางพฤติกรรม

ผู้บำบัดส่วนใหญ่จะใช้ REBT ในกระบวนการบำบัด โดยเฉพาะการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ เทคนิคการผ่อนคลายและ Modeling การมอบหมายการบ้านให้ปรับพฤติกรรมที่กระทำอยู่ในชีวิตประจำวัน การเสริมแรงและการปรับโทษ ถือว่ามีความสำคัญ เป็นทักษะช่วยให้ผู้รับการบำบัดได้ สัมผัสกับสถานการณ์จริง

3.1 เทคนิคการกำหนดงานด้านพฤติกรรมให้ฝึกเป็นการบ้าน (Behavioral homework assignments) กิจกรรมที่กำหนดให้ฝึก เช่น การขจัดความวิตกกังวล การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertive training) และการฝึกทักษะ (Skill training) เป็นต้น สมาชิกจะได้รับการสนับสนุนให้ขจัดความรู้สึกวิตกกังวลอย่างค่อยเป็นค่อยไป เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ฝึกแสดงออกในบางสิ่งที่เขากังวลที่จะต้องทำ เมื่อสมาชิกได้ทำสิ่งใหม่ ก็จะมีผลให้สมาชิกปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อ และพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม

3.2 เทคนิคการเสริมแรงและการปรับโทษ (Reinforcements and penalties) ผู้ให้การปรึกษาจะสอนและเสนอแนะให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด ให้การเสริมแรงแก่ตนเองด้วยการเลือกในสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ ส่วนสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย ผู้ให้การปรึกษาก็จะเสนอแนะให้สมาชิกเลือกการปรับโทษตนเอง การเสริมแรงและการปรับโทษจะช่วยให้สมาชิกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายไปในทางที่พึงประสงค์มากขึ้น

4. ขั้นตอนการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

ในการให้การปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมผู้ให้การปรึกษาต้องช่วยให้ผู้รับการปรึกษาขจัดความคิดที่ไม่สมเหตุผล หรือความคิดที่ไม่มีเหตุผล แล้วแทนที่ด้วยความคิดที่สมเหตุผลซึ่งมีนักวิชาการที่กล่าวถึงขั้นตอนการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ดังนี้

ลักษณะ สิริวัฒน์ (2560: 193) ได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการให้การปรึกษาตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การให้การปรึกษาเน้นความรู้ความเข้าใจ (Cognitive counseling)

การให้การปรึกษาในขั้นแรกนี้จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษายกเลิกความคิดที่ว่าจะเป็นบุคคลที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้าน ถ้าเขาต้องการจะเป็นผู้ที่มีความสุขเพิ่มขึ้นและมีความวิตกกังวลลดน้อยลง ขั้นนี้ใช้เทคนิคการสอนให้เห็นถึงความแตกต่างเพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้เรียนรู้และตระหนักรู้กันอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 2 การให้การปรึกษาด้านอารมณ์ (Emotive counseling)

การให้การปรึกษาในขั้นนี้ จะสร้างขึ้นเพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงระบบค่านิยมของผู้รับการปรึกษา โดยผู้ให้การปรึกษาจะใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นให้ผู้รับการปรึกษาได้เห็นความแตกต่างระหว่างความจริงกับความหลอกลวง เช่น การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การให้การปรึกษาด้านพฤติกรรม (Behavioral counseling)

การให้การปรึกษาในขั้นนี้ จะสร้างขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาให้ผู้รับการปรึกษาได้พัฒนารูปแบบความคิดและการประพฤติตนเองเมื่อได้ตระหนักถึงความผิดพลาดของพฤติกรรมและความคิดในอดีต เทคนิคที่นำมาใช้ในขั้นนี้ อาจใช้เทคนิคการให้การบ้าน การแสดงบทบาทสมมติหรือพฤติกรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

กุลนาถ คงเหล่ (2557:72) ได้ทำการศึกษาผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดของนักศึกษาสาขาพรอฟินิจระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความเครียดของนักศึกษารอพินิจที่เข้าร่วมการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดต่ำกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนา บุญบุตร (2558:163) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงและทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระหว่างก่อนและหลังการให้คำปรึกษา 2) เปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผลอารมณ์ และพฤติกรรม ระหว่างก่อนและหลังการให้คำปรึกษา และ 3) เปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มระหว่างสองทฤษฎีข้างต้น กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน แล้วนำมาสุ่มอย่างง่ายเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อ ตั้งแต่ 0.27-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 2) โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง และ 3) โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณา

เหตุผลอารมณ์ และพฤติกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบวิลคอกซัน และสถิติทดสอบ แมน-วิทนีย์ ยูเทส ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้รับการให้คำปรึกษา แบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงความเครียดลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผลอารมณ์ และพฤติกรรมมีความเครียดลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง มีความเครียดลดลงไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม

จากงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่นำมาใช้ในการให้การปรึกษานั้นจะเห็นได้ว่าสามารถช่วยปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนการช่วยเหลือที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสามารถมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันในกลุ่ม เกิดความกล้าแสดงออกทางความคิด เกิดความไว้วางใจต่อกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันในการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยกระบวนการจะเน้นให้สมาชิกได้สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดว่ามีสาเหตุที่แท้จริงอย่างไรทำความเข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด การโต้แย้งกับความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตนเองที่เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมาใช้ในการให้การปรึกษาความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก เพื่อช่วยลดความเครียดในการทำงานและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลองและเพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. แบบแผนการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 16 คน ที่ได้มาจากการนำครูศูนย์เด็กเล็กจำนวน 60 คน ทำการประเมินด้วยแบบวัดความเครียดในการทำงาน ได้ผลคะแนนความเครียดในระดับสูง จากนั้นเรียงลำดับจากคะแนนความเครียดในการทำงานมากลงไปหาน้อย หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงสุดจำนวน 16 คน สอบถามความสมัครใจที่จะเข้าร่วมการให้การปรึกษา และนำมาจับคู่ (Match pair) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 8 คน กับกลุ่มควบคุม 8 คน โดยมีเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการกำหนดเกณฑ์ของ Vinogradov and Yalom (1989) ที่ว่าขนาดสมาชิกกลุ่มในการให้การปรึกษาที่ได้ผลควรมีสมาชิก 5 – 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศรีนครราชสีมาในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1.1 แบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 40 ข้อ สร้างมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

1.2 การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมสร้างมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานและศึกษาการสร้างรูปแบบทฤษฎีและเทคนิคในการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ

2. การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.1. แบบวัดความเครียดในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน ดำเนินการสร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ดังนี้

2.1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กทั้งในและต่างประเทศ

2.1.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูจำนวน 10 คนเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ในประเด็นความเครียดในการทำงานและสาเหตุของความเครียด

2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ มาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการของความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก และดำเนินการสร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กที่ประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลกระทบให้เกิดความเครียดและแสดงออกมา 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ หมายถึง ความเครียดของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ ได้แก่ หงุดหงิด ซึมเศร้า เบื่อหน่าย สับสน ด้านร่างกาย หมายถึง ความเครียดของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แสดงออกทางระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ ปวดท้อง ปวดศีรษะ กล้ามเนื้อเกร็ง ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ได้แก่ โมโห ฉุนเฉียว อาละวาดโวยวาย พาลหาเรื่อง เหม่อลอย ขาดความกระตือรือร้น ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กทั้ง 4 ด้าน ตามนิยามปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะ ศาสนา ระดับการศึกษา ระยะเวลาของสัญญาจ้าง

ส่วนที่ 2 แบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มี 5 ระดับ คือ เครียดมากที่สุด เครียดมาก เครียดปานกลาง เครียดเล็กน้อย ไม่รู้สึกเครียด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ (บุญชม ศรีสะอาด,2558:99) ดังนี้

1) เกณฑ์การให้คะแนน เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด มีดังนี้

ระดับความเครียด	5	หมายถึง	รู้สึกเครียดมากที่สุด
ระดับความเครียด	4	หมายถึง	รู้สึกเครียดมาก
ระดับความเครียด	3	หมายถึง	รู้สึกเครียดปานกลาง
ระดับความเครียด	2	หมายถึง	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
ระดับความเครียด	1	หมายถึง	ไม่รู้สึกเครียด

2) เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กในภาพรวมและรายด้าน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายโดยรวม (บุญชม ศรีสะอาด,2558:99) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความเครียดอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความเครียดอยู่ในระดับเล็กน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.81	หมายถึง	ไม่รู้สึกเครียด

2.1.4 นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา โดยมีเกณฑ์การพิจารณาข้อความของแบบวัดแต่ละข้อตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ให้คะแนน	+ 1	ถ้าเชื่อว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	- 1	ถ้าเชื่อว่าคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC 0.67 – 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก) ได้คำถามจำนวน 40 ข้อ

2.1.5 นำแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 30 คน เพื่อมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ เพื่อบอกว่าคำถามหรือหัวข้อที่ตั้งคำถามมานั้นสามารถสะท้อนถึงการวัดคุณลักษณะที่ต้องการได้ดีหรือไม่ และเพื่อดูว่ารายหัวข้อใดที่ยังไม่เหมาะสมที่จะใช้ในแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.22 - 0.64

2.1.6 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไปทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก จำนวน 30 คน รายด้านและโดยรวมโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ 0.945

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านลักษณะงาน	.953
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.935
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.938
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร	.955
รวม	.945

2.2. การศึกษาเชิงจิตวิทยากลุ่มตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างกำหนดกรอบในการให้การศึกษากลุ่มโดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ในด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร และทฤษฎีการให้การศึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 กำหนดเป้าหมายของการให้การศึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

2.2.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครียดในการทำงานและศึกษารูปแบบ ทฤษฎีและเทคนิคการให้การศึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ กำหนดลำดับขั้นตอนในการให้การศึกษากลุ่ม

2.2.3 ดำเนินการสร้างโปรแกรม ออกแบบและปรับให้ถูกต้องตามแนว ทฤษฎี

พิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.2.4 ตรวจสอบคุณภาพการให้การปรึกษากลุ่ม โดยผู้วิจัยนำการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของการให้การปรึกษากลุ่มด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าการให้การปรึกษากลุ่มมีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและการใช้เทคนิคเหมาะสมในการให้การปรึกษาเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ที่มีประสิทธิผล
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าการให้การปรึกษากลุ่มมีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและการใช้เทคนิคเหมาะสมในการให้การปรึกษาเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ต้องปรับปรุงแก้ไข
- 1 เมื่อเห็นว่าการให้การปรึกษากลุ่มมีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและการใช้เทคนิคไม่เหมาะสมในการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

หลังจากนั้นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบและให้คะแนนความคิดเห็นครบทั้ง 3 ท่านแล้ว ผู้วิจัยนำคะแนนความคิดเห็นมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตรวจสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำการให้การปรึกษากลุ่มไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำไปทดลองใช้

2.5 นำไปทดลองใช้กับครูที่ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์จังหวัดนครปฐม ที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน โดยดำเนินการทดลองรวม 12 ครั้ง ครั้งละ 1.30 ชั่วโมง ต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ จัดบันทึกผลการดำเนินกลุ่มและกลับมาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ภายหลังจากดำเนินกลุ่มเพื่อปรับปรุงโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้จริง

2.6 ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยจริง

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) ทดสอบก่อนและหลังการให้การปรึกษากลุ่ม โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบการวิจัยดังนี้

ER	O ₁	X	O ₂
CR	O ₁	-	O ₂

เมื่อ	E	คือกลุ่มทดลอง
	C	คือกลุ่มควบคุม
	R	คือการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
	O ₁	คือการวัดก่อนการให้การศึกษา
	O ₂	คือการวัดหลังการให้การศึกษา
	X	คือการศึกษาให้การศึกษาตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
	-	คือการดูแลตามปกติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะทดลอง และระยะหลังการทดลอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ระยะก่อนการทดลอง

ก่อนทำการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1.1 ดำเนินการขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เลขที่ 031/64-V.02 วันที่ 22 พฤศจิกายน 2564
- 1.2 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาส่งถึงผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์จังหวัดนครปฐม
- 1.3 ดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบวัดความเครียดในการทำงานไปทดสอบกับครูศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม เพื่อหา
กลุ่มตัวอย่าง

2. ระยะทดลอง

การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ผู้วิจัยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและสอบถามความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2.2 ผู้วิจัยวัดความเครียดในการทำงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยเก็บคะแนนไว้เป็นคะแนนก่อนเข้าร่วมการให้การศึกษากลุ่ม

ผู้วิจัยนำกลุ่มทดลองเข้าร่วมการศึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม มีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1.30 ชั่วโมง จำนวน 12 ครั้ง ซึ่งใช้เวลาในปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ โดยสมาชิกกับผู้วิจัยตกลงวันและเวลาในการเข้ากลุ่มเป็นวันพุธและวันเสาร์ ทำตารางกำหนดการทั้ง 12 ครั้ง แจกให้สมาชิกกลุ่มทุกคนรับทราบวัน เวลา ที่ตกลงกันก่อนที่จะมีการเริ่มทำกิจกรรมกลุ่มครั้งแรก ดังนี้

ตารางที่ 3.2 กำหนดการเข้ากลุ่มการศึกษาตามทฤษฎีพิจารณา เหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	รายการกิจกรรม	หมายเหตุ
1	20 เมษายน 65	ปฐมนิเทศ สร้างสัมพันธภาพและการให้ข้อมูล	
2	23 เมษายน 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน (1)	
3	27 เมษายน 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน (2)	
4	30 เมษายน 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (1)	
5	4 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (2)	
6	7 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (3)	
7	11 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (1)	
8	14 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (2)	
9	18 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3)	
10	21 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร (1)	
11	25 พฤษภาคม 65	การลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร (2)	
12	28 พฤษภาคม 65	การยุติการให้การศึกษา	

โดยมีรายละเอียดการให้การศึกษาดังนี้

ครั้งที่ 1 - 3 การลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นใน ศักยภาพการปฏิบัติงานของตน

ครั้งที่ 4 - 6 การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ครั้งที่ 7 - 9 การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพ เพื่อให้ครูมีความรู้สึกที่ดี ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ครั้งที่ 10 - 12 การลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศ ขององค์กร เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในโครงสร้างและนโยบายขององค์กร

2.4 กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมดำเนินชีวิตตามปกติ และภายหลังจากจบ โปรแกรมการทดลองผู้วิจัยจะดำเนินการนัดหมายผู้ที่สมัครใจเพื่อให้เข้ารับบริการการให้การปรึกษา ต่อไป

3. ระยะหลังการทดลอง

ภายหลังการดำเนินการทดลองแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการให้ครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองและครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุมตอบ แบบวัดความเครียดในการทำงาน เพื่อเป็นคะแนนหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแบบวัด ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

1.2 วิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครู ศูนย์เด็กเล็ก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อความกับ วัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

1.3 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครู ศูนย์เด็กเล็ก โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม

1.4 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็ก เล็ก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลทั่วไปค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองโดยใช้สถิติ Paired – sample t - test
 - 2.3 เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มและกลุ่มควบคุมที่ได้รับการดูแลแบบปกติ โดยใช้สถิติ t-test independent

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ราชบุรี จังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลอง ที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลองและเพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง และแปลความหมายจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ กลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลอง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

โดยมีสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

P แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ราชบุรี จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูศูนย์เด็กเล็ก (n = 60)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	2	3.30
หญิง	58	96.70
2. อายุ		
20-30 ปี	11	18.30
31-40 ปี	8	13.30
41-50 ปี	17	28.30
51-60ปี	24	40.00
3. สถานะ		
โสด	21	35.00
สมรส	32	53.30
หย่าร้าง	7	11.70
4. ศาสนา		
พุทธ	60	100
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	11.70
ปริญญาตรี	53	88.30
6. สัญญาจ้าง		
1 ปี	4	6.70
2 ปี	8	13.33
5 ปี	47	78.30
ตลอดชีพ	1	1.67

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูศูนย์เด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 96.70 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 53.30 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 100 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.30 สัญญาจ้างส่วนใหญ่อยู่ที่ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.30

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามเพศ อายุ สถานะ ศาสนา การศึกษา ระยะเวลาของสัญญาจ้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามเพศ อายุ สถานะ ศาสนา การศึกษา ระยะเวลาของสัญญาจ้าง (n = 8)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
หญิง	8	100	8	100
2. อายุ				
21-30 ปี	2	25.00	3	37.50
31-40 ปี	3	37.50	1	12.50
41-50 ปี	3	37.50	4	50.00
3. สถานะ				
โสด	3	37.50	3	37.50
สมรส	3	37.50	4	50.00
หย่าร้าง	1	12.50	-	-
อื่น ๆ	1	12.50	1	12.50
4. ศาสนา				
พุทธ	8	100	8	100
5. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	12.50	-	-
ปริญญาตรี	7	87.50	8	100
6. สัญญาจ้าง				
5 ปี	8	100	8	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100 อายุ โดยเฉลี่ยกลุ่มทดลอง อายุ 41 – 50 ปี และ 51- 60 ปี ร้อยละ 37.5 ส่วนกลุ่มควบคุม ร้อยละ 40 อายุ 41 – 50 ปี สถานะภาพของกลุ่มทดลองโสดและสมรสร้อยละ 37.5 กลุ่มตัวอย่างนับถือศาสนา

พุทธ สถานะภาพของกลุ่มควบคุม ร้อยละ 50 สมรส ระดับการศึกษาของกลุ่มทดลองส่วนใหญ่ร้อยละ 87.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนระดับการศึกษาของกลุ่มควบคุมส่วนใหญ่ร้อยละ 100 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาของสัญญาจ้างของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทุกคนมีระยะเวลาในการจ้างคราวละ 5 ปี

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อตอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบสมมติฐานด้วย T-Test ก่อนการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ ดังนี้ 1. ตัวแปรตามต้องเป็นข้อมูลที่อยู่ในมาตรวัดแบบ Interval / Ratio 2. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากกลุ่มประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการทดสอบการแจกแจงปกติของกลุ่มตัวอย่างก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การตรวจสอบการแจกแจงปกติของกลุ่มตัวอย่าง

ความเครียดในการทำงาน		Shapiro-Wilk		
ช่วงเวลา	กลุ่ม	Statistic	df	Sig
ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	.920	10	.456
	กลุ่มควบคุม	.950	10	.670
หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	.923	10	.501
	กลุ่มควบคุม	.917	10	.395

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบการแจกแจงปกติของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กโดยรวม ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ .456 และ .670 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05

ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กโดยรวม หลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ .501 และ .395

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มีค่านัยสำคัญที่มากกว่า .05 ซึ่งหมายความว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กโดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้สถิติพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบสมมติฐานด้วย T-Test

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลอง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองโดยรวมและรายด้าน (n = 8)

ความเครียดในการทำงาน	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.00	0.77	มาก	1.92	0.60	น้อย
2.ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.00	0.81	มาก	1.68	0.76	น้อยที่สุด
3.ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.24	0.92	มากที่สุด	1.98	0.81	น้อย
4. ด้านโครงสร้างนโยบายบรรยากาศขององค์กร	4.26	0.78	มากที่สุด	1.59	0.46	น้อยที่สุด
รวม	4.13	0.82	มาก	1.79	0.66	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.82) ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กฯ หลังการทดลองโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}= 1.79$, SD = 0.66) และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ก่อนการทดลองด้านโครงสร้างนโยบายบรรยากาศขององค์กรและด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, SD = 0.78) และ ($\bar{X}=4.24$, SD = 0.92) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะงานก่อนการทดลอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.00$, SD = 0.81) และ ($\bar{X}=4.00$, SD = 0.71) ความเครียดในการทำงานหลังการทดลอง พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.68$, SD = 0.76) และ ($\bar{X}=1.59$, SD =0.66) และด้านลักษณะงานและด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.98$, SD=0.81) และ ($\bar{X}=1.92$, 0.60)

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก กลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง (n = 8)

ความเครียดในการทำงาน	จำนวน	\bar{x}	S.D.	ค่า t	P
ก่อนการทดลอง	8	40.65	4.42	16.79*	.000*
หลังการทดลอง	8	26.56	2.63		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก กลุ่มทดลอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง (n = 8) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในการทำงานของครูระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ความแตกต่างคะแนนหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยรวม (n=8)

ความเครียดในการทำงาน	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P-Value
กลุ่มทดลอง	8	24.13	1.458	15.522***	.000**
กลุ่มควบคุม	8	38.25	2.121		

* p<.001

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลอง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ก่อนและหลังการทดลอง เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการทดลอง ระยะทดลอง และระยะหลังการทดลอง โดยกลุ่มทดลองเข้าร่วมการปรึกษากลุ่มตามแนวทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม มีการดำเนินกลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1.30 ชั่วโมง รวม 12 ครั้ง ซึ่งใช้เวลาในปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม ที่มีคะแนนจากแบบวัดความเครียดในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอยู่ในระดับสูง จำนวน 16 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยการจับคู่ (Matched pair) ใช้เกณฑ์เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพ ได้กลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน แล้วทำการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อคัดเลือกกว่ากลุ่มใดคือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยมีเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการกำหนดเกณฑ์ของ Vinogradov and Yalom (1989) ที่ว่าขนาดสมาชิกกลุ่มในการให้การปรึกษาที่ได้ผลควรมีสมาชิก 5 – 8 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับการเข้ากลุ่มเพื่อสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างทั่วถึง โดยกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมการปรึกษากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบวัดความเครียดในการทำงาน 2) การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยวิธีการทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ Paired – sample t – test สถิติ t-test independent

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศรีนครราชสีมา ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม พบว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม พบว่า ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยเกษตรศรีนครราชสีมา ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มต่ำกว่าก่อนได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์เด็กเล็ก หลังการเข้าร่วมการให้การปรึกษากลุ่มมีความเครียดลดลงต่ำกว่าก่อนเข้าร่วมการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ลดความเครียดของครูศูนย์เด็กเล็กได้ ทั้งนี้เนื่องจากการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม เป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอน มีกระบวนการช่วยเหลือที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสามารถมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันในกลุ่ม เกิดความกล้าแสดงออกทางความคิดเกิดความไว้วางใจต่อกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันในการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยกระบวนการจะเน้นให้สมาชิกได้สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดว่ามีสาเหตุที่แท้จริงอย่างไร ทำความเข้าใจถึงต้นเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด การโต้แย้งกับความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตนเองที่เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการใช้กระบวนการให้การปรึกษาใช้เทคนิควิธีการโต้แย้งที่หลากหลายทั้งทางด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรม ความเข้าใจกับรูปแบบแบบความคิดแบบ ABCDEF จนกลุ่มทดลองสามารถสร้างความคิดความเชื่อที่เหมาะสม สามารถ

ปรับเปลี่ยนความคิดความรู้สึกของตนเอง หาวิธีการจัดการความเครียดของตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานได้เหมาะสมตามแต่ละตัวบุคคลและเกิดความมั่นใจในตนเองรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อสามารถเปลี่ยนความเชื่อที่ไร้เหตุผลให้เป็นความเชื่อที่มีเหตุผล ตามหลักการโต้แย้งความเชื่อ รวมถึงการผสมผสานทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรม ก็จะส่งผลให้เกิดอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามมาซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองหลังได้รับการให้การปรึกษากลุ่มมีความแตกต่างจากความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีการพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม และครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุมที่ได้รับการควบคุมตามปกติแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการให้การปรึกษาเน้นให้สมาชิกค้นหาความจริงของสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ พฤติกรรมและความคิดที่ไม่เหมาะสมของตนนั้นเกิดจากความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลที่ทุกคนเฝ้าบอกตัวเองอยู่เสมอ ๆ บุคคลจึงควรได้รับการช่วยเหลือโดยกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อที่จะขจัดให้ความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลให้หมดไป ซึ่งจะทำให้บุคคลมีอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Ellis (1996: 2001b cited from Corey, 2008) บอกว่า บุคคลมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตัวเองได้อย่างมีความหมาย สามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้กังวลรวมทั้งรับรู้และไม่ให้สิ่งที่ทำให้เกิดผลทางอารมณ์ที่ตามมาคงอยู่ตลอดไป บุคคลสามารถเลือกที่จะตรวจสอบท้าทายปรับเปลี่ยนและขจัดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลที่บุคคลได้ยึดถือไว้ออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยสุทิตา โขงรัมย์ (2553 : 33-36) ที่กล่าวว่าการปรึกษากลุ่มแนวคิดทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมเป็นกระบวนการปรึกษาที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการปรึกษาเกิดความเข้าใจที่จะรู้จักตนเองปรับตัวให้เกิดการยอมรับตัวเองและยอมรับผู้อื่น โดยใช้นาแนวการคิดแบบ ABCDEF (Ellis, 1997) A = เหตุการณ์กระตุ้น (Activating event) , B = ความเชื่อที่มีต่อเหตุการณ์ (Belief) , C = ผลที่เกิดขึ้นกับอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล (Emotional and behavioral consequence) , D = การโต้แย้ง (Disputing intervention) , E = ผลที่เกิดขึ้นจากการโต้แย้ง (Effect) , F= อารมณ์ความรู้สึกใหม่ (New feeling) ในการค้นหาความเชื่อที่เกิดจากความคิดที่ไม่มีเหตุผลและช่วยให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยน โต้แย้งความคิดที่ไม่มีเหตุผลและปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถช่วยให้บุคคลมีการมองเหตุการณ์ใหม่ได้รู้จักคิดที่หลากหลายแง่มุม รู้จักการแยกแยะความคิดที่มีเหตุผลกับความคิดที่ไม่มีเหตุผลและนำไปสู่ความคิดที่สมเหตุสมผล ซึ่งจะทำให้บุคคลได้เห็นคุณค่าของตนเองและความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง

จากผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้งข้อ 1 และข้อ 2 เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการของการให้การปรึกษากลุ่ม ที่ผสมผสานบูรณาการแนวคิดและเทคนิควิธีการให้การปรึกษาร่วมกับการนำแนวคิดและหลักการของทฤษฎีมาใช้ ทำให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ ได้มีประสบการณ์การแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองกับสมาชิกในกลุ่ม มีโอกาสได้พิจารณาทบทวน ค้นหา เลียนแบบสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกด้วยกันในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้การปรึกษากลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจากการให้การปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้มีการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิด มีโอกาสได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เรียนรู้ สำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกันสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกด้วยกันทำให้เกิดความเข้าใจทั้งตนเองและสมาชิกคนอื่นนำไปสู่การแก้ปัญหาได้สอดคล้องกับกาญจนา สุทธิเนียม (2560 : 34) ที่กล่าวถึงการปรึกษากลุ่มว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน หรือความต้องการเหมือนกัน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะทำให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมมือแก้ไขปัญหาที่ตนเองมีอยู่อันจะนำไปสู่เป้าหมายของชีวิต ในขณะเดียวกันการเข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษากลุ่มครั้งนี้มีสมาชิกเข้าร่วมจำนวน 8 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมที่ทำให้สมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดเกณฑ์ของ Vinogradov and Yalom (1989) ที่ว่าขนาดสมาชิกกลุ่มในการให้การปรึกษาที่ได้ผลควรมีสมาชิก 5 – 8 คน เพราะถ้าจำนวนของสมาชิกมากเกินไปจะทำให้สมาชิกบางคนไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในกลุ่ม

หากพิจารณาความเครียดรายด้าน ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน หลังจากการครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการให้การปรึกษากลุ่ม ลดลงกว่าครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบูรณาการเทคนิคการให้การปรึกษาร่วมกับแนวคิดของทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม โดยผู้วิจัยให้ครูศูนย์เด็กเล็กที่เป็นสมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความคิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน จากที่สมาชิกรู้สึกว่าการงานที่รับผิดชอบหนักและมากเกินไป ทำให้ทำงานไม่ทันและจะกลายเป็นคนไม่มีความสามารถ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเกิดความกังวลจนกลายเป็นความเครียดแสดงออกมทั้งทางกาย ทางจิตใจและทางอารมณ์ ผู้วิจัยอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างความคิดความเชื่อที่มีต่อสาเหตุความเครียด ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเครียดตามมา เช่น สมาชิกในกลุ่มคนหนึ่งเห็นว่าภาระงานสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของแต่ละคนนั้นหนักมากอยู่แล้ว แต่ในขณะเดียวกันมีงานมอบหมายอื่นที่ต้องแบ่งเวลาลงมาทำ ทำให้กังวลว่างานสอนที่ทำอยู่จะทำไม่ทัน จึงเกิดความเครียดว่างานไม่เสร็จ งานเยอะ ทำงานไม่ทัน ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกทบทวนถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจกับสาเหตุปัญหา ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงวิธีการโต้แย้งความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผลโดย

ใช้เทคนิคบทบาทสมมติ โดยกำหนดให้ว่า ครูคนหนึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด่วนที่ต้องเสร็จภายใน 2 ชั่วโมง ขณะทำงานเอกสารในชั้นเรียนที่ต้องส่งภายในวันเดียวกัน ทำให้คุณครูเกิดความรู้สึกปวดศีรษะ กระทบกระชวย ไม่มีสมาธิในการทำงานและคิดว่างานเสร็จไม่ทัน จะกลายเป็นคนไม่มีความสามารถ จากนั้นผู้วิจัยอภิปรายร่วมกับสมาชิกถึงวิธีการขจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผล โดยการใช้เทคนิคการตั้งคำถาม “ที่สมาชิกคิดว่าถ้าทำงานเสร็จไม่ทันจะเป็นคนไม่มีความสามารถ มีเหตุการณ์ใดที่ทำให้สมาชิกคิดเช่นนั้น” ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นที่ละคนและผู้วิจัยให้ตัวแทนสมาชิกสรุปความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยได้อธิบายความหมายของ ABCDEF ให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจ A = เหตุการณ์กระตุ้น (Activating event) ซึ่งก็คือการได้รับมอบหมายงานให้ทำภายในเวลาที่จำกัดในขณะที่ยังมีงานประจำที่ต้องส่ง , B = ความเชื่อที่มีต่อเหตุการณ์ (Belief) สมาชิกเกิดความกังวลว่าทำงานไม่ทันแน่ ๆ ต้องโดนตำหนิและกลายเป็นคนไม่มีความสามารถ C = ผลที่เกิดขึ้นทางอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล (Emotional and behavioral consequence) เกิดอาการปวดศีรษะ กระทบกระชวย ไม่มีสมาธิ , D = การโต้แย้ง (Disputing intervention) เรียงลำดับความสำคัญของงาน ลงมือทำงานที่เร่งด่วนก่อน กระจายงานให้เพื่อนหรือคู่ห้องช่วยทำ , E = ผลที่เกิดขึ้นจากการโต้แย้ง (Effect) มองเห็นแนวทางวิธีการจัดการกับงาน , F = อารมณ์ความรู้สึกใหม่ (New feeling) มั่นใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หลังจากการครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการให้การปรึกษากลุ่ม ลดลงกว่าครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยได้บูรณาการใช้เทคนิคการแสดงให้เห็นว่ามีทางเลือกและการกระทำที่เลือกได้ โดยผู้วิจัยให้สมาชิคนำเสนอจุดอ่อนในการทำงานของตนเองที่ละคน โดยสมาชิกบางคนบอกว่า “ตนเองไม่มีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ลำบากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือสื่อสารทำคลิปลิขิตเพื่อการเรียนการสอน ที่เป็นวิธีการสอนรูปแบบใหม่ ต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานทำให้ ซึ่งเพื่อนร่วมงานก็มีงานของตนเองอยู่แล้ว ไม่สามารถช่วยได้อย่างเต็มที่ จึงเกิดความเครียดส่งผลให้มีอาการปวดไมเกรนอยู่ตลอดโดยเฉพาะเวลาใกล้จะต้องส่งงาน” แล้วสมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดที่ไม่สมเหตุสมผลที่มีต่อจุดอ่อนของสมาชิก โดยผู้วิจัยสรุปให้สมาชิกเกิดความเข้าใจว่า ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพที่สมาชิกกังวลนั้นไม่ได้เป็นตัวการที่ทำให้สมาชิกเกิดความเครียด แต่ความเชื่อจากความคิดของเราต่างหากที่ทำให้เราเครียด โดยใช้เทคนิคการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิคนำเสนอความต้องการในอนาคตของตนเองและบอกถึงความกังวลที่เกิดขึ้นกับอนาคตที่ตนเองคิด สมาชิกคนนึงนำเสนอว่า “ตนเองอยากเป็นครូมีอาชีพ เป็นครូที่มีความสามารถทั้งการสอนและด้านอื่น ๆ ให้เป็นที่ยอมรับ แต่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นไม่ได้ เนื่องจากตนเองนั้นไม่เก่ง ไม่

ค่อยรู้เท่าคนอื่น เวลาที่คนอื่นพูดคุยอะไรตนเองไม่เข้าใจต้องอธิบายหลายครั้ง” ต่อจากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกคิดถึงความสามารถที่ตนเองมี 5 อย่างพร้อมนำเสนอ โดยผู้วิจัยให้สมาชิกที่นำเสนอว่าในอนาคตตนเองอยากเป็นครุมีอาชีพ เป็นผู้นำเสนอความสามารถที่ตนเองมี โดยใช้เทคนิคการแสดงให้เห็นว่ามีทางเลือกและการกระทำที่เลือกได้ ซึ่งสมาชิกกล่าวว่า “ตนเองนั้นมีความสามารถทางด้านนาฏศิลป์ เวลาได้รับมอบหมายให้จัดการแสดง ตนเองก็มีเพื่อนสนิทที่สามารถขอคำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยเหลือได้ อีกทั้งตนเองยังมีความสามารถในการสอนนาฏศิลป์อยู่แล้วจึงไม่มีความกังวลต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขณะเดียวกันเมื่อเกิดปัญหาในระหว่างฝึกซ้อม เช่น เด็กป่วย เวลาซ้อมไม่พอ หรือเครื่องเสียงใช้ไม่ได้ ตนเองสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทุกครั้ง” ผู้วิจัยให้สมาชิกอภิปรายร่วมกันถึงการมองตนเองในด้านดี โดยใช้เทคนิคการใช้การเสริมแรงทางสังคม สามารถใช้ความสามารถพัฒนาหรือส่งเสริมศักยภาพเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและสร้างกำลังใจให้ตนเอง การมีความคิดเชิงบวกจะสามารถควบคุมและมีการจัดการกับความเครียดเชิงลบ หรือความคิดที่ไม่สมเหตุสมผลได้และเห็นว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีคุณค่าในตนเอง ทำให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจว่า การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความเชื่อที่มีเหตุผล เป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อความเครียดของตนเองมากกว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หลังจากการครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการให้การปรึกษากลุ่ม ลดลงกว่าครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยได้บูรณาการเทคนิคการโต้แย้งกับความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล โดยผู้วิจัยให้สมาชิกแสดงบทบาทสมมติเป็นครุคนหนึ่งไม่ยอมเข้าไปนำเสนองาน เพราะเชื่อว่าเอาไปเสนอหัวหน้างานก็จะโดนตำหนิตลอดเวลาเพราะไม่เป็นที่รักของหัวหน้า ผู้วิจัยอภิปรายร่วมกับสมาชิกถึงวิธีการจัดการความคิดที่ไม่มีเหตุผล โดยผู้วิจัยตั้งคำถาม “ที่สมาชิกคิดว่าการเสนองานแล้วโดนตำหนิเกิดจากการที่ไม่เป็นที่รักของหัวหน้า มีเหตุการณ์ใดที่ทำให้สมาชิกคิดเช่นนั้น” เพื่อฝึกให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เข้าใจหรือบอกได้ชัดเจนว่าเหตุการณ์ใดเกิดขึ้น แล้วมีความคิดหรือเหตุผลอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น และทำให้อารมณ์และแสดงออกอย่างไร ผู้วิจัยอธิบายให้สมาชิกรู้จัก “การมีมนุษยสัมพันธ์” การปรับตัวและการเผชิญปัญหา การจัดการการเรียนรู้จากประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก เป็นการรับรู้และประเมินโดยกระบวนการทางปัญญาด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นว่า เหตุการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเองทั้งจากภายในและภายนอกชีวิตของเราสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกสังเกตความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองเมื่อเจอสิ่งกระตุ้น ความคงอยู่และการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ การแสดงออกทางอารมณ์โดยการจินตนาการว่า “(I have) ฉันมีหัวหน้างานที่คอยแนะนำ “(I am) ฉันเป็นคนที่ได้รับ ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน “(I can) ฉันสามารถหาทางออกหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดการปัญหาจากการใช้เทคนิคในการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวทำให้

สมาชิกได้เข้าใจตนเองรับรู้ถึงความคิดและความเชื่อของตนเองที่มีอยู่เดิมต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้บังคับบัญชา เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อที่มีอยู่เดิม มีการเสนอแนะหาเหตุผลมาหักล้างความคิดความเชื่อเดิมนำไปสู่การปฏิบัติตนใหม่มีแนวทางในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมั่นใจ

ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร หลังจากการครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการให้การปรึกษากลุ่ม ลดลงกว่าครูศูนย์เด็กเล็กกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายถึงโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลให้สมาชิกสำรวจความเชื่อของตนเองว่ามีส่วนคล้ายหรือตรงกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลหรือไม่ โดยฝึกให้วิเคราะห์กระบวนการ ABCDEF ซึ่งทำให้สมาชิกมีความเชื่อมั่น เกิดความศรัทธา สร้างความสุขให้เกิดในการทำงาน จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกรู้จัก “การมีบทบาทในองค์กร” การปรับตัวและการเผชิญปัญหา การเผชิญปัญหา การจัดการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก เป็นการรับรู้และประเมินโดยกระบวนการทางปัญญาด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นว่าเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเองทั้งจากภายในและภายนอกชีวิตของเราสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล องค์ประกอบที่สำคัญ มี 3 องค์ประกอบ คือ “(I have) ฉันมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี “(I am) ฉันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร “(I can) ฉันสามารถหาทางออกหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดการปัญหา จากการเข้าร่วมกลุ่มพบว่าสมาชิกทุกคนมีการแสดงออกทางความคิด สามารถวิเคราะห์และหาเหตุผลมาโต้แย้งกับความคิด ความเชื่อเดิมนั้นเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นกล่าวสรุปได้ว่า การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม สามารถลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมมีประสิทธิภาพในการลดความเครียดได้วิธีหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยศรีนครินทรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่จะนำการให้การศึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมนี้ไปใช้ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจตลอดจนมีทักษะ ในการให้การศึกษากลุ่มเป็นอย่างดีและก่อนนำไปใช้ควรมีการทดลองใช้และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

2. การให้การศึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการลดความเครียดในการทำงานของครูในสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและทดลองการให้การศึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมที่มีต่อความเครียดในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ พนักงานบริษัท เป็นต้น

2. ควรมีการเปรียบเทียบการให้การศึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมกับความเครียดในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

- กมลชนก เยาวรัมย์. (2558). **ความเครียดของครูในเครือข่ายภูผา-นาสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมสุขภาพจิต. (2548). **คู่มือคลายเครียด.** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://Dmh.go.th/news/view.asp>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564].
- _____. (2553). **คู่มือคลายเครียดฉบับปรับปรุง.** พิมพ์ครั้งที่ 4. [ออนไลน์]. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ได้จาก: <http://www.Dmh.go.th/news/view.asp>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564].
- _____. (2563) **ระดับความเครียด.** [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.Dmh.go.th/news/view.asp>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2564]
- กรรณิการ์ มีสวัสดิ์. (2563). การให้การปรึกษาคนวัยทำงานที่มีภาวะซึมเศร้า. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(1), 62-77.
- กัณนิกา บาลจบ. (2557). **ผลของการใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมร่วมกับการอบรมเพื่อพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองที่มีต่อความรับผิดชอบด้านการเรียนและความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2549). **กระบวนการกลุ่ม.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- กาญจนา สุทธิเนียม. (2560). **การพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครูโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม.** กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- กุลนาถ คงเหล่. (2557). **ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามทฤษฎีการพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ที่มีต่อความเครียดของนักศึกษาสภาพรอพินิจ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน. (2559). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2547). ทฤษฎีการให้คำปรึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ
(พว.).
- คณิน จินตนาปราโมทย์. (2562). สรีรวิทยาความเครียดจากการทำงาน การแก้ปัญหาเมื่อเผชิญ
ความเครียดในอาชีพแพทย์. *J Med Health,Sci* 26(2), 112-123.
- เครือมาศ ชาวไร่เงิน. (2564). การพัฒนาคู่มือการจัดการความเครียดของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2),
581-594.
- จิตรา เสริมศรี. (2559). ผลของการปรึกษากลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรมต่อ
ความมีวินัย ในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิ้น แบรี่. (2549). การให้การปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทยาการพิมพ์.
- จุฑามาศ เหลืองธานี. (2561). แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย*, 5(2), 30-37.
- ชนิกา ภูวดิษคุณ. (2554). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อบริหารการความเครียดในองค์กร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวิตและความตาย บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์.
- ชุตินา พระโพธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดการจัดการความเครียดและคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์และองอาจ นัยพัฒน์. (2551). แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์ : แนวคิด
พื้นฐานและวิธีการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์. (2562). เอกสารประกอบการสอนวิชาการศึกษารายบุคคลและการปรึกษากลุ่ม. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณปภัช จิงแย้มปิ่น. (2558). ผลการใช้กระบวนการให้การศึกษาผู้ปกครองแบบกลุ่มที่มีต่อการส่งเสริมวินัยในตนเองแก่เด็กวัยอนุบาล. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 10(2), 74-86.
- ณรงค์กร ชัยวงศ์. (2559). การศึกษาความเครียด สาเหตุความเครียด ของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ, (10), 123-162.
- ณัชชา ชุนช่วยเจริญ. (2559). ผลการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเกสตัลท์ต่อการยับยั้งชั่งใจของเยาวชน ที่ **กระทำผิดซ้ำ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนา. (2562). **ความเครียดและความเปราะบางในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงพร สุรพงษ์พิวัฒน์. (2565). **เคล็ดลับบอกกล่าวความเครียด**. กรมสุขภาพจิต. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://dmh.go.th>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565].
- ทิพสุคนธ์ มูลจันท์และคณะ. (2557). ผลของโปรแกรมการให้การศึกษาแบบกลุ่มตามแนวความคิดการพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม(Rational Emotional Behavior Therapy Counseling) ต่อการควบคุมความอยากใช้ ยาเสพติดซ้ำของผู้ป่วยเฮโรอีน ในโรงพยาบาลธัญบุรีรักษูปัตตานี. วารสารกรมการแพทย์, 44(5) 145-149.
- ธัญญา อีระอกนิษฐ์. (2560). **จิตวิทยาพัฒนาตนในสังคมยุคใหม่**. อุดรธานี: สำนักวิชาการศึกษาทั่วไป
- นรรักษ์ต์ ฝิ่นเชียร. (2563). **เมื่อความเครียดของครุมีผลต่อนักเรียน**. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.trueplookpunya.com/education/content/85895/-teartedu-teaart>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2565].
- นันท์นิชา สิงหเดชวีระชัย. (2562). **การศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดด้วยกิจกรรมนันทนาการของ สมาชิกชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองกระทุ่ม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาดยา สุวรรณจันทร์. (2560). **การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
บุญชม ศรีสะอาด. (2555). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- ปรเมษฐ์ นาวิธรรม. (2560). ผลของการปรึกษากลุ่มทฤษฎีเผชิญความจริงต่อความเครียดของผู้ติดสารเสพติดประเภทแอมเฟตามีน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนม เกตุมาน. (2550). ความรู้เรื่องทางจิตเวชและปัญหาทางพฤติกรรม. [ออนไลน์]. ได้จาก: http://psyclin.co.th/mew_page_52.htm. [สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2564].
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2554). ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหามนตรี หลินภู. (2551). การศึกษาความเครียดและการลดความเครียดที่มีต่อการใช้ชีวิตภายในเรือนจำของผู้ต้องขังโดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มโดยยึดหลักอริยสัจ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระอนุพงษ์ พรหมสะอาด. (2553). การศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้อริยสัจสี่ในการจัดการความเครียด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภทรพรรณ ยุระยาตร์. (2562). การให้การปรึกษากลุ่ม : หลักการ แนวคิดและทฤษฎี. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- ภูริทัศน์ คูชัยภูมิและมัลลวีร์ อุดลวัฒน์ศิริ. (2555). ผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลร่วมกับเทคนิคบริหารความเครียดที่มีต่อความเครียดของผู้ปกครองเด็กป่วยโรคมะเร็งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(4), 96-102.
- มัลลวีร์ อุดลวัฒน์ศิริ. (2554). เทคนิคการให้คำปรึกษา : การนำไปใช้. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานา.
- รังสรรค์ โฉมยาและคณะ. (2555). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาในลีลาชีวิตยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตติมา โคนถอน. (2554). ความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา บุญบุตร. (2558). การเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงและทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของ

- บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2560). **ทฤษฎีและเทคนิคการให้การปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วัชรีย์ ทรัพย์มี. (2549). **ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). **กระบวนการปรึกษา ขั้นตอน สัมพันธภาพ ทักษะ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา เนาว์วันและอารมณ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 22(1), 223-231.
- ศิริบุรณ์ สายโกสุม. (2554). **ทฤษฎีการให้คำปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ศิริวดี อรุณจินดาตระกูล. (2560). **การเสริมสร้างความหมายในชีวิตและความพึงพอใจ ในชีวิตของ
ผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์คนชรา โดยการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยม**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์. (2555). **คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สมโภชน์ ศรีวิจิตรวรกุลและคณะ. (2560). การให้คำปรึกษาแบบกระบวนการกลุ่ม ตามหลักจิตวิทยา :
การสอบอารมณ์กลุ่ม. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 5(2), 366-375.
- สิริกานดา กอแก้ว. (2560). ผลของการให้การปรึกษาแบบรายบุคคลที่มีต่อการเสริมสร้างความสุข
ในผู้ป่วยมะเร็งเต้านมหลังผ่าตัดเต้านมออก. **วารสารพยาบาลตำรวจ**, 9(1), 94-104.
- สิริอร วิชชาวุธ และคณะ. (2554). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภลักษณ์ ดรุณัยธร. (2554). **ผลของการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลที่มีต่อความวิตกกังวลของมารดาที่
มีบุตรเจ็บป่วยในหออภิบาลผู้ป่วยเด็กโรคหัวใจ**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัชัย ทูหมัด. (2559). **ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน
ด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.(19)2. 151-165.

- สุวมาศ ไชยบูรณ์. (2561). การเปรียบเทียบผลการให้การศึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม และทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมเพื่อลดพฤติกรรมไม่เหมาะสมในการเรียน ของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสริมศักดิ์ นาริน. (2559). ผลการใช้กิจกรรมนันทนาการด้านกีฬาภูมิปัญญาไทยที่มีผล ต่อการ จัดการความเครียดของผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชลบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). **มาตรฐานวิชาชีพครู**. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://site.ksp.or.th/about.php?site=testingeva&SiteMenuID=31>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2563]
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2561). [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.thaihealth.or.th> [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2564].
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). **โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://muakru.thaijobjob.com/t>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2564].
- อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา. (2564). **คลินิกให้คำปรึกษาปัญหาวัยรุ่น**. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.Govesite.com>information>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564].
- อารยา จันต้อย. (2560). **สาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทธิ เทพไทอานวย. (2560). ผลการเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการและการบันเทิงที่มีต่อ ระดับความเครียดของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา บ้านธรรมปกรณ์ วัดม่วง จังหวัด นครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 11(2), 142-155.
- Albert, Ellis. (1995). **The evolution of Albert Ellis and rational emotive behavior therapy**. The Evolution of Psychotherapy The Third Conference. New York: Publishers.
- Cartwright, Susan, & Cooper, Caryl. (1997). **Managing workplace stress**. California: sage Publication Inc.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational source of stress. *Journal of*

Occupational Psychology, 4, 11-28.

Cooper, C. L., & Davidson, C. (1987). **Source of stress at work and their relation to stressors in non working environment**. Psychosocial Factors at Work and Relation to health. Macmillan/Clays-6000.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). **Organizational stress**. Thousand Oaks, California: Sage.

Corey, G. (2013). **Theory and practice of group counseling**. Belmont, CA: Books/Cole. Hellriegel, Don. , Slocum,

John W., & Woodman, Richard W. (1998). **Organizational behavior**. South-Western : College Publishing.

Holmes, T. H., & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. **Psychosomatic Medicine**, 11, 213-218.

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). **Stress and work**. n.p. : n.p.

Ivancevich, John M., and Matteson, Michael T. (1994) **Organization Behavior and Management**. 5th ed. McGraw-hill.

Lazarus, R. S. (1971). **The concept of stress and disease**. New York: Mc-Graw-Hill.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer.

Rice, Philip L. (1992). **Stress & health**. California: Brook/Cole Publishing Company.

Robbins, S. P. (2001). **Organizational behavior**. Upper Saddle River. NJ.: Prentice-Hall.

Ross, Ranall R, & Altmaier, Elizabeth M. (1994). **Intervention in occupational stress**. Sage Publication Ltd.

Selye, H. (1976). **The stress of life events**. New York: McGraw-Hill.

_____. (1983). **Selye's Guide to Stress Research**. New York: Van Northland Reinhold.

_____. (1993). **History of the stress concept**. Aspects. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Weiman, Clinton G. (1977). A Study of Occupational stress and the incidence of disease/risk. **Journal of Occupational Medicine**.

Vinogradov, S, & Yalom , I. D. (1989). **Concise guide to group psychotherapy**. Washington, DC: America Psychiatric Press Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ

ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๓๔๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพนวดี สมกิตติกันานท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
๒. แบบวัดความเครียดในการทำงาน

ด้วยนางสาวเวณิกา ทัดนภักดิ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กโรงเรียนเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ | กรรมการที่ปรึกษาฯร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์ | กรรมการที่ปรึกษาฯร่วม |

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้และบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๕๗๓๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๑๔๕๑๕๕๕



ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๓๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอสรภาพ แขวงทรีเจริญ
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นักรบ หมั่นแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
๒. แบบวัดความเครียดในการทำงาน

ด้วยนางสาวเวณิกา ทัดนภักดิ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ | กรรมการที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวติทย์ รัตนพลแสน | กรรมการที่ปรึกษาร่วม |

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้และบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๑๙๕๑๕๔๕

ที่ อว ๐๖๔๓.๑๔/๓๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวพระยูรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวิเศษ สุขโอ๋.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โปรแกรมการให้การรักษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม
๒. แบบวัดความเครียดในการทำงาน

ด้วยนางสาวเวณิกา ทิศนภักดี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ผลของการรักษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก วิทยาลัยศรีรัตนธรรมาวิทยาลัยในพระราชมิ่งมงคล จังหวัดนครปฐม." โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุทธิเนียม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลพร กองคำ | กรรมการที่ปรึกษาพร้อม |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์ | กรรมการที่ปรึกษาพร้อม |

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งคำแนะนำของท่านจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยของนักศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้และบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๒-๔๗๓๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๔

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๑๙๕๑๕๕๕

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย

(Information sheet for research participant)

ชื่อโครงการวิจัย: ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

ผู้วิจัยหลัก

ชื่อ นางสาวเวณิกา ทศนภักดี

สถานที่ทำงาน โรงเรียนเด่นหล้าพระรามห้า

หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน 02-459-5656 โทรศัพท์มือถือ 081-195-1545

(ที่ทำงานและมือถือ)

ที่ปรึกษา

ชื่อ ผศ.ดร.กาญจนา สุทธิเนียม

สถานที่ทำงาน สาขาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

หมายเลขโทรศัพท์ 089 – 769 - 4989

(ที่ทำงานและมือถือ)

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะให้ข้อมูลในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆเพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัย หรือผู้ร่วมทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน หรือแพทย์ประจำตัวของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

สภาพสังคมในปัจจุบันของประเทศไทยมีการพัฒนาให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปสู่ความทันสมัยอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่และความเป็นอยู่ของคนไทย ดังนั้นทุกคนจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถดำเนินชีวิตท่ามกลางการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการปรับตัวนี้แต่ละบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน สามารถปรับตัวได้ไม่เท่ากัน ถ้าบุคคลใดสามารถปรับตัวได้ดีก็จะมีชีวิตอย่างมีความสุข ส่วนบุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต และเมื่อปัญหานั้นสะสมมากขึ้นก็อาจจะทำให้กลายเป็นความเครียด

ในขณะที่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในประเทศมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทำให้จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะเยาวชนของชาติผู้ที่ต้องเติบโตและเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน ทำให้บทบาทหน้าที่ของครูที่มีต่อการศึกษาในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป จึงมีผลทำให้อาชีพครูมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเครียดจากการทำงาน ปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานของครูเกิดจากความคิดที่เชื่อว่างานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นมีปริมาณมากเกินไปของ ตนอีกทั้งยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร (กมลชนก เยาว์รัมย์ (2558:3)

การปรึกษากลุ่มเป็นวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจในการให้การปรึกษาเพื่อลดความเครียดได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะการปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรึกษากลุ่มยังเป็นกระบวนการที่ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มบุคคลเพื่อเรียนรู้การไว้วางใจตนเองและผู้อื่น สามารถรับรู้ว่ามีความต้องการ และมีปัญหาที่คล้ายคลึงกับตนเอง อันจะนำไปสู่การมีทัศนคติใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหาแนวทางการจัดการและมองหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาของตนเอง และสามารถนำวิธีการในกลุ่มไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

ทฤษฎีพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม มองธรรมชาติของมนุษย์ว่า มนุษย์เป็น สิ่งมีชีวิตที่เกิดมาพร้อมศักยภาพในความคิดสองด้าน คือ ด้านความคิดอย่างมีเหตุผลหรือความคิดแบบตรงไปตรงมา และด้านความคิดที่ไม่สมเหตุสมผล ทำให้ตนเองมีปัญหาจากความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตนเอง การเปลี่ยนแปลงความเชื่อให้มีเหตุผลจะช่วยลดระดับความไม่สบายใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และพฤติกรรมที่ดีขึ้น ซึ่งการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมจะสามารถช่วยให้ครูศูนย์เด็กเล็กมีการปรับเปลี่ยน ความคิดความรู้สึก เพื่อปรับเปลี่ยนอารมณ์พฤติกรรม ส่งผลให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลทางบวกต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ หากสุขภาพกายสุขภาพใจดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในครั้งนี้คือ

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมระหว่างก่อนและหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมและกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่ม ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

ประชากร เป็นครูศูนย์เด็กเล็กแห่งหนึ่ง จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูศูนย์เด็กเล็ก ที่มีคะแนนที่ได้จากแบบวัดความเครียดในการทำงานในระดับสูงเรียงจากคะแนนมากที่สุดขึ้นมา จำนวน 16 คน จากนั้นใช้วิธีการจับคู่ (Match pair) โดยใช้เกณฑ์เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์การทำงาน เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการกำหนดเกณฑ์ของ Vinogradov and Yalom (1989) ที่ว่าขนาดสมาชิกกลุ่มในการให้การปรึกษาที่ได้ผลควรมีสมาชิก 5 – 8 คนโดยกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมการปรึกษากลุ่ม

เกณฑ์การคัดเลือก - คัดออก

เกณฑ์การคัดเลือก

1. เป็นครูศูนย์เด็กเล็ก
2. เป็นครูที่มีความเครียดในการทำงานจากคะแนนความเครียดในระดับสูง
3. ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

1. ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดโครงการเกิดภาวะความเครียดจากการเข้าร่วมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู

สถานที่ในการทำวิจัย

ศูนย์เด็กเล็กแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ผลการศึกษาที่ได้จากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้อาจจะทำให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ลดภาวะความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้น และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานต่อไปในอนาคต

ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านให้ข้อมูลของท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน แก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
- ขอให้ท่านแจ้งให้ผู้ทำวิจัยทราบความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านร่วมในโครงการวิจัย
- ขอให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่มีการนัดหมาย
- ขอให้ท่านให้ความร่วมมือระหว่างการทำกิจกรรมในแต่ละครั้งตลอดระยะเวลาที่ท่านอยู่ในโครงการวิจัย

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอลงตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้ทำวิจัยอาจถอนท่านออกจากการเข้าร่วมการวิจัย เพื่อเหตุผลด้านความปลอดภัยของท่าน หรือเมื่อผู้สนับสนุนการวิจัยยุติการดำเนินงานวิจัย หรือ ในกรณีดังต่อไปนี้

- ท่านไม่สามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัย
- ท่านมีเหตุให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกครั้ง

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลนี้อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

จากการลงนามยินยอมของท่านผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัยสามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยข้อมูลที่เป็นรูปถ่าย คลิปวิดีโอที่บันทึกขณะทำกิจกรรม หรือข้อมูลอื่นใดของท่านจะถูกทำลายภายในหกเดือน หากท่านต้องการยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่นางสาวเวณิกา ทศนภักดี โรงเรียนเด่นหล้าพระรามห้า

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยรวมทั้งขั้นตอนและกิจกรรมกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการชดเชยอันควรต่อการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัย หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กทม. 10600 โทร 02-4737000 ต่อ 1600-1601 หรืออีเมล rec.bsru@hotmail.com

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย
(Informed Consent Form)

การวิจัยเรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ต่อความเครียด
ในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่

.....และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม
และ วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้
ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำ
วิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย หรือจากยาที่ใช้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะ
เกิดขึ้นจากการวิจัย และแนวทางการรักษาโดยวิธีอื่นอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอใน
การซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่
ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่าหากเกิดอันตรายใด ๆ จากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการ
การรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมทันที หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับ
โครงการวิจัยท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือ นางสาวเวณิกา ทศนภักดี โทร. 081-195-1545 ได้
ตลอด 24 ชั่วโมง

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล
และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรคหรือสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับ
ต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อ
ได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการ
พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า
ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะ
เข้าร่วม

การศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ รวมทั้งการใช้ข้อมูลทางการแพทย์ในอนาคตหรือการวิจัยทางด้านเภสัชภัณฑ์ เท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม
(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามผู้ทำวิจัย
(.....นางสาวเวณุภา ทศนภักดี.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

แบบวัดความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และ / หรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. สถานะ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

อื่น.....

4. ศาสนา

พุทธ

อิสลาม

คริสต์

อื่น.....

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่น.....

6. ระยะเวลาของสัญญาจ้าง

1 ปี

3 ปี

5 ปี

ตลอดชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความเครียดของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความเครียดของท่านมาก
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความเครียดของท่านปานกลาง
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความเครียดของท่านน้อย
1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับระดับความเครียดของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความเครียด				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1. ท่านมีความกังวลจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อรู้ว่าอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นในขณะที่กำลังสอน ท่านจะเสียดังโวยวายกับเพื่อนหรือเด็กนักเรียนในห้อง					
4. ท่านมีอาการเหงื่อออก ใจสั่น เมื่อถูกติดตามงานที่ท่านยังทำไม่เสร็จ					
5. ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำงานด้วยวิธีการที่กำหนดมาให้ ทั้งที่มีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้					
6. ท่านรู้สึกปวดศีรษะเมื่องานที่รับผิดชอบไม่สำเร็จตามเป้าหมาย					
7. ท่านมักจะเสียดังโวยวายกับเพื่อนร่วมงานเมื่อถูกให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด					
8. ท่านจะทำเสียดังกระแทกสิ่งของเมื่อต้องไปสอนแทนเพื่อนที่ป่วยหรือลาหยุด					
9. ท่านจะรู้สึกปวดท้องเมื่อถูกเรียกให้ไปรับงานด่วนกระทันหันในระหว่างปฏิบัติการสอน					
10. ในเวลาตื่นนอนทุกเช้า ท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากลุกจากที่นอน					

ข้อความ	ระดับความเครียด				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ					
1. ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงานของตัวเองไว้สูง					
2. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติเป็นอย่างดี แต่ท่านก็ไม่มั่นใจว่ามีความก้าวหน้า					
3. ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อใกล้ถึงเวลาประเมินผลงาน					
4. ท่านจะแสดงความไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อพบว่าท่านมีรายชื่อถูกส่งไปอบรม					
5. ท่านจะแสดงความไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อพบว่าท่านไม่มีรายชื่อถูกส่งไปอบรม					
6. ท่านรู้สึกว่าการประชุมในหน่วยงานของท่านเป็นเรื่องหน้าเบื้อหน้า					
7. ในระหว่างการประชุมเมื่อท่านถูกเรียกให้แสดงความคิดเห็น ท่านจะรู้สึกปวดท้อง					
8. ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่ไม่สามารถพัฒนาไปตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
9. เมื่อใดที่พูดถึงเรื่องการสมัครสอบท่านมักจะปวดศีรษะ					
10. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อพบคนที่ได้รับมอบหมายงานมากกว่าจะได้รับประเมินผลงานดีกว่า					
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านรู้สึกปวดศีรษะที่รู้ว่ามีการแข่งขันกันระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา					
2. ท่านรู้สึกไม่สบายใจเนื่องจากเพื่อนร่วมงานเกิดความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน					
3. ท่านมักจะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้งทีพูดถึงเรื่องงาน					
4. ท่านรู้สึกรำคาญใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของศูนย์เด็กเล็ก ๆ และทางราชการ					
5. ท่านกลัวว่าจะถูกผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านไม่มีความสามารถหรือผิดพลาดในตัวท่าน					

ข้อความ	ระดับความเครียด				
	5	4	3	2	1
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านแสดงความไม่พอใจโดยการไประบายกับเพื่อน เมื่อทราบว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยไม่พิจารณาตามความสามารถของท่าน					
7. ท่านจะรู้สึกปวดท้องเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นทีม					
8. ท่านตำหนิเพื่อนร่วมงานที่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
9. ท่านมักจะตอบโต้กลับทันทีเมื่อได้ยินว่าเพื่อนร่วมงานพูดถึงท่านในแง่ไม่ดี					
10. ท่านจะมีอาการเหงื่อออก มือสั่น ใจสั่น เมื่อผู้บังคับบัญชาเรียกพบ					
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร					
1. ท่านมีความเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมภายในศูนย์เด็กเล็ก ๆ					
2. ท่านหงุดหงิดเมื่อตอนเช้ามาถึงที่ทำงานแล้วพบว่าไม่มีลมภาวะไม่เหมาะสม เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่น ละออง					
3. ท่านรู้สึกถึงความไม่เป็นมิตรทุกครั้งที่เข้ามาภายในศูนย์เด็กเล็ก ๆ					
4. ท่านไม่เห็นด้วยกับความไม่ชัดเจนในโครงสร้างของศูนย์เด็กเล็ก ๆ					
5. ท่านไม่ยอมรับในระเบียบปฏิบัติท่านจะไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน					
6. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านจะเข้าพบผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป					
7. ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อพบว่าการนำเสนองานต้องผ่านหลายขั้นตอน					
8. ท่านรู้สึกปวดศีรษะเมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานจากหลายช่องทาง					
9. ทุกครั้งที่มีการรวมตัวเพื่อปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ ท่านมาปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกไม่พอใจ					
10. ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจัดสรรงานให้ปฏิบัตินอกเวลา					

การให้การปรึกษากลุ่มเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินงานกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 1</p> <p>เรื่อง 1 การปฐมนิเทศ สร้างสัมพันธ์ภาพ และการให้ข้อมูล</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยกับครูศูนย์เด็กเล็ก 2. เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการเข้ารับการปรึกษากลุ่ม รวมทั้งให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ ทำความเข้าใจและทราบข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับกติกา การปฏิบัติตนในการเข้าร่วมกลุ่ม 3. เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับตารางวันเวลาจำนวนครั้ง ระยะเวลา สถานที่และวิธีการในการปรึกษากลุ่ม 4. เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กมีความเข้าใจลักษณะบทบาทของตนในการบำบัด มองเห็นความสัมพันธ์ของความเครียดที่เกี่ยวข้องโดยตรง 	<p>1. ทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม</p> <p>แนวคิดสำคัญของ REBT มีความเห็นว่า ความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลเป็นสาเหตุเชื่อมโยงไปสู่อารมณ์และพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างปราศจากเหตุผล กล่าวคือ เหตุการณ์ (A) ไม่ใช่ตัวการที่ทำให้เกิดความรู้สึก (C) แต่เกิดจากความเชื่อ (B) เกี่ยวกับ (A) ที่ทำให้เกิด (C) ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีนี้จะช่วยให้ครูศูนย์เด็กเล็ก ๆ ได้ปรับความคิดที่เกิดความความเชื่อและสามารถลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้</p> <p>2. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการตอบสนองเบื้องต้น ประกอบด้วยการใช้วิธีการสร้างสัมพันธ์ (Rapport) การถาม (Asking) และการฟัง (Listening) - วิธีการสร้างสัมพันธ์ ด้วยการใช้การทักทายและชี้แจงอย่างเป็นมิตร เพื่อช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดี มีการเอาใจใส่ให้เกียรติสมาชิกเพื่อให้เกิดการคลายความกังวล ความเครียดในเบื้องต้น - เทคนิคการใช้ดอกไม้ - เทคนิคคำถามรอบวง 	<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยสร้างสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในกลุ่ม โดยผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกด้วยความยินดี และให้สมาชิกในกลุ่มแนะนำตนเองโดยการบอกชื่อ นามสกุล ชื่อเล่น 2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมการให้การปรึกษากลุ่ม บทบาทของผู้วิจัยและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ระยะเวลาในการให้คำปรึกษา 3. ผู้วิจัยกล่าวถึงความสำคัญในการเข้ารับการปรึกษากลุ่ม ชักถามพูดคุยถึงความคาดหวังในการเข้ารับการปรึกษาและเปิดโอกาสให้ครูศูนย์เด็กเล็กได้ซักถามข้อสงสัย 4. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันตั้งกฎกติกาในการเข้ากลุ่ม เพื่อให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างสัมพันธ์ภาพ ในการสร้างสัมพันธ์ภาพนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการทักทาย การถามและการฟัง โดยดำเนินการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มสำรวจตนเองโดยให้เลือกดอกไม้ที่ตนเองชื่นชอบคนละ 1 ดอก 1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกนำเสนอว่าชอบดอกไม้อะไร มีเหตุผล

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>กับประสบการณ์ และพฤติกรรมของตนเองที่ผ่านมา โดยที่ครูศูนย์เด็กเล็กสามารถตั้งเป้าหมายการบำบัดที่ชัดเจน บอกและประเมินระดับความเครียดของตนเองได้</p>	<p>- เทคนิคการให้การบ้าน</p>	<p>อะไรที่เลือกดอกไม้ชนิดนั้นที่ละคนจนครบ</p> <p>2. ผู้วิจัยใช้เทคนิคคำถามรอบวงโดยให้สมาชิกนำเสนองานในหน้าที่หลัก ปริมาณงาน งานที่ได้รับมอบหมายอื่น และบอกความรู้สึก ความกังวลและความเครียดที่เกิดขึ้นของตนเองต่องานที่รับผิดชอบ</p> <p>3. ผู้วิจัยขออาสาสมัครสมาชิก 1 คน เล่าถึงเหตุการณ์ความเครียดที่อยู่ในความคิดของตนเองว่าความเครียดนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เกิดความรู้สึก หรือมีอาการทางกาย หรือแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างไรบ้าง แล้วให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็น และผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญอีกครั้ง</p> <p>4. ผู้วิจัยให้สมาชิกบันทึกอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับสมาชิก และเมื่อเกิดความเครียดปฏิบัติกิจาร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของตนเองเป็นอย่างไรหลังจากนั้นผู้วิจัยอธิบายเพิ่มเติมให้เข้าใจถึงวิธีการสังเกตความเครียดของตนเอง</p> <p>ขั้นสรุป</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากิจกรรมในวันนี้</p> <p>2. ผู้วิจัยให้การบ้านสมาชิกกลับไปบันทึกอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในแต่ละวัน</p> <p>3. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการเข้ารับบริการ</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 2</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน (1)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยชี้ให้เห็นความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล คือ ภาระงานที่รับผิดชอบมีมากจนเกินความสามารถเป็นเพียงความคิดเท่านั้น</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การใช้จินตนาการ การจินตนาการให้เกิดการใช้เหตุผลและอารมณ์</p>	<p>ปรึกษาในครั้งต่อไปพร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงการบ้านที่ให้สมาชิกกลับไปบันทึกอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในแต่ละวัน 2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มได้สำรวจความเครียดของตนในด้านลักษณะการทำงาน พร้อมทั้งบอกผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเครียดต่อจิตใจ ร่างกายและพฤติกรรม โดยดำเนินการดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกจินตนาการถึงงานที่ทำให้สมาชิกเกิดความเครียด แล้วแจกกระดาษให้สมาชิกบันทึกลงในกระดาษ 1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกนำเสนอในกลุ่มโดยให้สมาชิกคนที่พร้อมก่อนเป็นคนเริ่ม ให้นำเสนอเวียนจนครบทุกคน 2. ผู้วิจัยและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปความเครียดและสาเหตุของความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเครียดต่อจิตใจ ร่างกายและพฤติกรรม

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการ
		<p>3. ผู้วิจัยกล่าวถึงการรับรู้ถึงความเครียดและความเชื่อที่มีต่อความเครียด โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผลและอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างความคิดความเชื่อที่มีต่อสาเหตุความเครียดทำให้เกิดความรู้สึกเครียดตามมา</p> <p>4. ผู้วิจัยอธิบายเพิ่มเติมโดยให้สมาชิกสำรวจความเชื่อของตนเองว่ามีส่วนคล้ายหรือตรงกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล</p> <p>5. จากนั้นผู้วิจัยอธิบายความหมายของ ABC ให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจดังนี้</p> <p>A คือ Activating หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ใช่ตัวการที่ทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึก (C)</p> <p>B คือ Belief หมายถึง ความเชื่อของเรที่มีต่อเหตุการณ์ (A)</p> <p>6. หลังจากการบันทึก ABC ครบแล้ว ผู้วิจัยอธิบายความหมายของ DEF ให้สมาชิกเข้าใจ ดังนี้</p> <p>D คือ Disputing Disturbance – Producing Beliefs หมายถึง การโต้แย้งความเชื่อที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ โดยนำข้อมูลที่สมาชิกได้ร่วมกันอภิปรายเป็นตัวอย่าง</p> <p>E คือ New and Effective Outlook หมายถึง ทักษะคิดใหม่ที่มีเหตุผลและส่งผลให้พฤติกรรมและอารมณ์โดยนำข้อมูลที่สมาชิกได้ร่วมกันอภิปรายเป็นตัวอย่าง</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการ
<p>ครั้งที่ 3</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน (2)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพ การปฏิบัติงานของตนเองตามลักษณะ</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p> <p>เทคนิคบทบาทสมมติ</p>	<p>F คือ Feeling หมายถึง ความรู้สึกใหม่ที่เกิดขึ้น</p> <p>7. จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกลองเปลี่ยนหรือโต้แย้งกับความเชื่อที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ (A) สังเกตปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ (A) จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล เขียนออกมาในรูปแบบของ ABCDEF Model</p> <p>ขั้นสรุป</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการปรึกษากลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงการบ้านที่ให้สมาชิกสังเกตตนเองว่าหลังจากการเข้าร่วมกลุ่มแล้ว สมาชิก มีความรู้สึกอะไรเกิดขึ้นบ้าง และมีสิ่งไหนอยากให้อยู่</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานเพื่อสร้างให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นในศักยภาพ การปฏิบัติงานของตนเอง</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>งานโดยสร้างให้มีความหวังและความมุ่งมั่นในการสร้างศักยภาพ</p>		<p>ขั้นตอนการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยใช้เทคนิคการโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผลเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอน ABC ในครั้งที่แล้ว โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>1.1 ให้สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นความคิดความเชื่อที่สมเหตุสมผล โดยการแจกเอกสารใบความรู้ประกอบ สำหรับความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล</p> <p>1.2 ให้สมาชิกร่วมกันโต้แย้งความคิดความเชื่อไม่สมเหตุสมผลเป็น DEF โดยใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อให้สมาชิกสามารถสร้างความคิดที่เหมาะสม (E) และความรู้สึกใหม่ที่เหมาะสม (F)</p> <p>2. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดถึงวิธีการโต้แย้งความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลโดยใช้เทคนิคบทบาทสมมติ ดังนี้</p> <p>2.1 ผู้วิจัยกำหนดให้ว่า ครูคนหนึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด่วนที่ต้องเสร็จภายใน 2 ชั่วโมง ขณะทำงานเอกสารในชั้นเรียนที่ต้องส่งภายในวันเดียวกัน ทำให้คุณครูเกิดความรู้สึกปวดศีรษะ ภาระนกระวาย ไม่มีสมาธิในการทำงาน และคิดว่างานเสร็จไม่ทัน จะกลายเป็นคนไม่มีความสามารถ โดยบทบาทสมมติของสมาชิกก็จะเป็นการทำงานที่ประกอบไป</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>ด้วยความรู้สึกวิตกกังวลด้วยความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล และโต้ตอบความคิดที่ไม่มีเหตุผลว่า งานจะเสร็จทันเวลา และการที่ทำงานไม่ทันก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคนที่ไม่มีความสามารถ</p> <p>3. ผู้วิจัยอภิปรายร่วมกับสมาชิกถึงวิธีการจัดการความคิดที่ไม่มีเหตุผล โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เพื่อให้สมาชิกเข้าใจหรือบอกได้ชัดเจนว่าเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นแล้วมีความคิดหรือเหตุผลอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น และทำให้อารมณ์และแสดงออกอย่างไร โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>3.1 ผู้วิจัยตั้งคำถาม “ที่สมาชิกคิดว่าถ้าทำงานเสร็จไม่ทันจะเป็นคนไม่มีความสามารถ มีเหตุการณ์ใดที่ทำให้สมาชิกคิดเช่นนั้น”</p> <p>3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นทีละคน และผู้วิจัยให้ตัวแทนสมาชิกสรุปความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมด</p> <p>ขั้นสรุป</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>2. ผู้วิจัยให้การบ้านโดยให้สมาชิกไปฝึกแยกแยะความคิดอารมณ์ และหาหลักฐานมาคัดค้านกับความคิดไม่เหมาะสมในสถานการณ์ที่สมาชิกกังวลหรือคิดบ่อยๆ</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 4</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (1)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยชี้ให้เห็นความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล คือ งานที่ทำไม่มีความก้าวหน้านั้นเป็นเพียงความเข้าใจผิดเท่านั้น</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การจัดการกับความอาย</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p>	<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงการบ้านที่ให้สมาชิกแยกแยะความคิด อารมณ์ และหาหลักฐานมาคัดค้านกับความคิดไม่เหมาะสม ในสถานการณ์ที่สมาชิกกังวลหรือคิดบ่อย ๆ</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มได้สำรวจความเครียดและสาเหตุของความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยให้ผู้พร้อมนำเสนอให้สมาชิกในกลุ่มฟัง โดยใช้เทคนิคการจัดการกับความอาย</p> <p>1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มนั่งเป็นวงกลมแล้ว ให้สมาชิกที่พร้อมก่อนนำเสนอจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของตนเอง นำเสนอที่ละคนจนครบ</p> <p>1.2 ผู้วิจัยร่วมกับสมาชิกสรุปความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลในจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคน</p> <p>2. ผู้วิจัยกล่าวถึงการรับรู้ถึงความเครียดและความเชื่อที่มีต่อความเครียดนั้น และอธิบายในสมาชิกในกลุ่มเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ความคิดความเชื่อที่มีต่อสาเหตุความเครียดทำให้เกิดความรู้สึกเครียดตามมา</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการ
		<p>3. ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลให้สมาชิกสำรวจความเชื่อของตนเองว่ามีส่วนคล้ายหรือตรงกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลหรือไม่โดยใช้เทคนิคการสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล</p> <p>4. จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกทำกิจกรรม “ต้นไม้ของฉัน” ดังนี้</p> <p>4.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกได้สำรวจตัวเองถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและสิ่งที่ตนเองคิดว่าจะทำให้เป็นอุปสรรคเขียนในกระดาษใบงานที่ผู้วิจัยเตรียมมาให้</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกได้เล่าเรื่องราวในสิ่งที่ตนเองเขียนเพื่อแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม</p> <p>5. ผู้วิจัยสรุปถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการและปัญหาอุปสรรคที่สมาชิกเขียน โดยอธิบายให้เห็นถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นเพียงความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล ที่ทำให้เกิดความเครียด</p> <p>6. ผู้วิจัยให้การบ้านสมาชิกหาหลักฐานมาคัดค้านกับความคิดไม่เหมาะสม ในสถานการณ์ที่สมาชิกกังวลหรือคิดบ่อยๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผลโดยให้กลับมานำเสนอในครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นสรุป</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวัน</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 5</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (2)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยชี้ให้เห็นความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล คือ งานที่ทำไม่มีความก้าวหน้านั้นเป็นเพียงความเข้าใจผิดเท่านั้น</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การใช้จินตนาการ การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p>	<p>2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการศึกษาในกลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงการบ้านที่ให้สมาชิกหาหลักฐานมาคัดค้านกับความคิดไม่เหมาะสม ในสถานการณ์ที่สมาชิกกังวลหรือคิดบ่อย ๆ โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มได้สำรวจความเครียดและสาเหตุของความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน ดังนี้</p> <p>1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มนั่งเป็นวงกลมแล้วแจกกระดาษให้คนละ 1 แผ่น ให้สมาชิกเขียนความต้องการในอนาคตของตนเองโดยใช้เทคนิคการใช้จินตนาการ</p> <p>1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกรวบรวมความต้องการที่ตนเองเขียนและบอกถึงความกังวลที่เกิดขึ้นกับอนาคตที่เขียนไว้โดยให้สมาชิกคนที่พร้อมก่อนเป็นคนเริ่มให้นำเสนอเวียนจนครบทุกคน</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>2. ผู้วิจัยกล่าวถึงการรับรู้ถึงความเครียดและความเชื่อที่มีต่อความเครียดนั้น และอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างความคิดความเชื่อที่มีต่อสาเหตุความเครียดทำให้เกิด</p> <p>3. ผู้วิจัยเปิดคลิปวิดีโอ ให้สมาชิกในกลุ่มดู จากนั้นให้สมาชิกเขียนความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ดู (โดยเนื้อหาในคลิปนั้นจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน) หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนะนำและอธิบายให้สมาชิกรู้จัก “การมีศักยภาพในตนเอง” การปรับตัวและการเผชิญปัญหา การจัดการ การเรียนรู้จากประสบการณ์อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก เป็นการรับรู้และประเมินโดยกระบวนการทางปัญญา ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นว่าเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเองทั้งจากภายในและภายนอกชีวิตของเราสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล <p>4. ผู้วิจัยนำอภิปรายความรู้สึกของสมาชิกในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล ให้สมาชิกฝึกสังเกตความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 6</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (3)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นและสร้างกำลังใจให้ตนเองในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การกำหนดขอบเขตของความคิดที่ชัดเจน การแสดงให้เห็นว่ามีทางเลือกและการกระทำที่เลือกได้</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การจัดการกับความอาย เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน การใช้การเสริมทางสังคม</p>	<p>ขั้นสรุป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการปรึกษากลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป <p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มทบทวนกิจกรรมครั้งที่แล้ว 2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความกระตือรือร้นในการทำงานสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นและสร้างกำลังใจให้ตนเอง <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกบอกความสามารถในการทำงานของตนเอง โดยใช้เทคนิคการจัดการกับความอาย โดยดำเนินการดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกยืนเป็นวงกลม จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกก้าวเดินหน้าออกมายืนกลางกลุ่มแล้วบอก ความสามารถในการทำงานของตนเอง 1 อย่าง จากนั้นให้สมาชิกในกลุ่มที่มีความสามารถเหมือนกับสมาชิกคนแรกก้าวออกมาเหมือนกัน

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>เสร็จแล้วถอยหลังกลับไปปฏิบัติจนครบทุกคน</p> <p>2. ผู้วิจัยแจกกระดาษให้สมาชิกคนละ 1 แผ่นให้สมาชิกเขียนความสามารถของตนเอง คนละ 5 ข้อ</p> <p>3. ผู้วิจัยอภิปรายร่วมกับสมาชิกในกลุ่มโดยใช้เทคนิคการแสดงให้เห็นว่ามีทางเลือกและการกระทำที่เลือกได้ โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>“ฉันมี.....” (I have) เป็นแหล่งสนับสนุนจากภายนอกที่ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน เช่น ฉันมีคนที่สามารถไว้วางใจ / เชื่อใจได้พร้อมที่จะให้การสนับสนุนแก่ฉันไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น</p> <p>“ฉันเป็น.....” (I am) เป็นความเชื่อมั่นในตัวบุคคล เช่น ฉันเป็นคนที่ยึดมั่น ฉันสามารถผลิตสื่อได้ ฉันพร้อมยอมรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น</p> <p>“ฉันสามารถ.....” (I can) เป็นทักษะในการจัดการกับปัญหา เช่น ฉันสามารถหาทางออกหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดการปัญหา</p> <p>3.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกอภิปรายร่วมกันถึงการมองตนเองในด้านดี โดยใช้เทคนิคการใช้การเสริมแรงทางสังคม สามารถใช้ความสามารถพัฒนาหรือส่งเสริมศักยภาพเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและสร้างกำลังใจให้ตนเอง</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>4. ผู้วิจัยเปิดคลิปวิดีโอ “คำว่าโอกาสนั้นไม่ได้มีบ่อย ๆ” ให้สมาชิกในกลุ่มดู จากนั้นให้สมาชิกเขียนความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ดู (โดยเนื้อหาในคลิปนั้นจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน) หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนะนำและอธิบายให้สมาชิกรู้จัก “การมีศักยภาพในตนเอง” การปรับตัวและการเผชิญปัญหา การจัดการ การเรียนรู้จากประสบการณ์อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก เป็นการรับรู้และประเมินโดยกระบวนการทำปัญญาด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นว่าเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเองทั้งจากภายในและภายนอกชีวิตของเราสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล <p>ขั้นสรุป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการศึกษา กลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 7</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพ (1)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อลดความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพ โดยชี้ให้เห็นความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การกำหนดขอบเขตของความคิดที่ชัดเจน การแสดงให้เห็นว่ามีทางเลือกและการกระทำที่เลือกได้</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน การใช้การเสริมทางสังคม</p>	<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มทบทวนกิจกรรมครั้งที่แล้ว 2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพเพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อว่ามีสัมพันธภาพของตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยแจกใบงานสังคมมิติให้สมาชิกตอบคำถามตามที่ใบงานกำหนด 2. ผู้วิจัยให้สมาชิกนำใบงานสังคมมิติขึ้นมานำเสนอ โดยให้พูดคุยถึงความรู้สึกที่มีต่อบุคคลในคำตอบของใบงานทีละคน 2. ผู้วิจัยให้สมาชิกยกตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในใบงานที่สร้างความรู้สึกในด้านลบ โดยผู้วิจัยให้สมาชิกแสดงบทบาทสมมติของบุคคลที่สมาชิกเลือก และร่วมกันอภิปรายวิเคราะห์และสรุปถึงลักษณะและพฤติกรรมที่เป็นปัญหา 3. ผู้วิจัยกล่าวถึงการรับรู้ถึงลักษณะและพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดและความเชื่อที่มีต่อความเครียดนั้น และอธิบายในสมาชิก ในกลุ่มเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ความคิดความเชื่อที่มีต่อสาเหตุความเครียดทำให้เกิดความรู้สึกเครียดตามมา 4. ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลให้สมาชิก

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>สำรวจความเชื่อของตนเองว่ามีส่วนคล้ายหรือตรงกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล</p> <p>5. จากนั้นผู้วิจัยอธิบายความหมายของ ABC ให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจดังนี้</p> <p>A คือ Activating หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ใช่ตัวการที่ทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึก (C)</p> <p>B คือ Belief หมายถึง ความเชื่อของเรที่มีต่อเหตุการณ์ (A)</p> <p>C คือ Emotional and Behavioral Consequence หมายถึง อารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึกและความเชื่อจากเหตุการณ์ (A) และความคิดความเชื่อ (B) ของเราโดยผู้วิจัยสรุปให้สมาชิกเกิดความเข้าใจว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นไม่ได้เป็นตัวการที่ทำให้สมาชิกเกิดความเครียด แต่ความเชื่อจากความคิดของเราต่างหากที่ทำให้เราเครียด โดยใช้เทคนิคการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล</p> <p>6. หลังจากการบันทึก ABC ครบแล้ว ผู้วิจัยอธิบายความหมายของ DEF ให้สมาชิกเข้าใจ ดังนี้</p> <p>D คือ Disputing Disturbance – Producing Beliefs หมายถึง การโต้แย้งความเชื่อที่ส่งผลลบจนจิตใจ</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>E คือ New and Effective Outlook หมายถึงทัศนคติใหม่ที่มีเหตุผลและส่งผลให้พฤติกรรมและอารมณ์เปลี่ยนไป</p> <p>F คือ Feeling หมายถึงความรู้สึกใหม่ที่เกิดขึ้น</p> <p>7. จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกลองเปลี่ยนหรือโต้แย้งกับความเชื่อที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ (A) สังเกตปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ (A) จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล เขียนออกมาในรูปแบบของ ABCDEF Model</p> <p>8. ผู้วิจัยให้การบ้าน โดยให้สมาชิกสังเกตตนเองว่าหลังจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้จนถึงในครั้งต่อไป ตนเองรู้สึกอย่างไร มีความรู้สึกอะไรเกิดขึ้นบ้าง และมีสิ่งไหนอยากให้คงอยู่ โดยให้กลับมานำเสนอในครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นสรุป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการศึกษาในกลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 8</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพ (2)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีให้เกิดแก่ตนเอง</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การใช้จินตนาการ การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p>	<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงความเครียดที่เกิดจากสัมพันธ์ภาพ ว่าหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนมีความรู้สึกอย่างไรและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างในปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพเพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อว่ามีสัมพันธ์ภาพของตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</p> <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกจับคู่และสลับกันนำเสนอถึงพฤติกรรมของตนที่เชื่อว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน โดยให้ผลัดกันพูดและผลัดกันฟังโดยเทคนิคการใช้จินตนาการ และให้สังเกตสีหน้าท่าทางและพฤติกรรมการแสดงออกและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>2. ผู้วิจัยและสมาชิกร่วมกันสรุปพฤติกรรมที่เป็นปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุอะไร มีวิธีการจัดการใด โดยใช้เทคนิคบทบาทสมมติ โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>2.1 ผู้วิจัยกำหนดให้ ครูคนหนึ่งไม่ยอมเข้าไปนำเสนองาน เพราะเชื่อว่าเอาไปเสนอหัวหน้างานก็จะโดนตำหนิตลอดเวลาเพราะไม่เป็นที่รักของหัวหน้า โดยบทบาท</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>สมมติของสมาชิกก็จะเป็นการนำเสนองาน ที่ประกอบไปด้วย ความรู้สึกวิตกกังวลด้วยความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลว่างานจะโดนตำหนิ และตอบโต้ความคิดที่ไม่มีเหตุผลว่างานจะไม่โดนตำหนิ และงานที่โดนตำหนิก็ได้หมายความว่าไม่เป็นที่รักของหัวหน้า</p> <p>3. ผู้วิจัยอภิปรายร่วมกับสมาชิกถึงวิธีการจัดความคิดที่ไม่มีเหตุผล โดยการใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เพื่อให้สมาชิกเข้าใจหรือบอกได้ชัดเจนว่าเหตุการณ์ใดเกิดขึ้น แล้วมีความคิดหรือเหตุผลอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น และทำให้อารมณ์และแสดงออกอย่างไร โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>3.1 ผู้วิจัยตั้งคำถาม “ที่สมาชิกคิดว่าการเสนองานแล้วโดนตำหนิเกิดจากการที่ไม่เป็นที่รักของหัวหน้า มีเหตุการณ์ใดที่ทำให้สมาชิกคิดเช่นนั้น”</p> <p>3.2 ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นที่ละคน และผู้วิจัยให้ตัวแทนสมาชิกสรุปความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมด</p> <p>ขั้นสรุป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 2. ผู้วิจัยให้การบ้านโดยให้สมาชิกไปฝึกแยกแยะความคิดอารมณ์ และหาหลักฐานมาคัดค้านกับความคิดไม่เหมาะสม ในสถานการณ์ที่สมาชิกกังวลหรือคิดบ่อยๆ

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 9</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพ (3)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีให้เกิดแก่ตนเองในการทำงานด้านสัมพันธภาพ</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การใช้จินตนาการ การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p>	<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพ ว่าหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนมีความรู้สึกอย่างไรและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างในปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพเพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อว่ามีสัมพันธภาพของตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยใช้เทคนิคการให้กำลังใจ</p> <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยเปิดคลิปวิดีโอ “W.O.R.K. Personalityการทำงานเป็นทีม” ให้สมาชิกในกลุ่มดู จากนั้นให้สมาชิกเขียนความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ดู หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการดังนี้</p> <p>- แนะนำและอธิบายให้สมาชิกรู้จัก “การมีมนุษยสัมพันธ์” การปรับตัวและการเผชิญปัญหา การจัดการการเรียนรู้จากประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก เป็น การรับรู้และประเมินโดยกระบวนการทางปัญญาด้วยความรู้สึก เชื่อมันว่าเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเองทั้งจากภายในและภายนอกชีวิตของเราสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>2. ผู้วิจัยนำอภิปรายความรู้สึกของสมาชิกในประเด็นต่าง ๆ ให้สมาชิกฝึกสังเกตความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองเมื่อเจอสิ่งกระตุ้น ความคงอยู่และการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ การแสดงออกทางอารมณ์โดยการจินตนาการว่า</p> <p>“ฉันมี.....” (I have) เป็นแหล่งสนับสนุนจากภายนอกที่ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในสัมพันธภาพภายในสถานที่ทำงาน เช่น ฉันมีคนที่สามารถไว้วางใจ / เชื่อใจได้พร้อมที่จะรับฟังเวลาฉันมีปัญหา / หัวหน้างานที่คอยแนะนำ</p> <p>“ฉันเป็น.....” (I am) เป็นความเชื่อมั่นในตัวบุคคล เช่น ฉันเป็นคนที่คุณให้การยอมรับ ฉันเป็นคนที่ได้รับควมไว้วางใจจากหัวหน้างาน</p> <p>“ฉันสามารถ.....” (I can) เป็นทักษะในการจัดการกับปัญหาและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น ฉันสามารถหาทางออกหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดการปัญหา</p> <p>ขั้นสรุป</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป</p> <p>2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับบริการปรึกษากลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 10</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร (1)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อลดความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร โดยชี้ให้เห็นถึงความคิดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบหาความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การใช้จินตนาการ การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p>	<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพ ว่าหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนมีความรู้สึกอย่างไรและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างในปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อว่าโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กรไม่ได้เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด</p> <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกทำกิจกรรม “บทบาทของตน...คนในองค์กร โดยดำเนินการดังนี้</p> <p>1.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกในกลุ่มเล่าถึงบทบาทของตนเองที่มีในองค์กร นำเสนอในกลุ่ม หลังจากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกดูคลิปวิดีโอ “นิทานมดน้อย ใครจะโดนไล่ออก” แล้วให้สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์</p> <p>1.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกสำรวจความรู้สึกที่มีต่อบทบาทของตนเองที่มีในองค์กร หากสมาชิกคนใดมีความรู้สึกเหมือนกันให้ก้าวออกมา สมาชิกคนต่อไปบอกความรู้สึกต่อ ทำจนครบทุกคน</p> <p>2. ผู้วิจัยและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายถึงโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กรที่ละคน</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
		<p>3. ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลให้สมาชิกสำรวจความเชื่อของตนเองว่ามีส่วนคล้ายหรือตรงกับความเชื่อที่ไร้เหตุผลหรือไม่โดยใช้กระบวนการ ABCDE</p> <p>4. ผู้วิจัยสรุปให้สมาชิกเกิดความเข้าใจว่า โครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร นั้นไม่ได้เป็นตัวการที่ทำให้สมาชิกเกิดความเครียด แต่ความเชื่อจากความคิดของเราต่างหากที่ทำให้เราเครียด โดยใช้เทคนิคการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล</p> <p>5. จากนั้นผู้วิจัยให้สมาชิกลองเปลี่ยนหรือโต้แย้งกับความเชื่อที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ (A) สังเกตปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ (A) จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล เขียนออกมาในรูปแบบของ ABCDEF Model</p> <p>6. ผู้วิจัยให้การบ้าน โดยให้สมาชิกสังเกตตนเองว่าหลังจากการเข้าร่วมกลุ่มครั้งนี้จนถึงในครั้งต่อไปตนเองรู้สึกอย่างไร มีความรู้สึกอะไรเกิดขึ้นบ้าง และมีสิ่งไหนอยากให้อยู่ โดยให้กลับมานำเสนอในครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นสรุป</p> <p>1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่มและสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป</p>

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 11</p> <p>เรื่อง การลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร (2)</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อมั่น โดยสร้างให้เกิดความศรัทธา สร้างความสุขให้เกิดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร</p>	<p>1. เทคนิคที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>เทคนิคทางปัญญา การให้กำลังใจ การโต้แย้งกับความคิดที่ไม่มีเหตุผล การสืบทอดความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล การชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลกับความคิดที่มีเหตุผล การตั้งคำถาม</p> <p>เทคนิคทางอารมณ์ การใช้จินตนาการ การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>เทคนิคทางพฤติกรรม การให้การบ้าน</p>	<p>2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการศึกษา กลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป</p> <p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษากลุ่ม</p> <p>1. ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับสมาชิกและทบทวนถึงความเครียดที่เกิดจากโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร ว่าหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนมีความรู้สึกอย่างไรและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการลดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กฯ มีความเชื่อว่าโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กรไม่ได้เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด</p> <p>ขั้นดำเนินการให้การปรึกษา</p> <p>1. ผู้วิจัยเปิดคลิปวิดีโอ Because we are “TEAM” ให้สมาชิกในกลุ่มดู จากนั้นให้สมาชิกเขียนความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ดู หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนะนำและอธิบายให้สมาชิกรู้จัก “การมีบทบาทในองค์กร” การปรับตัวและการเผชิญปัญหา การเผชิญปัญหา การจัดการ การเรียนรู้จากประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวก เป็นการรับรู้และประเมิน

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการ
		<p>โดยกระบวนการทางปัญญาด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นว่า เหตุการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเองทั้งจากภายใน และภายนอกชีวิตของเราสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล โดยใช้เทคนิคการโต้แย้งความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล</p> <p>องค์ประกอบที่สำคัญ มี 3 องค์ประกอบ คือ</p> <p>“ฉันมี.....” (I have) เป็นแหล่งสนับสนุนจากภายในองค์ที่คอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือกัน / บรรยากาศในการทำงานที่ดี</p> <p>“ฉันเป็น.....” (I am) เป็นความเชื่อมั่นในตัวบุคคล เช่น ฉันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร</p> <p>“ฉันสามารถ.....” (I can) เป็นทักษะในการจัดการกับปัญหา เช่น ฉันสามารถหาทางออกหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดการปัญหา</p> <p>ขั้นสรุป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้สมาชิกร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเข้ากลุ่ม และสิ่งที่คาดว่าจะนำไปใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันต่อไป 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเข้ารับการศึกษา กลุ่มในครั้งต่อไป พร้อมทั้งกล่าวขอบคุณและนัดหมายการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป

เรื่อง / วัตถุประสงค์	เทคนิค / ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	วิธีดำเนินการกิจกรรม
<p>ครั้งที่ 12</p> <p>เรื่อง การยุติการให้การปรึกษา</p> <p>ระยะเวลา 1.30 ชั่วโมง</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็ก ได้ประเมินและอภิปรายถึงประโยชน์ที่ได้รับจากกลุ่ม 2. เพื่อให้ครูศูนย์เด็กเล็กให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข 3. เพื่อสรุปผลการเข้าร่วมการปรึกษากลุ่ม 		<p>ขั้นเริ่มต้นการให้การปรึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยและสมาชิกพูดคุยถึงความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับผลของการเข้ารับการบำบัดทางความคิดเพื่อลดความเครียดในการทำงานว่าสมาชิกประสบความสำเร็จ หรือมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และเกิดการปรับเปลี่ยนอะไร อย่างไรบ้าง <p>ขั้นสรุป</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้วิจัยให้ครูศูนย์เด็กเล็กทำแบบวัดความเครียดเก็บคะแนนหลังการทดลองเพื่อเป็นการเปรียบเทียบคะแนนความเครียดภายหลังการเข้ารับการปรึกษากลุ่ม 2. ผู้วิจัยและครูศูนย์เด็กเล็กร่วมกันอภิปรายถึงความคิด ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งที่ได้จากการให้การปรึกษากลุ่ม และแนวทางที่ตนนำไปปฏิบัติ รวมทั้งความพึงพอใจของครูศูนย์เด็กเล็กที่มีต่อรูปแบบการให้การปรึกษากลุ่มในการลดความเครียดในการทำงาน 3. ผู้วิจัยกล่าวสรุปการติดตามผลการให้การปรึกษากลุ่มในการลดความเครียดในการทำงาน กล่าวให้กำลังใจ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดให้การปรึกษากลุ่มเพื่อลดความเครียดในการทำงาน

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ioc) ของแบบวัดความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ค่า ioc	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านลักษณะงาน					
1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	
3	0	1	1	0.66	นำไปปรับปรุง
4	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ					
1	1	1	1	1	
2	1	0	1	0.66	นำไปปรับปรุง
3	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	
9	1	0	1	0.66	นำไปปรับปรุง
10	1	1	1	1	

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ค่า IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	
ด้านโครงสร้างนโยบายบรรยากาศขององค์กร					
1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	
6	1	0	1	0.66	นำไปปรับปรุง
7	1	1	1	1	
8	1	0	1	0.66	นำไปปรับปรุง
9	0	1	1	0.66	นำไปปรับปรุง
10	1	1	1	1	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่ม

ครั้งที่		ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ค่า IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
2	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
3	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
4	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
5	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
6	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	0	1	1	0.66	นำไปปรับปรุง
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
7	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
8	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	0	1	1	0.66	นำไปปรับปรุง
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
9	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	

ครั้งที่		ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ค่า IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
10	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
11	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	
12	วัตถุประสงค์	1	1	1	1	
	วิธีดำเนินการ	1	1	1	1	
	เทคนิคที่ใช้	1	1	1	1	

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กก่อนการทดลอง
ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านมีความกังวลจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป	4.38	0.48	มากที่สุด
2	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อรู้ว่าอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.50	0.50	มากที่สุด
3	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นในขณะที่กำลังสอน ท่านจะเสียงดังโวยวายกับเพื่อนหรือเด็กนักเรียนในห้อง	4.13	0.78	มาก
4	ท่านมีอาการเหงื่อออก ใจสั่น เมื่อถูกติดตามงานที่ท่านยังทำไม่เสร็จ	3.75	0.83	มาก
5	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำงานด้วยวิธีการที่กำหนดมาให้ ทั้งที่มีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้	4.00	0.71	มาก
6	ท่านรู้สึกปวดศีรษะเมื่องานที่รับผิดชอบไปไม่ถึงเป้าหมาย	3.88	0.60	มาก
7	ท่านมักจะเสียงดังโวยวายกับเพื่อนร่วมงานเมื่อถูกให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด	3.75	1.09	มาก
8	ท่านจะทำเสียงดังกระแทกสิ่งของเมื่อต้องไปสอนแทนห้องเพื่อนป่วยหรือลาหยุด	3.63	1.11	มาก
9	ท่านจะรู้สึกปวดท้องเมื่อถูกเรียกให้ไปรับงานด่วนกระทันหันในระหว่าง	3.88	0.60	มาก
10	ปฏิบัติการสอนภายในห้องเรียนในเวลาตื่นนอนทุกเช้าท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากลุกจากที่นอน	3.88	0.48	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กก่อนการทดลอง
ในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงาน ของตัวเองไว้สูงเกินไป	4.38	0.86	มากที่สุด
2	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการ ปฏิบัติเป็นอย่างดี แต่ท่านก็ไม่แน่ใจว่ามี ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	3.88	1.05	มาก
3	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อใกล้ถึงเวลา ประเมินผลงาน	3.88	1.05	มาก
4	ท่านจะแสดงความไม่พอใจกับเพื่อน ร่วมงานเมื่อพบว่าท่านมีรายชื่อถูกส่งไป อบรม	3.00	1.00	ปานกลาง
5	ท่านจะแสดงความไม่พอใจกับเพื่อน ร่วมงานเมื่อพบว่าท่านไม่มีรายชื่อถูกส่งไป อบรม	3.50	1.12	มาก
6	ท่านรู้สึกว่าการประชุมในหน่วยงานของ ท่านเป็นเรื่องหน้าเบื่อหน่าย	3.38	0.70	ปานกลาง
7	ในระหว่างการประชุมเมื่อท่านถูกเรียกให้ แสดงความคิดเห็น ท่านจะรู้สึกปวดท้อง	3.50	0.87	มาก
8	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่สามารถพัฒนาไป ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.36	0.70	มาก
9	เมื่อใดที่พูดถึงเรื่องการสมัครสอบท่าน มักจะปวดศีรษะ	3.50	1.00	มาก
10	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อพบคนที่ได้รับ มอบหมายงานมากกว่าจะได้รับการ ประเมินผลงานดีกว่า	4.25	0.83	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กก่อนการทดลอง ในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านรู้สึกปวดศีรษะที่รู้ว่ามีการแข่งขันกัน ในหมู่เพื่อนร่วมงานตลอดเวลา	3.75	0.66	มาก
2	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเนื่องจากเพื่อน ร่วมงานเกิดความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่ง พวกกันเอง	3.50	0.87	มาก
3	ท่านมักจะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานทุก ครั้งที่พูดเรื่องงาน	3.88	0.93	มาก
4	ท่านรู้สึกรำคาญใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของศูนย์ เด็กเล็กและทางราชการ	3.63	0.99	มาก
5	ท่านกลัวว่าจะถูกผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ท่านไม่มีความสามารถหรือผิดหวังในตัว ท่าน	3.88	0.93	มาก
6	ท่านแสดงความไม่พอใจโดยการไป ระบายกับเพื่อน เมื่อทราบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยไม่ พิจารณาตามความสามารถของท่าน	4.13	0.93	มาก
7	ท่านจะรู้สึกปวดท้องเมื่อได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติเป็นทีม	3.25	0.83	ปานกลาง
8	ท่านตำหนิเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน หน้าที่	3.75	1.20	มาก
9	ท่านมักจะตอบโต้กลับทันทีเมื่อได้ยินว่า เพื่อนร่วมงานพูดถึงท่านในแง่ไม่ดี	3.25	1.09	ปานกลาง
10	ท่านจะมีอาการเหงื่อออก มือสั่น ใจสั่น เมื่อผู้บังคับบัญชาเรียกพบ	3.75	0.83	มาก

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กก่อนการทดลอง
ในด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านโครงสร้างนโยบาย บรรยากาศขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านมีความเบื่อหน่ายกับสภาพ แวดล้อมภายในศูนย์เด็กเล็ก	3.00	0.50	ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกถึงความไม่เป็นมิตรทุกครั้งที่เข้า มาภายในศูนย์เด็กเล็ก	3.50	0.71	มาก
3	ท่านหงุดหงิดเมื่อตอนเข้ามาถึงที่ทำงาน แล้วพบว่ามิมลภาวะไม่เหมาะสม เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่น ละออง	3.25	0.66	ปานกลาง
4	ท่านไม่เห็นด้วยกับความไม่ชัดเจนใน โครงสร้างของศูนย์เด็กเล็ก	3.88	0.70	ปานกลาง
5	ท่านไม่ยอมรับในระเบียบปฏิบัติท่านจะ โวยวายกับเพื่อนร่วมงาน	3.75	1.20	มาก
6	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านรู้สึก ไม่พอใจ ท่านจะเข้าพบผู้บริหารระดับสูง ขึ้นไป	3.63	1.11	มาก
7	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อพบว่าการนำ เสนองานต้องผ่านหลายขั้นตอน	3.88	0.60	มาก
8	ท่านรู้สึกปวดศีรษะเมื่อได้รับคำสั่งให้ ปฏิบัติงานจากหลายช่องทาง	3.75	0.66	มาก
9	ทุกครั้งที่มีการรวมตัวเพื่อปฏิบัติ งานนอกเหนือหน้าที่ ท่านมาปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกไม่พอใจ	3.13	0.93	ปานกลาง
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อรู้สึกว่าไม่ได้รับ ความเป็นธรรมในการจัดสรรงานให้ ปฏิบัตินอกเวลา	3.88	1.05	มาก

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กหลังการทดลอง
ในด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านมีความกังวลจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป	2.63	0.48	ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อรู้ว่าอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.00	0.50	น้อย
3	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นในขณะที่กำลังสอน ท่านจะเสียงดังโวยวายกับเพื่อนหรือเด็กนักเรียนในห้อง	1.50	0.74	น้อยที่สุด
4	ท่านมีอาการเหงื่อออก ใจสั่น เมื่อถูกติดตามงานที่ท่านยังทำไม่เสร็จ	2.38	0.70	น้อย
5	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำงานด้วยวิธีการที่กำหนดมาให้ ทั้งที่มีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้	2.25	0.66	น้อย
6	ท่านรู้สึกปวดศีรษะเมื่องานที่รับผิดชอบไปไม่ถึงเป้าหมาย	2.13	0.60	น้อย
7	ท่านมักจะเสียงดังโวยวายกับเพื่อนร่วมงานเมื่อถูกให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด	1.25	0.66	น้อยที่สุด
8	ท่านจะทำเสียงดังกระแทกสิ่งของเมื่อต้องไปสอนแทนห้องเพื่อนป่วยหรือลาหยุด	1.25	0.43	น้อยที่สุด
9	ท่านจะรู้สึกปวดท้องเมื่อถูกเรียกให้ไปรับงานด่วนกระทันหันในระหว่างปฏิบัติการสอนภายในห้องเรียน	2.00	0.71	น้อย
10	ในเวลาตื่นนอนทุกเช้าท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากลุกจากที่นอน	1.88	0.60	น้อย

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กหลังการทดลอง
ในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการ ทำงานของตัวเองไว้สูงเกินไป	1.75	0.66	น้อยที่สุด
2	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการ ปฏิบัติเป็นอย่างดี แต่ท่านก็ไม่แน่ใจว่ามี ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	1.50	0.50	น้อยที่สุด
3	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อใกล้ถึงเวลา ประเมินผลงาน	1.63	0.70	น้อยที่สุด
4	ท่านจะแสดงความไม่พอใจกับเพื่อน ร่วมงานเมื่อพบว่าท่านมีรายชื่อถูก ส่งไปอบรม	1.50	0.71	น้อยที่สุด
5	ท่านจะแสดงความไม่พอใจกับเพื่อน ร่วมงานเมื่อพบว่าท่านไม่มีรายชื่อถูก ส่งไปอบรม	1.88	0.78	น้อย
6	ท่านรู้สึกว่าการประชุมในหน่วยงานของ ท่านเป็นเรื่องหน้าเบื่อหน่าย	2.00	0.87	น้อย
7	ในระหว่างการประชุมเมื่อท่านถูกเรียก ให้แสดงความคิดเห็น ท่านจะรู้สึกปวด ท้อง	1.50	0.50	น้อยที่สุด
8	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่สามารถพัฒนา ไปตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	1.75	0.66	น้อยที่สุด
9	เมื่อใดที่พูดถึงเรื่องการสมัครสอบท่าน มักจะปวดศีรษะ	1.13	0.33	น้อยที่สุด
10	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อพบคนที่ได้รับ มอบหมายงานมากกว่าจะได้รับการ ประเมินผลงานดีกว่า	2.13	0.78	น้อย

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กหลังการทดลอง
ในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านรู้สึกปวดศีรษะที่รู้ว่ามีการแข่งขันกัน ในเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา	2.50	0.87	น้อย
2	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเนื่องจากเพื่อน ร่วมงานเกิดความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่ง พวกกันเอง	2.13	0.78	น้อย
3	ท่านมักจะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานทุก ครั้งที่พูดเรื่องงาน	1.75	0.97	น้อยที่สุด
4	ท่านรู้สึกรำคาญใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของศูนย์ เด็กเล็กและทางราชการ	1.75	0.83	น้อยที่สุด
5	ท่านกลัวว่าจะถูกผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ท่านไม่มีความสามารถหรือผิดหวังในตัว ท่าน	1.75	0.83	น้อยที่สุด
6	ท่านแสดงความไม่พอใจโดยการไป ระบายกับเพื่อนเมื่อทราบว่าผู้บังคับ บัญชามอบหมายงานโดยไม่พิจารณาตาม ความสามารถของท่าน	1.88	0.60	น้อย
7	ท่านจะรู้สึกปวดท้องเมื่อได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติเป็นทีม	1.88	0.78	น้อย
8	ท่านตำหนิเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน หน้าที่	2.00	0.87	น้อย
9	ท่านมักจะตอบโต้กลับทันทีเมื่อได้ยินว่า เพื่อนร่วมงานพูดถึงท่านในแง่ไม่ดี	1.75	0.83	น้อยที่สุด
10	ท่านจะมีอาการเหงื่อออก มือสั่น ใจสั่น เมื่อผู้บังคับบัญชาเรียกพบ	2.38	0.70	น้อย

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็กหลังการทดลอง
ในด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 8)

ข้อที่	รายการด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความเครียดในการทำงาน
1	ท่านมีความเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อม ภายในศูนย์เด็กเล็ก	1.00	0.00	น้อยที่สุด
2	ท่านรู้สึกถึงความไม่เป็นมิตรทุกครั้งที่เข้า มาภายในศูนย์เด็กเล็ก	1.38	0.48	น้อยที่สุด
3	ท่านหงุดหงิดเมื่อตอนเข้ามาถึงที่ทำงาน แล้วพบว่ามิมลภาวะไม่เหมาะสม เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่น ละออง	1.25	0.43	น้อยที่สุด
4	ท่านไม่เห็นด้วยกับความไม่ชัดเจนใน โครงสร้างของศูนย์เด็กเล็ก	1.75	0.43	น้อย
5	ท่านไม่ยอมรับในระเบียบปฏิบัติท่านจะ ไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน	2.00	0.00	น้อยที่สุด
6	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านรู้สึก ไม่พอใจ ท่านจะเข้าพบผู้บริหารระดับสูง ขึ้นไป	1.50	0.71	น้อย
7	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อพบว่าการนำ เสนองานต้องผ่านหลายขั้นตอน	2.00	0.71	น้อย
8	ท่านรู้สึกปวดศีรษะเมื่อได้รับคำสั่งให้ ปฏิบัติงานจากหลายช่องทาง	2.00	0.71	น้อยที่สุด
9	ทุกครั้งที่มีการรวมตัวเพื่อปฏิบัติ งานนอกเหนือหน้าที่ ท่านมาปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกไม่พอใจ	1.25	0.48	น้อยที่สุด
10	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อรู้สึกว่าไม่ได้รับ ความเป็นธรรมในการจัดสรรงานให้ ปฏิบัตินอกเวลา	1.75	0.66	น้อย

ภาคผนวก จ

แบบตอบรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

ภาคผนวก จ
แบบตอบรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

วารสารวิชาการ
บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ที่ บทว. ๑๙-๒ / ๐๒

๑๔๕/๙ อาคารเฉลิมพระเกียรติ
๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ
ถนนสุขโยทัย เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรียน คุณเวณิกา ทัดศกักดี

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีพิจารณาเหตุผล
อารมณ์และพฤติกรรม ต่อความเครียดในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก ทางกองบรรณาธิการวารสาร
ได้รับบทความวิจัยของท่าน และบทความของท่านได้ผ่านการตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา
ทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนั้น

ในการนี้ กองบรรณาธิการยินดีที่จะนำบทความของท่านตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ
บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ (เดือนพฤษภาคม ถึง สิงหาคม ๒๕๖๖)

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์)
บรรณาธิการ

ภาคผนวก ฉ

ใบรับรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ภาคผนวก ฉ

ใบรับรองของคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์



COA No. BSRU-REC 6412003

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์


สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา


1061 ซอยอิสรภาพ 15 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์ 0 2473 1600 ต่อ 1600 1601 หรือ 1603

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่
Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on
Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH GCP

- ชื่อโครงการ : ผลของการปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีที่จำเพาะเหตุผล ความดีและพฤติกรรม ของอาสาสมัคร
ในการทำงานของครูศูนย์เด็กเล็ก
- เลขที่โครงการวิจัย : 031/64
- ผู้วิจัยหลัก : นางสาวเวณิกา หัตถนภักดี
- สังกัด : สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- วิธีทบทวน : แบบคณะกรรมการเต็มชุด (Full Board Review)
- รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัยหรือไม่เกิน 12 เดือน
- เอกสารรับรอง : โครงการวิจัย เลขที่ 031/64-V.02 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.
2564

ลงนาม 
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิจจา จิตรภิรมย์)
ประธาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ผาสานสินธุ์วงศ์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 9 ธันวาคม พ.ศ. 2564
วันหมดอายุ : 8 ธันวาคม พ.ศ. 2565

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวเวณุภา ทศนภักดี
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 23 เดือนมกราคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	ประจวบคีรีขันธ์
ประวัติการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลเด่นหล้า พระราม 5
ตำแหน่ง	ครูประจำชั้น